

Edição Especial

40 anos da Mulher na PMMG



O Alferes

Periódico semestral de Ciências Policiais e Segurança Pública

Comitê Consultivo

Cel PM Rodrigo Sousa Rodrigues (GCG)
Cel PM Cleide da Conceição da Cruz Fernandes (APM MG)

Editor-Chefe

Ten Cel PM Ederson da Cruz Pereira (CPP)

Editores Associados

Cel PM QOR Dr. Hélio Hiroshi Hamada (APM MG)
Maj PM Dr. Francis Albet Cotta (CPP - UEMG)

Membros do Conselho Editorial

Cap PM Dr. Antonio Hot Pereira de Farias (APM MG)
Cap PM Dr. Eduardo Godinho Pereira (APM MG)
Cap PM Dr. Anderson Duarte Barboza (APM CE)
Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuzza (UFMG)
Cap PM Dr. Fábio Gomes de França (APM PB)
Prof. Dr. Jorge Mascarenhas Lasmar (Puc Minas)
Maj PM Dr. João Batista da Silva (APM RN)
Profa. Dra Ludmila Mendonça Lopes Ribeiro (UFMG)
Prof. Dr. Luis Flávio Saporì (Puc Minas)
Profa. Dra Maria Ângela Figueiredo Braga (Unimontes)
Profa. Dra Rosânia Rodrigues de Sousa (FJP)
Maj PM Dr. Ronilson de Souza Luiz (APM SP)
Cap PM Dr. Marcos Roberto de Souza Peres (APM PR)

Revisão de Textos

1º Sgt PM Márcia Daniela Bandeira Silva

Diagramação

3º Sgt PM Anibal Gonçalves Francisco Júnior
Sd PM Naiara Silva Sousa

Administração

Centro de Pesquisa e Pós-Graduação da Polícia Militar

Rua Diabase, 320 - Prado

Belo Horizonte - MG

CEP 30.411-060

Tel: (0xx31) 2123-9513

Fax: (0xx31) 2123-9512

E-MAIL: revistacpp@pmmg.mg.gov.br



Disponível nos portais:

<http://portalderevistasusp.mj.gov.br/>

<https://revista.policiamilitar.mg.gov.br/>

O Alferes

Edição Especial

40 anos da Mulher na PMMG

VOLUME | 31 - NÚMERO | 78 - JANEIRO - JUNHO/ 2021

Os artigos publicados são de responsabilidade dos autores, não traduzindo, necessariamente, a opinião do Comando da Polícia Militar do Estado de Minas Gerais.

A reprodução total ou parcial dos artigos poderá ser feita, salvo disposição em contrário, desde que citada a fonte.

Aceita-se intercâmbio com publicações nacionais e estrangeiras.

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação – CIP

O ALFERES, nº. 1.

1983-

Belo Horizonte: Polícia Militar de Minas Gerais.

Semestral

Centro de Pesquisa Pós-Graduação. V. 31, n. 78, 2021.

ISSN 0103-8125

E-ISSN 2527-1318

1. Polícia Militar - Periódico. I. Polícia Militar de Minas Gerais.

CDU 351.11 (05)

CDD 352.205

Ficha Catalográfica Elaborada pela Biblioteca da Academia de Polícia Militar

Centro de Pesquisa e Pós-Graduação

Regina Simão Paulino – CRB-6/1154

ISSN 0103-8125
e-ISSN 2527-1318

O lferes

Periódico de Ciências Policiais e Segurança Pública
da Polícia Militar de Minas Gerais

O ALFERES

VOLUME

31

NÚMERO

78

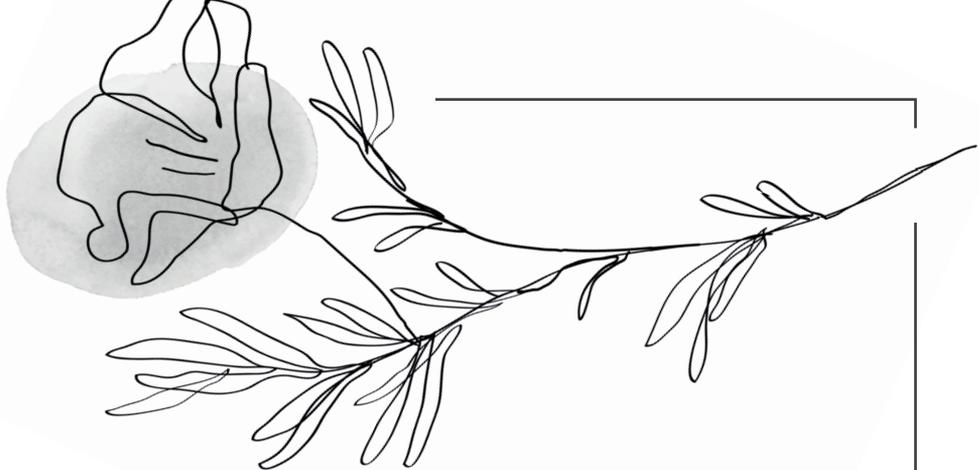
PERIODICIDADE

SEMESTRAL

Versão eletrônica: <https://revista.policiamilitar.mg.gov.br>

Academia de Polícia Militar de Minas Gerais
Centro de Pesquisa e Pós-Graduação

JANEIRO - JUNHO/ 2021



EQUIPE EDITORIAL

Comitê Consultivo

Cel PM Rodrigo Sousa Rodrigues (GCG)

Cel PM Cleyde da Conceição da Cruz Fernandes (APM MG)

Editor-Chefe

Ten Cel PM Ederson da Cruz Pereira (CPP)

Editores Associados

Cel PM QOR Dr. Hélio Hiroshi Hamada (APM MG)

Maj PM Dr. Francis Albet Cotta (CPP - UEMG)

Membros do Conselho Editorial

Cap PM Dr. Antonio Hot Pereira de Farias (APM MG)

Cap PM Dr. Eduardo Godinho Pereira (APM MG)

Cap PM Dr. Anderson Duarte Barboza (APM CE)

Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza (UFMG)

Cap PM Dr. Fábio Gomes de França (APM PB)

Prof. Dr. Jorge Mascarenhas Lasmar (Puc Minas)

Maj PM Dr. João Batista da Silva (APM RN)

Profa. Dra Ludmila Mendonça Lopes Ribeiro (UFMG)
Prof. Dr. Luis Flávio Saporì (Puc Minas)
Profa. Dra Maria Ângela Figueiredo Braga (Unimontes)
Profa. Dra Rosânia Rodrigues de Sousa (FJP)
Maj PM Dr. Ronilson de Souza Luiz (APM SP)
Cap PM Dr. Marcos Roberto de Souza Peres (APM PR)

Revisão de Textos

1º Sgt PM Márcia Daniela Bandeira Silva

Diagramação

3º Sgt PM Anibal Francisco Gonçalves Júnior
Sd PM Naiara Silva Sousa

Capa

Sd PM Naiara Silva Sousa

Logotipo “O Alferes”

3º Sgt PM Anibal Francisco Gonçalves Júnior



SUMÁRIO

Comitê Editorial - Apresentação

08

Gênero e Relações de Trabalho: a inserção das mulheres na
Polícia Militar de Minas Gerais

12

Sandra Margarete de Oliveira Cotta

Profissionalização da Mulher no Curso de Formação de
Oficiais

37

Eduardo Godinho

A primeira turma de Mulheres Policiais Militares da Cidade de
Montes Claros - MG: do resgate histórico ao reconhecimento

73

Ertz Ramon Teixeira Campos | Francisco Malta de Oliveira

Trabalho Feminino na Polícia Militar de Minas Gerais: reflexões
sobre a atuação feminina na primeira década do século XXI

97

Francisco Malta de Oliveira | Ertz Ramon Teixeira Campos

Apresentação da Seção Mulheres Policiais na Saúde

126

Academia de Polícia Militar - a história do programa de saúde
na APM

129

*Andréa de Las Casas Moreira | Alessandra de F. Vasconcellos |
Anna Florence Alves P. Souza | Cynthia Mara dos Reis B. Lima*

Capacitação Técnica dos Coordenadores, Chefes e Monitores de Curso na Educação de Polícia Militar: relato de uma experiência orientada em 2016 pelo Serviço de Psicologia da APM

149

Paola Bonanato Lopes/ Eliene Lima de Souza

Sobre a aplicação terapêutica da psicanálise no Hospital da Polícia Militar de Minas Gerais

162

Denise da Silva Barbosa

O desafio da atividade do psicólogo em uma Unidade Prisional Militar

173

Patrícia Galado Pena



COMITÊ EDITORIAL

APRESENTAÇÃO

Ederson da Cruz Pereira

Tenente-Coronel da PMMG, graduado pelo Curso de Formação de Oficiais da Academia de Polícia Militar de Minas Gerais. Graduado em Ciências Sociais (Unimontes), Especialista em Criminologia (Unimontes), Segurança Pública (FJP/APM), Gestão Estratégica em Segurança Pública (FJP/APM) e Mestre em Desenvolvimento Social (Unimontes).

Apresenta-se aqui a importante edição da revista “O Alferes” Edição Especial entregue à comunidade científica e acadêmica e ao público em geral com o especial propósito de comemorar os 40 anos de inclusão da mulher na Polícia Militar do Estado de Minas Gerais.

Por este meio, a Instituição também renova uma justa homenagem ao seu mais ilustre integrante: O Alferes Joaquim José da Silva Xavier, patrono das Polícias Militares do país, que sofreu a mais dura pena imposta aos Inconfidentes, por sua luta em defesa da liberdade.

Busca-se fornecer importante contribuição nas áreas do conhecimento das Ciências Policiais, Ciências Militares e Segurança Pública, além de contribuir para o crescimento profissional e intelectual de seus leitores.

A presente edição lança luz a uma importante questão na sociedade contemporânea ao tratar da inclusão da mulher e as importantes conquistas alcançadas no decorrer das últimas décadas em nossa sociedade. Entretanto, há muito que se fazer, pois para além do ingresso da mulher em ambientes “dominados” pela presença majoritária masculina, a sua inclusão se dá por meio de um processo contínuo, perene e transformador que envolve o respeito as diferenças

ao mesmo tempo em que fomenta a necessária igualdade de condições nas instituições democráticas.

Esta Edição Especial contém oito artigos, sendo que os quatro primeiros nos convidam a uma reflexão em torno da luta pela conquista de espaço e por igualdade e o processo de inclusão das mulheres em nossa sociedade e os demais retratam o protagonismo das mulheres na área de saúde militar, a saber:

Gênero e relações de trabalho: a inserção das mulheres na Polícia Militar de Minas Gerais, escrito por Sandra Margarete de Oliveira Cotta, apresenta algumas considerações sobre a inserção das mulheres na PMMG, procurando destacar questões ligadas ao gênero e às relações de trabalho. Para entender o processo de inserção das mulheres no campo policial militar buscou-se fazer uma breve revisão histórica sobre a representação das mulheres na sociedade e no mercado de trabalho, bem como a inserção das mulheres nas polícias militares de alguns Estados da federação brasileira para se chegar a “inserção condicionada” das mulheres na Polícia Militar de Minas Gerais.

Profissionalização da mulher no curso de formação de oficiais, por Eduardo Godinho, que tem por objetivo investigar a profissionalização da mulher no Curso de Formação de Oficiais (CFO) da Polícia Militar de Minas Gerais, junto aos Cadetes do CFO. Os resultados do estudo mostram que a Polícia Militar de Minas Gerais (PMMG), em suas diretrizes internas e por meio de suas práticas acadêmicas previstas nos planos curriculares, atende aos propósitos da igualdade entre os gêneros durante o processo de formação destes Cadetes. Porém, na percepção de discentes e docentes, ainda persistem tratamentos diferenciados entre mulheres e homens nas atividades de formação, evidenciando que as mulheres ainda enfrentam desafios. No CFO, existem práticas que tendem a beneficiar os homens, para assumirem funções de maior prestígio, destinando às mulheres funções burocráticas e aquelas de menor status na organização. Os resultados ratificam a necessidade da Instituição continuar com suas ações afirmativas de inclusão das diferenças e de enfrentamento a quaisquer discriminações.

A primeira turma de mulheres policiais militares da cidade de Montes Claros – Minas Gerais: do resgate histórico ao reconhecimento, elaborado por Ertz Ramon Teixeira Campos e Francisco Malta de Oliveira, que tem por objetivo analisar o trabalho feminino em desenvolvimento nas Instituições Militares de Minas Gerais na cidade de Montes Claros, no qual demonstra que o processo sócio-histórico por si só trouxe demandas das mais variadas, às quais o movimento feminista aliado às condicionantes do desenvolvimento têm se confrontado numa relação de intenso e constante tensionamento. Essas tensões, próprias da dialética conflitiva, fomentaram o cerne da teoria crítica feminista, de incontestável valor para o embasamento das discussões que contemplam uma análise crítica de gênero, ou no presente caso, do trabalho fruto da mão de obra feminina.

Trabalho feminino na Polícia Militar de Minas Gerais: reflexões sobre a atuação feminina na primeira década do século XXI, escrito por Francisco Malta de Oliveira e Ertz Ramon Teixeira Campos que investiga a relação de gênero e trabalho feminino na Polícia Militar de Minas Gerais, analisando a inserção feminina nessa instituição: um ambiente reconhecido numérica e historicamente como masculino, buscando compreender a forma de organização daquele espaço a partir da perspectiva das próprias policiais. Aborda-se o trabalho e sua relevância social, conceituação de gênero, dominação, as transformações do mundo do trabalho, cultura organizacional no ambiente policial-militar e divisão sexual do trabalho. Foi possível considerar que as questões ligadas ao reconhecimento do trabalho executado pelas policiais militares apresentam muitas nuances e encontram-se profundamente engendradas na percepção que a própria Corporação tem do trabalho executado por mulheres.

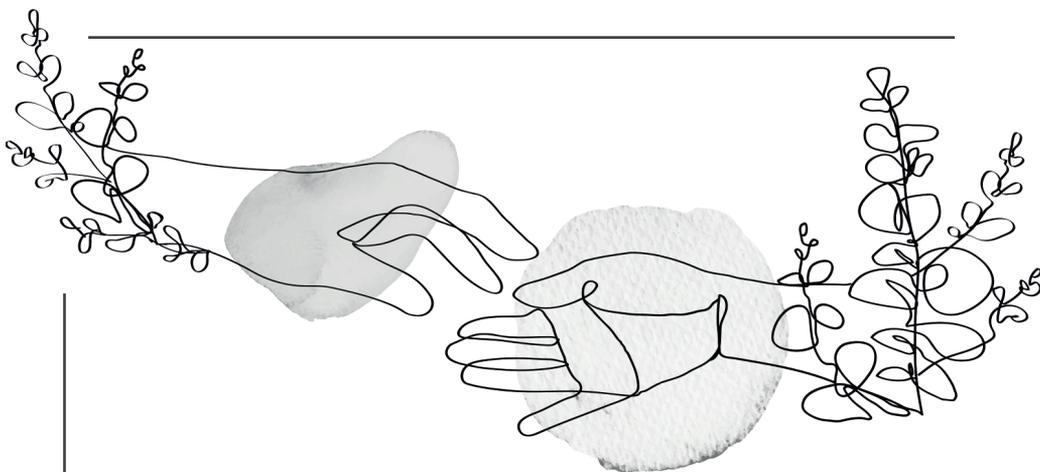
A História do Programa de Saúde na Academia de Polícia Militar, elaborado por Andréa de Las Casas Moreira; Alessandra de F. Vasconcellos; Anna Florence Alves P. Souza e Cynthia Mara dos Reis B. Lima, busca demonstrar o trabalho desenvolvido por um grupo de psicólogos, preocupados com a complexidade da formação acadêmica dos policiais militares, por meio da união de esforços e considerando a multidisciplinaridade do conceito de saúde, na criação de um programa que contemplasse e contribuísse para a formação do policial, com foco na prevenção e promoção de saúde na Academia de Polícia Militar de Minas Gerais (APM).

Capacitação técnica dos coordenadores, chefes e monitores de curso na Educação de Polícia Militar: relato de uma experiência orientada em 2016 pelo Serviço de Psicologia da APM, da lavra de Paola Bonanato Lopes e Eliene Lima de Souza, relata uma experiência vivenciada pelas autoras no ano de 2016 ao integrarem a coordenação da capacitação de coordenadores, chefes e monitores dos cursos de EPM, descrevendo as circunstâncias em que esse projeto foi planejado, apresentando os detalhes de sua execução e discutindo os resultados alcançados, de maneira a favorecer sua continuidade e aprimoramento.

A aplicação terapêutica da psicanálise no Hospital da Polícia Militar de Minas Gerais, por Denise da Silva Barbosa, demonstra que em razão das características e funções inerentes ao exercício da atividade profissional do militar, os policiais e bombeiros e seus familiares mais próximos, estão cotidianamente, sujeitos a riscos, tensões e sintomas, devido ao impacto indiscutivelmente estressante desse contexto patogênico sobre sua condição mental. Assim, torna-se, imprescindível, a oferta de tratamento compatível com as particularidades clínicas desta situação. Alcançar esse objetivo, exige um efetivo investimento na formação clínica dos profissionais da saúde mental e, portanto, uma ênfase nas atividades de pesquisa sobre estes determinantes mais específicos do sofrimento mental dos militares.

O desafio da atividade do psicólogo em uma unidade prisional militar, por Patrícia Calado Pena, demonstra a necessidade de conhecer e construir novos projetos de atenção voltado para o preso militar em conformidade com a realidade de cada unidade. Procurou-se também evidenciar a necessidade de se promover discussões e capacitar os profissionais que atuam neste cenário, formar parcerias com outras unidades e instituições para a construção de uma prática mais assertada. Um avanço importante seria o estabelecimento de parceria com o Programa de Atenção Integral ao Paciente Judiciário Portador de Sofrimento Mental (PAI-PJ), haja vista, haver grande dificuldade para lidar com os acatueados nesta situação.

A todas as autoras e autores, sem os quais não seria possível esta edição, nossos agradecimentos. Aos leitores e leitoras, um convite para caminharmos pelas trilhas do Conhecimento.



GÊNERO E RELAÇÕES DE TRABALHO:

A INSERÇÃO DAS MULHERES NA POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS

Sandra Margarete de Oliveira Cotta

Policial Militar em Minas Gerais. Mestre em Ciências Sociais (PUC Minas) e licenciada em História (FPL). Especialista em Gestão em Políticas Públicas com ênfase em gênero, raça e etnia (UFOP).

Resumo: apresenta algumas considerações sobre a inserção das mulheres na PMMG, procurando destacar questões ligadas ao gênero e às relações de trabalho. Para entender o processo de inserção das mulheres no campo policial militar buscou-se fazer uma breve revisão histórica sobre a representação das mulheres na sociedade e

no mercado de trabalho, bem como a inserção das mulheres nas polícias militares de alguns Estados da federação brasileira para se chegar a “inserção condicionada” das mulheres na Polícia Militar de Minas Gerais.

Palavras-chave: Trabalho, gênero, Polícia Militar de Minas Gerais.

Introdução

Em meados do século XX as mulheres começaram a ingressar nas estruturas policiais militares dos estados brasileiros. A primeira experiência nesse sentido ocorreu em 1955, quando foi instituído, no Estado de São Paulo, o primeiro corpo de policiamento especial feminino. Vinte anos mais tarde essa modalidade de trabalho se expandiu para outros estados: Paraná (1977), Amazonas (1980) e, em 1981, para Minas Gerais e Rio de Janeiro. Conforme Calazans, (2004), existe a participação de mulheres no ofício de polícia em 26 estados da Federação brasileira.

Inicialmente, os papéis que foram atribuídos às mulheres ingressantes nessas instituições estavam ligados aos interesses dos gestores, que tendiam a colocar a mulher policial em um lugar subordinado, o lugar de mulher.

Em Minas Gerais a ideia de inserir a mulher na corporação foi amadurecendo forma lenta e gradual, que teve maior impulso com a crescente participação da mulher em novos postos de trabalho e principalmente das experiências bem sucedidas das polícias dos outros Estados.

Em 1981 a PMMG criou a Companhia de Polícia Feminina, composta por cerca de 110 mulheres, que, após a conclusão do curso de formação, foram promovidas à graduação de 3º sargentos.

Adentrar num mundo até então desconhecido e dominado particularmente pelo paradigma da masculinidade e, mais importante, do ideal de certa masculinidade, além de ser acessado até então apenas por homens, trouxe (e ainda traz) consequências para essas mulheres. Pode-se apontar como elementos iniciais o uso da força, do poder, da hierarquia e da disciplina, social e culturalmente definidos como características masculinas, ideais para o serviço militar. As mulheres, por sua vez, são vistas como genuína e naturalmente amáveis, passivas, acolhedoras, maternais e, portanto, destituídas de agressividade, de força física e de frieza, pensamento que ainda é comum no ambiente militar.

As características físicas das mulheres são, vistas como elementos “limitadores” da capacidade para o desempenho de diversas tarefas militares, sobretudo aquelas relacionadas ao serviço operacional e principalmente aos serviços especiais. A definição dos lugares como espaços de execução das

atividades das policiais femininas torna mais clara a construção discursiva da divisão sexual do trabalho e atribui à policial mulher o espaço do cuidado, da proteção e da orientação.

A instituição policial militar nasce regada de simbolismo, valores, crenças, comportamentos e maneiras comuns de ver o mundo, compartilhadas pelos sujeitos, o que origina uma identidade militar. Nas palavras de Foucault (2000, p. 117):

O soldado é antes de tudo alguém que se reconhece de longe; que leva os sinais naturais de seu vigor e coragem, as marcas também de seu orgulho: seu corpo é o brasão de sua força e de sua valentia; e se é verdade que deve aprender aos poucos o ofício das armas, as manobras como a marcha, as atitudes como porte de cabeça se originam, e boa parte, de uma retórica corporal da honra.

Foucault (2000) exemplifica o “tipo ideal de ser militar”, imagem esta que é reforçada na instituição policial pelos seus integrantes. Diante desse cenário de sacralização masculina se inserem as mulheres. Numa realidade cotidiana desafiadora, tensa e, muitas vezes, conflituosa.

Em geral, os discursos são centrados nas distinções de papéis (estereotipados) e, em grande parte, valorizam as diferenças biológicas. Procuram atribuir uma identidade à Polícia Feminina que deveria ser incorporada pelas mulheres policiais. Identidade essa que está amarrada às normas, à legislação e aos costumes pré-estabelecidos que proporcionaram definições identificadoras para a polícia feminina. Nesse sentido, as desigualdades de gênero entre homens e mulheres, longe de serem minimizadas, acabam sendo reforçadas e legitimadas no espaço institucional. É um processo sócio-histórico que acompanha a trajetória profissional dessas policiais desde sua inserção na caserna.

Mulheres no mercado de trabalho: um olhar para a história

A análise sobre a inserção das mulheres no mercado do trabalho é parte importante do debate sobre a desigualdade de gênero em nossa sociedade e pode ser abordada sob diversos aspectos. A participação das mulheres no mundo do trabalho não é um fenômeno das sociedades modernas, pois sempre existiu em várias sociedades e em todas as épocas e lugares:

A mulher das camadas sociais diretamente ocupadas na produção de bens e serviços nunca foi alheia ao trabalho. Em todas as épocas e lugares tem ela contribuído para a subsistência de sua família e para criar a riqueza social. Nas economias pré-capitalistas, especificamente no estágio imediatamente anterior à revolução agrícola e industrial, a mulher das camadas trabalhadoras era ativa: trabalhava nos campos e nas manufaturas, nas minas e nas lojas, nos mercados e nas oficinas, tecia e fiava, fermentava a cerveja e realizava outras tarefas domésticas. Enquanto a família existiu como uma unidade de produção, as mulheres e as crianças desempenharam um papel econômico fundamental (SAFFIOTI, 1976, p. 17)

Embora jurídica, social e politicamente as mulheres fossem consideradas inferiores aos homens, sempre desempenharam relevante papel econômico, fato muitas vezes ignorado ou minimizado pela sociedade que subordina as mulheres em razão do gênero.

Em determinadas culturas as mulheres desempenharam papéis sociais reconhecidos, entretanto, o que nos é dado a conhecer através da história é que houve sempre um modelo de dominação masculina transversal nas diversas áreas da vida em sociedade.



Ainda que tenha havido mudanças relevantes e que as mulheres há muito estão no mercado de trabalho, o seu lugar na nossa sociedade ainda é vinculado ao cuidado ou às atividades que exigem certa sensibilidade e, além disso, ainda lhes cabe predominantemente a responsabilidade pelos afazeres domésticos (cuidar da casa, das crianças, cozinhar), tarefas estas que não são valorizadas como um trabalho ou como atividade econômica que pode ser remunerada e reconhecida; ao contrário, são vistas como obrigação das mulheres. Por outro lado, os homens são vistos como mais racionais, equilibrados e capazes, portanto, seriam os provedores e podem/devem trabalhar em melhores postos, em tarefas vistas como de maior prestígio e poder. Chies (2010) adverte que essas características refletem a posição de inferioridade feminina também no mercado de trabalho. Nesse sentido, para Saffioti (2001, p. 08) “a sociedade delimita, com bastante precisão, os campos em que pode operar a mulher, da mesma forma como escolhe os terrenos em que pode atuar o homem”. Esses terrenos são claramente ligados ao domínio público (lugar do masculino) e ao privado (espaço feminino). Essa dicotomia está estritamente vinculada à divisão sexual do trabalho.

Conforme Hirata e Kergoat (2007) é preciso ir além do fato de que a divisão sexual do trabalho revela desigualdades. É importante refletir também sobre a persistência destas desigualdades, analisando-as histórica e socialmente, pois só assim é possível compreender sua origem. As autoras buscam incrementar a conceitualização da divisão sexual do trabalho e, para tanto, apontam que tal divisão tem dois princípios organizadores:

o “princípio de separação” (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o “princípio hierárquico” (um trabalho de homem “vale” mais que um trabalho de mulher). Esses princípios podem ser aplicados mediante um processo específico de legitimação, a ideologia naturalista. Esta rebaixa o gênero ao sexo biológico, reduz as práticas sociais a “papéis sociais” sexuados que remetem ao destino natural da espécie (HIRATA, KERGOAT, 2007, p. 599).

Embora esses princípios possam ser estendidos a diferentes sociedades, na realidade (ou concretamente) o que se vê é uma incrível variação da divisão sexual do trabalho, exatamente porque não é possível pensar que existam habilidades essencialmente femininas ou masculinas. Em outras palavras, trata-se de construções sociais; logo, não há um modelo geral que se aplica e sirva para todas as sociedades. Mas, por outro lado, de acordo com as autoras, a distância entre os grupos de sexo se mantém estável.

Nas chamadas sociedades ocidentais, a industrialização e o desenvolvimento capitalista transportaram as mulheres para fora de casa, conseqüentemente ocorreram transformações na sociedade. Houve crescimento do trabalho feminino nas fábricas, mas pautado pela desigualdade nas condições de trabalho e de salário. Infelizmente, como aponta Neves (2006), a inserção das mulheres nas indústrias ocorreu na forma de “inserção excluída”, pois elas ocuparam e ainda ocupam funções menos qualificadas e com menor mobilidade ocupacional. Além disso, com o processo de globalização e de reestruturação produtiva, para diminuir custos teve início o modelo de subcontratação, com forte presença feminina, de modo que as condições de trabalho se tornaram mais precárias.

Outros fatores históricos que também impulsionaram a entrada das mulheres no mercado de trabalho, período em que houve uma verdadeira massificação, foram as duas grandes Guerras Mundiais. Nesses momentos os homens estavam nos campos de batalhas e, assim, as mulheres assumiram postos de trabalho antes masculinos, além de terem de ficar à frente da casa, como chefes de família. No final da Segunda Guerra as mulheres representavam a maioria da força de trabalho nas fábricas.

No final do século XIX no Brasil também não foi diferente, pois grande parte do trabalho não especializado e precário era realizado por mulheres e crianças:

Quando o Brasil realizou seu primeiro censo, em 1872, quase a totalidade dos trabalhadores industriais eram



mulheres. Cabe focalizar a indústria têxtil que, no momento, era a mais importante do país. [...] No ramo têxtil, quando do censo de 1920, no momento em que este setor apresentava ainda alto significado no contexto brasileiro, as mulheres contribuíram com mais de 65% dos contingentes humanos aí empregados e com cerca de 70% de mão de obra do setor de confecções (SAFFIOTI, 1982, p. 118).

Hirata (2000) afirma que o ingresso da mão de obra feminina no mercado de trabalho ocorreu em condições excludentes, com baixa remuneração, sem a possibilidade de promoção na carreira e praticamente sem direitos sociais. O trabalho feminino permaneceu e ainda permanece desprezado e sem valor social devido às diversas implicações culturais e sociais. O desenvolvimento foi lento e precário e, em muitos aspectos, continua sendo até hoje.

Em meados do século XX, o país passou por importantes transformações demográficas, culturais e sociais e o cenário em relação ao trabalho feminino ganhou nova roupagem, com mudanças em diferentes dimensões, inclusive quanto ao perfil etário da trabalhadora:

Além dessas transformações demográficas, mudanças nos padrões culturais e nos valores relativos ao papel social da mulher alteraram a identidade feminina, cada vez mais voltada para o trabalho remunerado. Ao mesmo tempo, a expansão da escolaridade e o ingresso nas universidades viabilizaram o acesso delas a novas oportunidades de trabalho. Todos esses fatores explicam não apenas o crescimento da atividade feminina, mas também as suas transformações no perfil da força de trabalho. As trabalhadoras, que, até o final dos anos 70, em sua maioria, eram jovens, solteiras e sem filhos, passaram a ser mais velhas, casadas e mães. Em 2005, a mais alta taxa de atividade feminina, 74%, é encontrada entre mulheres de 30

a 39 anos, 69% das mulheres de 40 a 49 anos e 54% das de 50 a 59 anos também são ativas (BRUSCHINI, 2007, p. 540-541).

A expansão da escolaridade é um dos fatores que impulsionou as mulheres para as universidades, buscando projetos profissionais para além dos “guetos” tradicionais, o que as levou a ocupar diversos cargos. O resultado disso é a convergência de vários fatores de transformação cultural ocorridos nos anos 1960, mas principalmente nos 1970, com os movimentos sociais e políticos que contribuíram de maneira fundamental para que as transformações ocorressem (BRUSCHINI, 2007). É importante mencionar que a partir da inserção de mulheres no mercado de trabalho, a identidade tradicional de “provedor” associado aos homens também foi influenciada.

As mulheres brasileiras conquistaram importantes direitos, entre os quais o direito de votar a partir dos 21 anos de idade (Código Eleitoral de 1932), tendo a Constituição Federal do Brasil de 1934 reduzido esta idade para 18 anos. O Código Civil de 1962, por sua vez, trouxe a promulgação da Lei Federal nº 4.121, designada do Estatuto da Mulher Casada. Um dos maiores méritos dessa lei era banir a incapacidade feminina, anulando muitas normas consideradas discriminadoras. Assim, foi consagrado por meio desse instrumento legal o princípio do livre exercício profissional pela mulher casada, permitindo a ela que ingressasse livremente no mercado de trabalho. Todavia, embora esse estatuto tenha garantido às mulheres a liberação para o trabalho, não as libertou do autoritarismo masculino.

Com a Constituição Federal brasileira de 1988, as mulheres conquistaram direitos sociais importantes, como a eliminação do homem como cabeça do casal e o estabelecimento de funções iguais para ambos os sexos no espaço familiar. Conquistas precedidas de grandes lutas e movimentos das mulheres brasileiras. A inserção feminina no mundo do trabalho se ampliou de tal forma que as mulheres começaram a ocupar cargos tidos como masculinos, como aponta o IPEA (2011):



[...] as mulheres têm consolidado, ao longo das últimas décadas sua participação no mercado de trabalho no Brasil, que deixa, aos poucos, de ser percebida como secundária ou intermitente. A inserção das mulheres nesta realidade é, no entanto, marcada por diferenças de gênero e raça. Além de estarem menos presentes do que os homens no mercado de trabalho ocupam espaços diferenciados, estando sobrerrepresentadas nos trabalhos precários. Ademais, a trajetória feminina rumo ao mercado de trabalho não significou a redivisão dos cuidados entre homens e mulheres, mesmo quando se trata de atividades remuneradas [...] (IPEA, 2011, p. 27).

O IPEA aponta que as mulheres têm se sobressaído no campo do trabalho. No entanto, apesar de terem assumido cargos anteriormente pensados como masculinos, conquistado alguns espaços, muitas delas permanecem nas configurações sociais dos lugares de mulheres:

Embora mudanças e continuidades coexistam, o deslocamento hoje das fronteiras do masculino e do feminino deixa intacta a hierarquia social que confere superioridade ao masculino, hierarquia sobre a qual se assenta a divisão social do trabalho. Enquanto a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, trabalho assalariado e trabalho doméstico for pertinente exclusivamente para as mulheres, as bases em que se sustenta essa divisão sexual não parecem estar ameaçadas em seus fundamentos (HIRATA, 2003, p. 20).

Na atualidade é crescente a quantidade de profissionais do sexo feminino no mercado de trabalho e nos campos social e econômico, o que pode, em alguns casos, permitir alguma autonomia às mulheres. No entanto, ainda há um fosso em termos de equiparação salarial entre homens e mulheres, muitas vezes em uma mesma profissão. Além disso, ao atravessarmos o trabalho

feminino com classe e raça, certamente este fosso aumenta e agora não apenas entre homens e mulheres, mas também entre mulheres e mulheres.

Refletindo sobre o pensamento de Hirata (2003) pode-se dizer que o ingresso das mulheres no mundo do trabalho não trouxe equilíbrio nas funções atribuídas aos sexos; na verdade, muitas vezes até reforça as desvantagens vividas pelas mulheres, que atualmente compartilham com os homens a provisão financeira da família, juntamente com a responsabilidade da esfera reprodutiva, cuidando dos filhos e da casa, o que perpetua uma desigual e desfavorável divisão sexual do trabalho para elas.

Feita essa consideração, é importante que as políticas públicas e os programas de ações e estratégias voltados para “compensar” as dificuldades enfrentadas pelas mulheres devido à sua condição de gênero sejam mais claras e efetivas, a fim de garantir maior acesso das mulheres no mercado de trabalho. Apesar de todas as conquistas que alcançaram, principalmente no campo do trabalho, não foram eliminados os estereótipos e estigmas construídos a partir do gênero.

A inserção das mulheres nas Polícias Militares do Brasil

Observa-se que, no decorrer da história, o lugar das mulheres na sociedade e no mercado de trabalho é sempre marcado por lutas, resistências e contradições. O trabalho na Polícia Militar não escapa a essa regra. As pressões sobre o gênero feminino nas polícias militares brasileiras foram intensas, ainda mais em um ambiente de trabalho “dominado” pela masculinidade. Entretanto, mesmo com todos os ingredientes de conflitos, tensões e preconceitos consolidou-se a participação feminina nas forças públicas do Brasil. Ou seja, de algum modo, as mulheres desafiam os persistentes papéis socialmente construídos e reservados aos homens. Vê-se, assim, a inserção das mulheres nas polícias.



Desde os primórdios da humanidade, de maneira muitas vezes informal, mas não menos decisiva, as mulheres participaram de guerras e guerrilhas, estando efetivamente envolvidas em processos de resistências e de enfrentamentos militares.

As míticas amazonas Joana d’Arc, Maria Quitéria, entre tantas outras são exceções e muitas delas são identificadas como pessoas predestinadas a lutar em defesa da nação e, para cumprirem sua missão, vestem-se como homem, pois, historicamente, o guerreiro é identificado como homem e seus símbolos identificadores são a arma e a vestimenta (SCHACTAE, 2011, p. 18).

Há então situações de participação pontual de mulheres que integraram o panteão daquelas que tiveram as suas vidas intrinsecamente ligadas à guerra. Com o advento dos grandes conflitos mundiais do século XX, as mulheres passaram a ser admitidas nos exércitos.¹ Despontaram as enfermeiras que atuavam nos hospitais militares e, em alguns casos, nos campos de batalha, no socorro aos feridos. Contudo, sua presença na história também foi tornada invisível, por força de uma construção histórica e social de superioridade masculina.

Destaca-se que a inserção das mulheres nos espaços policiais e militares dos estados brasileiros, principalmente a partir da década de 1970, se concretizou num momento de importante atuação do movimento feminista, que tinha como principal pauta a emancipação das mulheres no Brasil. Entretanto, na década de 1930, as sufragistas já sugeriam a criação de uma polícia feminina no Brasil. Conforme descreve Moreira (2017), na II Conferência da Federação Brasileira para o Progresso Feminino (FBPF), ocorrido em 1931, foi apresentado o pedido para a criação de uma polícia feminina nos moldes

¹ Com exceção de Maria Quitéria, que foi a primeira mulher a ser reconhecida por assentar praça numa unidade militar das Forças Armadas Brasileiras e a primeira mulher a entrar em combate pelo Brasil, em 1823

ingleses. Do mesmo modo, Bertha Lutz (1894-1976), quando deputada, defendia essa ideia no anteprojeto de Lei para a criação do Departamento Nacional da Mulher. Lutz acreditava que a proteção e vigilância de mulheres, crianças e idosos deveria ser executada por mulheres.

Na década de 1940 as mulheres que participaram do Movimento Político Feminino (MPF) retomaram a ideia de Lutz sobre a necessidade de criar uma Polícia feminina (MOREIRA, 2016). Contudo, a participação das mulheres nas polícias brasileiras se efetivou apenas em 1955, “sendo vista como uma estratégia de modernização de uma instituição eminentemente autoritária” (RIBEIRO, 2016, p. 02). O Estado de São Paulo teve a primeira experiência, tendo como principal ícone a figura de Hilda Macedo, que esteve à frente do comando da Polícia feminina paulista por 19 anos. Oficialmente, São Paulo foi o primeiro estado do Brasil a lançar uma polícia feminina uniformizada. A instituição foi criada em 12 de maio de 1955, por meio do Decreto nº 24.587, emitido pelo então governador de São Paulo, Jânio Quadros. Contudo, apenas quatro anos depois, em 1959, por meio da Lei nº. 5235 foi estabelecida a carreira de Polícia Feminina de São Paulo.

A ideia de empregar mulheres em missões policiais no Brasil surgiu na década de 50 e foi uma mulher, em 1953, que apresentou, no primeiro Congresso Brasileiro de Medicina Legal e Criminologia, sua tese da necessidade de criação de uma polícia de mulheres e defendia que as mulheres eram tão competentes quanto os homens para realizar trabalho de policial. Isso foi em 1953 e a mulher era Hilda Macedo, Assistente de cadeira de Criminologia da Escola de Polícia (SOUZA, 2011, p. 12).

Conforme menciona Moreira (2017), as primeiras policiais não possuíam as prerrogativas de funcionárias públicas, uma vez que suas contratações eram extranumerárias; assim, a situação funcional não era bem definida. Elas não tinham planos de carreira e eram submetidas a um rigoroso controle



moral, explícito nos regulamentos e controlado pelos olhares dos policiais masculinos.

Diferentemente das vagas oferecidas aos homens, os critérios de recrutamento delineavam que as mulheres que se interessassem em ingressar na carreira militar “deveriam ser solteiras, sem encargos familiares” (Decreto-Lei nº 24.548, de 12 de maio de 1955). Às mulheres solteiras que tinham filhos não era permitido sequer a inscrição no concurso.

Em 1959, quando as profissionais foram reconhecidas como funcionárias públicas, a maternidade e o matrimônio foram permitidos, desde que elas passassem pelo estágio de estabilidade no cargo, cujo prazo era de cinco anos², sendo que dois dos requisitos deste estágio eram não contrair matrimônio e gravidez neste período. Moreira (2016) pontua que gravidez e matrimônio contraídos antes do prazo estabelecido de cinco anos na carreira policial militar foram motivos de baixas³ ou demissões sumárias, pois eram consideradas faltas graves. As atividades policiais deveriam vir em primeiro plano e eram vistas como um sacerdócio que, como tal, exigia das mulheres a abdicação da vida privada em favor da profissão.

O modelo paulista de leis, decretos, regulamentos disciplinares, normas internas e portarias foi replicado em outros estados brasileiros. Em 1977 o Estado do Paraná criou o primeiro Pelotão de Polícia Feminina, seguido pelo Estado do Amazonas em 1980. Minas Gerais, Rio de Janeiro, Pará em

² A estabilidade no cargo público foi estabelecida pela Constituição Federal brasileira de 1988 e é adquirida após três anos de efetivo exercício, observadas condições específicas e caso o servidor seja aprovado no estágio probatório em curso desde então. Descrito pelo art. 41 da Constituição, por sua vez, o estágio probatório pode ser definido como um lapso de tempo no qual a aptidão e capacidade do servidor serão avaliadas de acordo com os seguintes critérios: assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade. Embora o artigo mencionado não estabeleça como critérios de estabilidade o matrimônio e a gravidez, foi uma exigência que perdurou até meados de 1995 na PMMG.

³ “Baixa” é um termo utilizado nos quartéis militares e significa o pedido de demissão das fileiras pelo próprio policial.

1981, Paraíba em 1985, Santa Catarina em 1987. Esses foram os estados que criaram as primeiras instituições militares brasileiras que admitiram mulheres no quadro de policiais militares. Entre o final da década de 1970 e início da de 1990 ocorreu o ingresso de mulheres em muitas instituições militares brasileiras.

Após o Golpe Civil-Militar de 1964 as polícias militares brasileiras recaíram formalmente sob a responsabilidade do Exército. O Estado-Maior do Exército Brasileiro, por meio da IGPM (órgão responsável pela coordenação, elaboração de diretrizes e expedição de documentos normativos relativos às Polícias Militares Estaduais), procurou acabar com o pluralismo policial existente naquele período (Guarda Civil, Polícia Rodoviária e Departamento Estadual de Trânsito) encarregando à Polícia Militar as atribuições de policiamento ostensivo fardado com a realização de ações preventivas e repressivas.

No final da década de 1970, a IGPM autorizou a inserção de mulheres nas polícias militares. Cada polícia poderia, então, criar um corpo policial feminino, com “determinados graus hierárquicos, assemelhados ao da hierarquia militar”, ou seja, conforme o padrão do exército. Segundo Calazans (2005), após a era da ditadura militar, o ingresso das mulheres nas Polícias brasileiras surgiu como uma tentativa de modificar a visão que se tinha dos órgãos policiais, pois a imagem da PM ainda estava atrelada ao período da ditadura.

A autorização para o ingresso das mulheres nas polícias militares brasileiras se insere no contexto da ditadura, mas é, sobretudo, na década de 1980 - período de abertura política e de redemocratização - que a maioria dos estados brasileiros criou seu corpo de policiais femininas. “O que parece lhe acrescentar outros objetivos, como o de modernizar as polícias militares e ‘humanizar’ sua imagem social, fortemente marcada pelo envolvimento anterior com a ditadura” (SOARES e MUSUMECI, 2005, p. 29). Calazans (2003) enfatiza que o ingresso de mulheres nas polícias militares não se explica somente pelo processo de humanização e modernização, mas



por outros motivos, entre os quais a crise da instituição policial, que está relacionada a uma crise da valorização da “força física” e da “identificação tradicional com a figura masculina”. Ela afirma ainda que o ingresso de mulheres nas instituições militares vinculava-se a uma polícia menos voltada para o uso da força, direcionada para a capacidade estratégica, exigências advindas das transformações pelas quais vinham passando o modelo de polícia e o próprio mundo do trabalho.

A ideia de humanização das polícias ao adotarem as mulheres em suas fileiras é recorrente em vários estados brasileiros, como apontam alguns autores (LIMA, 2002; CALAZANS, 2003; 2005; MOREIRA, 2008; MELO, 2013 e SOUZA, 2014). Mais do que isso, são discursos pautados num contexto em que o gênero é essencializado e as mulheres são vistas como pessoas talentosas para o trabalho voltado para o cuidado.

Mulheres na Polícia Militar de Minas Gerais: uma inserção condicionada

A ideia de se criar um efetivo feminino na Polícia Militar de Minas Gerais surgia na década de 1980, e foi amadurecendo e sendo aceita em razão da participação das mulheres em novos e muitos postos de trabalho, bem como das experiências bem sucedidas de outras polícias.

Em 1981 foi lançado o edital para a inserção da mulher na Polícia Militar em Minas Gerais, divulgação foi intensa e teve a participação da imprensa escrita e televisiva, e radiofônica. Foi também divulgado por meio de cartazes produzidos pelo setor responsável pela seção de assuntos civis da Polícia Militar (PM5). A notícia viralizou por toda Minas Gerais, chegando a outros Estados. Muitas mulheres saíram do interior para a capital em Belo Horizonte com objetivo de prestarem o concurso.

Para se inscreverem, as candidatas deveriam preencher alguns requisitos como: ser brasileira, ter entre 18 e 25 anos de idade, possuir idoneidade moral, sanidade física e mental, altura mínima de 1,56 metro, ser solteira e possuir o 2º grau (antigo Ensino Médio) completo.

FIGURA 1



CARTAZ QUE DIVULGOU O CONCURSO PARA INSERÇÃO DA MULHER NA PMMG

Fonte: Polícia Feminina: Novo horizonte na Polícia Militar. Edição Comemorativa da 1ª Turma de 3º Sargentos PM Femininos da PMMG. Belo Horizonte: Seção de Assuntos Cíveis. PM5, 1982.

Ser solteira (e sem filhos) era uma exigência somente para as mulheres e isto se relacionava ao fato de que elas não deveriam ter comprometimento com família e filhos, as mulheres policiais só poderiam se casar decorridos dois anos após o ingresso — período de estabilidade profissional. Os homens poderiam entrar solteiros ou casados, mas os casados deveriam ter formação técnica como datilógrafo, carpinteiro, pedreiro ou possuir carteira de motorista.

O processo seletivo consistia em prova escrita, testes físicos (flexões de braço, corrida e abdominais), exames psicológicos e clínicos (hemograma, exame de urina, eletrocardiograma e eletroencefalograma), além dos exames odontológicos, ortopédicos e oftalmológicos. Inscreveram-se 2.440 mulheres, que foram reduzidas a 500 candidatas de acordo com a eliminação



nas diferentes fases do concurso público. Ao final, foram classificadas 120 mulheres e, destas, 112 se formaram. As aprovadas no concurso deveriam realizar um curso de seis meses, com início em 1º de setembro de 1981 e término em abril de 1982. Após concluírem o curso, seriam promovidas à graduação de 3º Sargentos⁴. Por meio do decreto nº. 21.336, de 29 de maio de 1982 foi instituída a Companhia de Polícia Feminina, composta inicialmente pelas 112 mulheres que concluíram curso de formação na Academia da Polícia Militar em 02 de abril de 1982.

O edital de convocação para a Polícia Militar trazia em seu artigo primeiro a seguinte redação:

Artigo 1º - A 3º Sargento da polícia Militar feminina (Sgt PM Fem) exercerá na Polícia Militar o trabalho específico de policiamento ostensivo fardado, previsto no Decreto Lei 667, de 02 de julho de 1969, executando missões impostas à Unidade Operacional que estiver vinculada, especialmente quando:

- I Policiamento em locais de eventos frequentados por mulheres, menores ou pessoas idosas, onde a ação do policial militar masculino seja dificultada ou possa ser complementada pela policial feminina;
- II - Policiamento ostensivo de trânsito;
- III - Atuação como Radio-operadoras no Centro de Operações Militares (COPOM), e nas salas de Operações das unidades (SOU);
- IV - Atuação em atividades de assuntos civis de interesse da

⁴ Ao contrário do que ocorria com os homens, que chegavam à Corporação pela graduação inicial de soldado, no caso das praças, ou de cadetes, no caso do Oficialato, as primeiras policiais femininas da PMMG galgaram, diretamente, à graduação de 3º Sargentos. Somente em 1983 foi permitido às mulheres o acesso ao Curso de Formação de Oficiais (MINAS GERAIS, 1983). Somente em 1986 a PMMG incorporou as primeiras mulheres aprovadas em concurso público para o Curso de Formação de Soldados Femininos (MINAS GERAIS, 1986).

- Polícia Militar;
- V – Apoio em operações de ação cívico-social;
- VI – Apoio em operações de defesa civil;
- VII - Participação em solenidades e desfiles cívicos;
- VIII - Emprego em outras atividades da Polícia Militar, a critério do Comando Geral da Corporação.

Analisando o emprego para o qual as mulheres seriam destinadas, observa-se que o edital, produzido por homens, regula o trabalho feminino em um sistema masculino, direcionando as atividades policiais femininas para as questões relacionadas mais aos cuidados, com trato de crianças, mulheres e idosos, o que leva a crer que o pensamento daquele período ainda estava centrado em estereótipos de gênero.

O discurso proferido (e impresso na Revista da Polícia Feminina de 1982) pelo então Coronel Comandante Geral Jair Cançado Coutinho marca bem o lugar que era esperado para as mulheres na instituição. Em determinado trecho ele afirma:

Há funções que são essencialmente exercidas por mulheres e determinadas funções policiais são, às vezes, melhor exercidas pela mulher do que pelo homem. Não será polícia de enfeite, de vitrine, mas Polícia efetiva, com presença nas ruas, nos logradouros públicos, nos locais de diversão pública, onde quer que haja necessidade. Suas componentes liberarão assim, centenas de homens que se encontram neste tipo de serviço, com um envolvimento menor de risco, para locais e horários em que a presença deles se faz mais necessária.

Contraditoriamente, por um lado a legislação definia a função das mulheres policiais pelo viés do cuidado, da maternidade. Por outro lado negava às mulheres solteiras que tivessem filhos o acesso ao seu efetivo. As atividades



das mulheres policiais foram postas como um sacerdócio, uma vocação, uma entrega total para a qual se exigia a abdicação da vida privada em favor da profissão. O §5º do artigo 23 do edital de convocação determinava que fosse considerada apta à matrícula no Curso de Formação de Sargentos PM Feminino a candidata que:

Compromissar-se, perante PMMG, sob pena de exclusão, de não contrair matrimônio ou assumir encargos familiares antes de decorridos dois anos após a conclusão do curso, que possam prejudicar a servidora no desempenho de sua atividade, em regime de tempo integral, nos termos do artigo 15 da Lei 5.301/69.

Ao contrário de São Paulo, que previa a estabilidade de cinco anos, as mulheres policiais mineiras que engravidassem sem contrair matrimônio antes do período de dois anos (período considerado de estabilidade profissional ou período probatório, após promulgação da Constituição Federal de 1988) eram excluídas das fileiras policiais. “As polícias femininas deveriam escolher entre a profissão, o matrimônio e os encargos familiares. As contenções matrimoniais e de natalidade impostas pela PM foram motivos de algumas baixas durante e após o curso” (LIMA, 2002, p. 15). O referido artigo 23 foi um dos motivos que levaram algumas mulheres a desistirem do curso e, portanto, a não seguirem em frente com a carreira.

Para se adaptarem à nova dinâmica, as policiais desenvolveram mecanismos para suportar tais situações. “Namorávamos escondido ou íamos para outra cidade, quando dava, para namorar. Uma amiga nossa se apaixonou por um oficial na época e pediu baixa para poder casar com ele” (relato de uma oficial da reserva). A imposição da restrição sobre o casamento e a família foi um ato que perdurou até meados de 1990.

Cabe mencionar que, para contrair matrimônio na PMMG, os policiais

militares homens e mulheres, principalmente os praças⁵, eram obrigados a pedir permissão ao seu comandante de unidade, que só era consentido após realização de uma bateria de exames médicos, chamados na época de exame pré-nupcial. A não comunicação era considerada transgressão disciplinar de natureza leve e a punição era baixa no conceito, como foi descrito no Regulamento Disciplinar da Polícia Militar de Minas Gerais de 1982 (RDPM). Conforme estabelecido pelo art. 13, §72 do regulamento mencionado consistia falta disciplinar “deixar, o oficial, de comunicar previamente e por via hierárquica, seu casamento à autoridade competente e a praça de pedir autorização para casar-se”. Observa-se que a obrigação do oficial homem era de comunicar previamente o casamento (neste ano ainda não existia oficiais mulheres), enquanto que aos praças homens, e mulheres cabiam a obrigação de pedir autorização ao comandante ao qual estavam subordinados e este tinha o poder de decidir se autorizava ou não. O simples fato de o comandante manter ressentimento em relação a um dos praças (homem ou mulher) que pedia a autorização para casamento poderia ser um impeditivo para que a autorização lhe fosse concedida.

Essas regras e regulamentos foram estratégias de vigilância que envolveram o gerenciamento da vida privada de todos os policiais, como o casamento, o controle da maternidade (para mulheres), o modo de se vestirem, de se comportarem e foram explorados de forma a gerar medo, dilemas, conflitos e contradições de gênero, principalmente nas experiências das mulheres policiais.

Resta observar que esses regulamentos, serviram para garantir o lugar de poder do homem e o lugar de passividade da mulher na Polícia Militar. A obediência diante de superiores ali parece constituir característica marcante do comportamento das policiais. Cabia a elas obedecer às ordens. Por medo

⁵ Oficiais: São os policiais militares que pertencem à categoria superior da hierarquia militar e incluem os postos de coronel, tenente-coronel, major, capitão e tenentes. Praças: São os Policiais Militares que pertencem à categoria inferior da hierarquia militar. Incluem-se nessa categoria os militares com as graduações de soldados, cabos, sargentos e subtenentes.



de perseguições posteriores, principalmente por parte dos superiores ou de serem excluídas por “indisciplina”, muitas vezes elas não questionavam tais atitudes.

De acordo com Capelle (2006, p. 281).

A organização age como reguladora do comportamento de seus membros, inclusive em sua vida pessoal. É como se houvesse um código informal de conduta em funcionamento na Polícia que dita como as pessoas devem se comportar. Esse código de conduta possui bases patriarcalistas, assim como a origem da organização, o que coloca a mulher em situação de desvantagem no que se refere ao tipo de conduta que ela deve adotar.

Nesse sentido, tais atitudes deixam claro o preconceito que ainda vigorava na Instituição Policial Militar em relação ao gênero. É nesse contexto condicionante, com regras de condutas e espaços já delimitados, que se inserem as mulheres, impedidas pela própria estrutura de criarem e ou ocuparem de fato o seu lugar dentro da organização, sistema este dominado pelos homens.

Considerações finais

Ao discutir sobre a presença das mulheres na Polícia Militar, desde a sua inserção, é possível concluir que esta inserção, na década de 1980, estava ligada a uma crise da própria instituição, que necessitava mudar a imagem violenta que se formou devido ao período da ditadura, transmutando-a para uma imagem que parecesse mais humana, mais acolhedora, típica das características atribuídas ao gênero feminino. Certamente não foi por acaso que, no início, às mulheres da PMMG tenham sido reservados lugares de maior visibilidade, como rodoviárias, aeroportos, praças, parques, entre outros.

A presença feminina na Polícia Militar, também significou um avanço no campo do trabalho para as mulheres pode-se dizer que houve introdução à diferença num universo particularmente machista, do ponto de vista das relações. No entanto, ao longo do percurso, surgiram várias formas de resistência à incorporação das mulheres, como o preconceito e a reprodução estereotipada da mulher como sendo frágil, sensível, emotiva. Ela é “o outro” que ainda incomoda.

As policiais femininas podem, dentro da PM, alcançar todos os escalões superiores, mas quando chegam ao posto de Coronel, raramente são nomeadas para os cargos mais altos. Nos quarenta anos de história da Polícia Feminina em Minas Gerais, tem-se presença marcante de mulheres em cargos de chefia, mas, nenhuma ainda, ocupou o cargo de Comandante Geral.

Conforme destaca Cappelle (2006), “o que existe, de fato, é um mito da igualdade, que alimenta as representações sociais, os valores e os pressupostos de que todos são tratados de maneira igualitária na PM, o que facilitaria a coesão, a integração interna”. De fato, essa igualdade não ocorre inteiramente, pois, ainda que as mulheres recebam os mesmos salários que os homens, condizentes com os postos e as graduações, percebe-se um grande número de mulheres ocupando espaços tidos como “naturalmente femininos”, como, por exemplo, a administração ou os patrulhamentos de prevenção às drogas e à violência doméstica. Ou seja, policiais homens e mulheres, independentemente de posto ou graduação, muitas vezes ainda pressupõem que existe uma natureza feminina que a habilita a determinados locais de serviço e não a outros.

É importante salientar que as mulheres também estão sub-representadas nos papéis de liderança e no policiamento de rua, pois seu reconhecimento no grupo militar opera, antes de mais nada, em sua condição de “ser mulher” em uma instituição militar predominantemente masculina e, mais importante, que busca por uma masculinidade hegemônica, o que faz com que “ser



parecido com um homem” aproximaria mais a mulher da realidade militar. Muitas das vezes, estas mulheres por sua vez, ainda buscam aceitação nos grupos, deixando suas habilidades e aptidões para o segundo plano.

Por fim, este artigo abre espaço para fomentar reflexões também por parte de outras/os pesquisadoras/es, não só sobre mulheres que historicamente têm ocupado lugares subalternos, como também sobre homens que estão mais distantes dessa masculinidade idealizada no âmbito da instituição policial militar.

Referências

BRUSCHINI Maria Cristina Aranha. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 537-572, set./dez. 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0337132.pdf>. Acesso em: 2 jun. 2021,

CALAZANS, M. E. Polícia e gênero no contexto das reformas policiais. **La Salle** – Revista de Educação, Ciência e Cultura, Canoas, v.10, n.2, 2005. Disponível em:<http://www.observatoriodeseguranca.org/files/POLICIA%20E%20G%20C3%8ANERO%20NO%20CONTEXTOS%20DAS%20REFORMAS%20POLICIAIS>.

CAPPELLE, M. C. A. **O trabalho feminino no policiamento operacional: subjetividade, relações de poder e gênero na oitava região da polícia militar de Minas Gerais**. 2006. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade Federal de Minas Gerais, 2006.

CHIES. Paula Viviane. Identidade de gênero e identidade profissional no campo do trabalho. **Estudos Feministas**, Florianópolis, mai. / ago. 2010.

FRANÇA, Fábio Gomes. GOMES Janaína Letícia de Farias. “Se não aguentar, corra!”: Um estudo sobre a pedagogia do sofrimento em um curso policial. **Revista Brasileira de Segurança Pública**. São Paulo, v. 9, n. 2, p. 142-159, ago./set. 2015.

FRANÇA, Fábio Gomes de. DUARTE, Anderson. Soldados não choram? Reflexão sobre direitos Humanos e vitimização Policial Militar. **Estudos da Violência da UNESP/Marília**. v. 19, mai. 2017.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e Punir**: nascimento da prisão. Petrópolis: Vozes, 2000.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007.

HIRATA, Helena. Divisão sexual do trabalho: novas tendências e problemas atuais. In: FUNDAÇÃO SEADE. **Genêro no mundo do trabalho**. São Paulo: Ellus, 2000. p.188-218.

IPEA. **Retratos das desigualdades**: gênero e raça. 4. ed. n 149. 2011. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/comunicado/120523_comunicadoipea0149.pdf. Acesso em: 2 jun. 2021.

LIMA, Mirian Assumpção. **A Major da PM que tirou a farda**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002.

LISTGARTEN, Silvia Caroline. **Diagnóstico Identitário da Policial Militar Feminina na Polícia Militar de Minas Gerais**. Fundação João Pinheiro, Belo Horizonte, 2002.

LOPES, Emanuel Bruno; BRASIL, Glaucéria Mota. Mulheres na polícia: demarcação dos espaços de comando e relações assimétricas de poder. In: LOPES, Emanuel Bruno; BRASIL, Glaucéria Mota. **Fazendo gênero**. Diásporas,



diversidades, deslocamentos. Florianópolis, 2010, p. 1-9.

MINAS GERAIS. **Constituição do Estado de Minas Gerais 1989**. 23. ed. Belo Horizonte: Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais, 2019.

MINAS GERAIS. Polícia Militar. **Regulamento da Companhia da Polícia Feminina**, Belo Horizonte, 1982.

MINAS GERAIS. Polícia Militar. Decreto nº 11.636, de 29 de janeiro de 1969. **Regulamento Geral da Polícia Militar de Minas Gerais**, Belo Horizonte, 1969.

MINAS GERAIS. Polícia Militar. Decreto nº 4.362, de 05 de Dezembro de 2014. **Aprova o Regulamento de Uniformes e Insígnias da Polícia Militar de Minas Gerais**, 2014.

MINAS GERAIS. Polícia Militar. Diretrizes Operações da Polícia Militar nº. 008/87 – CG, **Orientações Gerais para o emprego das policiais femininas no policiamento ostensivo**. Belo Horizonte, 1987.

MINAS GERAIS. Polícia Militar. Resolução nº 1056/82. **Regulamento da Polícia Feminina**, Belo Horizonte, 1982.

NEVES, Magda de Almeida. Trabalho e gênero: Permanências e desafios. **Revista Sociedade e cultura**, v.9. 2006.

RIBEIRO, Ludmila. Polícia Militar é lugar de mulher? **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, 2016. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/ref/v26n1/1806-9584-ref-26-01-e43413.pdf>. Acesso em 2 jun. 2021.

SAFFIOTI Heleieth. Violência de gênero no Brasil atual. **Revista Estudos Feministas**, ano 2, 1994. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/viewFile/16177/14728>. Acesso em 2 jun. 2021.



PROFISSIONALIZAÇÃO DA MULHER

NO CURSO DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS

Eduardo Godinho

Capitão da Polícia Militar de Minas Gerais. Doutor em Educação (UFMG) e Mestre em Administração (FEAD). Especialista em Segurança Pública e Complexidade, em Gestão da Segurança Pública e Ciências Jurídicas. Bacharel em Direito e em Ciências Militares.

Resumo: Este artigo investigou a profissionalização da mulher no Curso de Formação de Oficiais (CFO) da Polícia Militar de Minas Gerais, junto aos Cadetes do CFO. O problema de pesquisa foi: como é o tratamento dado às mulheres durante o seu processo de formação acadêmica no CFO? O objetivo geral foi identificar se

existe alguma forma de tratamento diferenciado, em relação à mulher, dentro deste curso. O referencial teórico tratou sobre questões de gênero, papéis femininos e masculinos que influenciam a definição de funções. A abordagem metodológica foi exploratória essencialmente qualitativa. Os dados apresentados são oriundos

de análise documental e de aplicação de questionários aos 135 Cadetes do último ano do CFO. Os resultados do estudo mostram que a Polícia Militar de Minas Gerais (PMMG), em suas diretrizes internas e por meio de suas práticas acadêmicas previstas nos planos curriculares, atende aos propósitos da igualdade entre os gêneros durante o processo de formação destes Cadetes. Porém, na percepção de discentes e docentes, ainda persistem tratamentos diferenciados entre mulheres e homens nas atividades de formação, evidenciando que as

mulheres ainda enfrentam desafios. No CFO, existem práticas que tendem a beneficiar os homens, para assumirem funções de maior prestígio, destinando às mulheres funções burocráticas e aquelas de menor status na organização. Estes resultados ratificam a necessidade da Instituição continuar com suas ações afirmativas de inclusão das diferenças e de enfrentamento a quaisquer discriminações.

Palavras chave: Profissionalização da mulher. Isonomia de gênero. Educação militar.

Introdução

Ao longo do tempo, as mulheres passaram por grandes movimentos de transformação, em busca de novos direitos, garantias, acesso a áreas que lhes eram proibidas e por igualdade entre mulheres e homens. Porém, esse processo não foi fácil e, enquanto as influências do patriarcado estavam fortemente presentes na sociedade, as mulheres permaneceram distantes de seus direitos e do mercado de trabalho.

Muito tempo se passou desde a garantia do voto da mulher e o acesso ao mercado de trabalho fora dos lares, passando por vários momentos reivindicatórios, que garantiram alguns direitos às mulheres, como uma maior segurança à sua integridade física, uma vez reconhecida a condição da

mulher como grupo vulnerável, sendo vitimada em seus lares por parceiros, o que permitiu que no ano de 2006 fosse promulgada a Lei 11.340/2006, popularmente conhecida como Lei Maria da Penha, que “criou mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher”.

Embora tenham ocorrido alguns avanços, verifica-se ainda que há muito o que melhorar, para permitir uma maior isonomia entre mulheres e homens, em diversos setores sociais, econômicos e profissionais. Destaca-se neste ponto o fenômeno chamado “teto de vidro” que por suas características inviabilizam que as mulheres ascendam aos mais altos cargos institucionais/corporativos, sob a alegação da natureza e peculiaridade da mulher, atribuindo à maternidade, à disponibilidade para cuidar da família e outros aspectos da vida da mulher como sendo os motivos para que o acesso das mulheres seja dificultado (ANDRÉA STEIL, 1997).

Vários estudos foram produzidos na área da segurança pública, mas ainda não houve nenhum que teve por objetivo verificar a formação policial militar em um Curso de Formação de Oficiais sob a perspectiva de gênero. Nas discussões aqui mostradas são apresentados estudos que serviram de referencial teórico para esta pesquisa.

Este artigo é desdobramento dos estudos de Godinho (2020), que trata sobre as questões de gênero na PMMG, e serviram de base para as discussões teóricas aqui realizadas.

Na pesquisa realizada por Godinho (2020), foram aplicados cinco instrumentos de coleta de dados, porém, para a produção deste artigo, o recorte se deu sobre dois destes instrumentos, sendo a análise documental e a aplicação de questionários aos 135 Cadetes do último ano do CFO, que participaram de forma voluntária.

O objetivo geral foi identificar se existe alguma forma de tratamento diferenciado, em relação à mulher, dentro deste curso. Os objetivos



específicos do estudo foram: 1. Identificar questões de gênero que interferiram na definição de papéis e funções dentro do CFO; 2. Identificar possível existência de violência relacionada a gênero na realização de treinamentos dos Cadetes; 3. Verificar se no CFO existem funções que são pré-definidas para mulheres ocuparem.

O problema de pesquisa deste estudo foi: Como se dá o processo de formação dos policiais militares que cursam o CFO, diante da diversidade de funções exercidas pelos discentes na rotina acadêmica, tendo como ponto de análise as questões de gênero?

Questões de gênero: conceito e influência nas relações sociais e profissionais

A partir da década de 1980, a categoria gênero ganhou importância no meio acadêmico e, frequentemente, pesquisas têm sido produzidas nas áreas policiais, por exemplo, como os estudos de Márcia Calazans (2004, 2005), Bárbara Soares e Leonarda Musumeci (2005), Mônica Cappelle (2010), Rosemeri Moreira (2011) e Andréa Schactae (2015), Sandra Cotta (2019). São pesquisas interdisciplinares em áreas do conhecimento como o direito, educação, pedagogia, sociologia, filosofia e psicologia.

Primeiramente, é importante salientar que há a necessidade de fazer a distinção entre os conceitos de gênero e sexo. A categoria gênero tem sua origem nos estudos feministas que procuravam destacar as diferentes formas de dominação e opressão pelas quais as mulheres eram submetidas em contextos histórico-sociais diversos (JOAN SCOTT, 1990). E uma das principais críticas contemporâneas sobre o tema é Judith Butler (2008). Essa autora questiona o caráter universal de conceitos como gênero, sexo, desejo, mulher, entre outros, destacando a necessidade de superação do entendimento do sexo e do gênero, por exemplo, como atributo natural e

cultural dos indivíduos.

De acordo com Judith Butler (2008), o sexo não seria elemento natural. Assim como o gênero, o sexo também é discursiva e culturalmente constituído. Gênero e sexo, então, podem ser definidos como fenômenos inconstantes e contextuais, à medida que sofrem variações conforme os diferentes contextos históricos e firmam conexões com aspectos relacionados à raça, classe, sexo e culturas diversas. Nesse sentido, Judith Butler (2008, p. 20) salienta que “[...] se tornou impossível separar a noção de ‘gênero’ das interseções políticas e culturais em que invariavelmente ela é produzida e mantida”.

A visão de Judith Butler em relação ao gênero é mais complexa do que algumas outras definições existentes na literatura. Enquanto alguns autores que trabalham o conceito de gênero abordam a temática focando a relação social e a definição de funções com base na diferença entre os sexos, para Judith Butler fatores políticos, culturais e os contextos históricos em que se dão estas relações são determinantes para a definição de “construção” do gênero. Por este motivo, a filósofa e pesquisadora norte americana, Judith Butler, foi utilizada como principal referencial teórico desta pesquisa, no que diz respeito ao conceito de gênero. Portanto, assim como a autora, neste trabalho entende-se que a diferença entre sexo e gênero é relevante

Partindo do pressuposto de que gênero e sexo não são sinônimos, a socióloga espanhola Maria Izquierdo (1994) explica a diferença entre sexo e gênero como uma forma de “distinguir as limitações e capacidades trazidas pelas características sexuais biológicas, dos padrões de identidade, modelos, posições e estereótipos moldados pelas características sociais, psíquicas e históricas”. A autora entende que estes padrões e modelos são construídos pela sociedade em uma determinada época, definindo e determinando como uma pessoa deve agir naquele contexto.

Para Stephan Ball (1997), Sandra Acker (1995), Adla Teixeira (1998) e Adla Teixeira e Marcel Freitas (2010, 2014), gênero não é um conjunto rígido de



categorias estruturado unicamente em relação ao masculino e feminino, mulher e homem. Consiste nas relações sociais que são estabelecidas entre as pessoas de forma mais complexa. Para os autores, o gênero é um processo sociocultural, que influencia as identidades sexuais do indivíduo e define os papéis diferenciados de cada sexo. Por isso, é fundamental a compreensão da interação social para que se esclareça o sentido do termo gênero.

Nos estudos de Adla Teixeira e Marcel Freitas (2014), gênero está inserido em uma rede dinâmica de inter-relações sociais complexas, uma vez que a construção social do que será definido como papel dos sexos parte das relações que são estabelecidas entre as pessoas.

Existem várias divergências em relação aos variados conceitos de gênero, porém, a socióloga e pesquisadora brasileira, Heleieth Saffioti (2001), explica que “o único consenso existente sobre o conceito de gênero reside no fato de que se ‘trata de uma modelagem social, estatisticamente, mas não necessariamente, referida ao sexo’ [...] o gênero pode ser construído independentemente do sexo”. O consenso, entretanto, termina neste ponto.

Em suma, concebe-se que o gênero está intimamente ligado às relações que são estabelecidas, com base nas diferenças sexuais, tendo o processo e as relações sociais forte influência para moldar e definir o que é papel feminino e masculino em uma determinada sociedade.

A desigualdade de gênero

As disputas entre mulheres e homens estão presentes na sociedade, sendo possível perceber em áreas educacionais, profissionais, sociais, dentre outras. No meio escolar, seja ele civil ou militar, também é possível perceber esta “competição” entre mulheres e homens.

Conforme Sirley Tedeschi (2012), as disputas ocorridas entre os discentes, de uma forma geral, são influenciadas por aspectos biológicos. Para Raewyn Connell (1995), é característico dos homens apresentarem comportamento competitivo. E, de acordo com Márcia Galazans (2004), essa competição aumenta ainda mais quando está relacionada ao desempenho de homens e mulheres nas provas físicas militares. Diante destas questões, destaca-se que, na PMMG, como forma de reduzir as disparidades no aspecto físico entre homens e mulheres, os índices do Treinamento Físico Militar são diferenciados por sexo, conforme previsto nos regulamentos internos da organização.

Na grande maioria dos casos, o tratamento diferenciado para mulheres na polícia reconhece a diferença biológica entre os sexos e respeita o *princípio da individualidade biológica* das pessoas. De acordo com o educador físico Manoel Tubino (1984), o *princípio da individualidade biológica* diz que cada organismo reage de formas diferentes ao mesmo estímulo aplicado, gerando adaptações específicas.

Para o autor, o indivíduo é formado por uma somatória de características genéticas, composição corporal, composição das fibras musculares, dentre outras. Dessa forma, é coerente que se trate de forma diferente determinado sexo, haja vista as distinções e o fato de ser cientificamente comprovado que a composição corporal dos indivíduos não é igual. Neste sentido, não se afirma aqui qualquer grau de inferioridade ou superioridade entre os sexos, mas, sim, que há uma individualidade biológica.

Os estudos de Manoel Tubino (1984), a partir da perspectiva da diferença entre os sexos, mostram que mulheres e homens seriam distintos, convalidando o pensamento de que “as pessoas possuem um caráter universal e biologicamente determinado pela natureza, com características específicas que determinariam o papel a ser desempenhado por cada sexo na sociedade”. A visão do autor trata apenas da condição biológica, sem considerar que, na perspectiva de gênero, os fatores biológicos são considerados, porém,



os papéis desempenhados por cada gênero são construídos socialmente, com interferências de ordem cultural, política, relacional, dentre outras. Para Sirlei Tedeschi (2012), reconhecer estas diferenças entre mulheres e homens justificaria a adequação de tratamentos dados aos indivíduos.

Reconhecer as diferenças entre os sexos é fundamental para que haja uma preparação organizacional para lidar com ambos os públicos em seu efetivo, pois as organizações militares ainda possuem uma forte característica masculina (PAOLA LOPES, 2011). Maria D'Araújo (2003), Bárbara Soares e Leonarda Musumeci (2005) afirmam que as mulheres, para alcançarem novas posições dentro de uma estrutura hierárquica de uma organização, encontram maior resistência e dificuldade, pois, ainda existe uma espécie de “expectativa de funções”, ou seja, atribuições que seriam destinadas especificamente às mulheres.

Para Martha Narvaz e Sílvia Koller (2006) e Nadielene Gomes *et al* (2007), das mulheres se espera “delicadeza, sensibilidade, passividade, subordinação e obediência”, além de desempenhar os papéis e obrigações do lar. Para os homens estão destinadas as atividades no mercado de trabalho profissional e da competição, por exemplo.

Regina Madalozzo (2013) mostra que as promoções e a ascensão na carreira da mulher executiva não têm acompanhado a mesma linha evolutiva. O que pode ser percebido é que mesmo com uma maior participação das mulheres no mercado de trabalho, as funções principais e de maior “relevância e *status* social” ainda estão confiadas aos homens (SCHERER, 2008).

Para alcançar a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, um longo caminho ainda será percorrido. Os preconceitos levam à discriminação contra a mulher, constituindo-se em um dos maiores fatores que impedem a ascensão delas em grandes organizações (STOCKDALE; LEONG, 1994). Esta afirmação foi feita há 27 anos, porém se mantém atual e expressa o que de fato deve ser superado na atualidade para que um dia mulheres e

homens sejam tratados de forma isonômica em relação às oportunidades trabalhistas. Mas, para além de uma condição simbólica (preconceitos), há ainda que se considerar as condições materiais para que estas mulheres consigam ingressar, permanecer e obter sucesso no mercado de trabalho.

Dados da pesquisa

Como forma de buscar compreender e obter informações que demonstrem como ocorre a distribuição de funções acadêmicas no Curso de Formação de Oficiais (CFO), foi feito um levantamento junto aos compêndios das Atividades de Campo Programada (ACP) e aplicados questionários aos 135 Cadetes do último ano do CFO. A chamada ACP é um acampamento militar de treinamento e os compêndios documentais deste treinamento descrevem todo o planejamento e execução das atividades que foram realizadas, apresentando nomes e funções desempenhadas por homens e mulheres.

Várias perguntas foram formuladas aos discentes do CFO para que pudessem apresentar as suas percepções a respeito do tratamento destinado a mulheres e homens na formação do policial no referido curso. A primeira questão aborda um ponto bastante discutido no meio policial militar, pois está diretamente relacionado à diferença de tratamento entre homens e mulheres, por considerar a individualidade biológica entre os sexos.

Por questões históricas, tem-se que o alistamento militar ou mesmo a inclusão em forças policiais torna-se um rito de passagem para a idade adulta do homem e serve ainda como uma marca de diferenciação entre o masculino e o feminino (HELENA CARREIRAS, 2002). Ainda de acordo com a autora, é notória a diferença de compleição física entre os sexos, sem falar nas estruturas biológicas completamente diferentes.

A figura do homem fica marcada/eleita para desempenhar aquelas funções



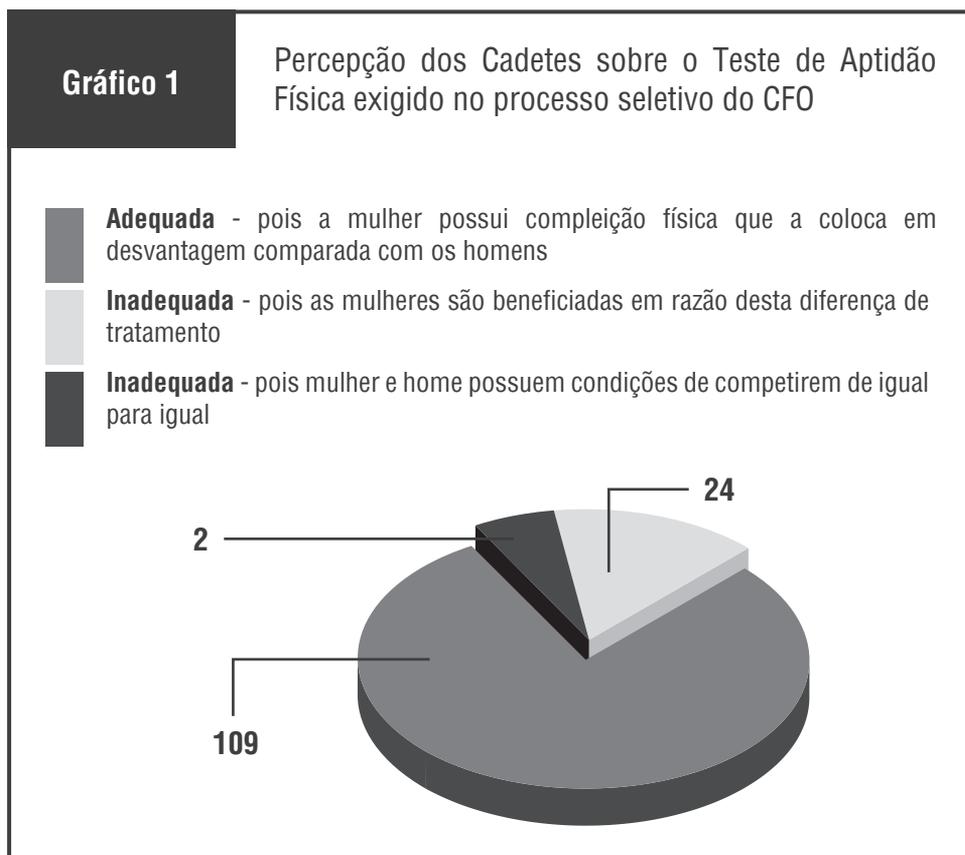
de maior risco e que exijam maior aptidão física. Desta forma, “a equação do homem-guerreiro é operacionalizada por meio de parâmetros físicos em que o ideal de virilidade assume enorme relevância” (HELENA CARREIRAS, 2002, p. 34-35).

Pelo exposto, com base na individualidade biológica, a PMMG leva em consideração a diferença física entre os sexos para a elaboração dos índices do Teste Físico Militar (TFM) aplicado aos militares da organização, bem como aos candidatos que prestam o concurso público para inclusão na Polícia Militar. Importante frisar que há diferença no tipo de exercício a ser realizado por mulheres e homens, bem como no número de repetições dos exercícios e índices temporais. É justamente nesta diferença de tratamento entre ambos os sexos que recaiu esta questão.

Observa-se que, do total de pessoas pesquisadas, 18% delas (24 pessoas), entendem que a diferença de tratamento entre mulheres e homens é inadequada, acreditando que dessa forma as mulheres são beneficiadas em razão da diferença de tratamento. Por outro lado, 81% dos participantes (109 pessoas), entendem como adequada esta diferenciação, em razão da diferente compleição física entre homens e mulheres, o que leva a inferir que grande parte dos homens participantes não se sentem prejudicados pelo fato dos índices exigidos para as mulheres serem diferentes na realização do Teste Físico Militar. Apenas 1% dos participantes, (2 pessoas), entendem que é inadequada a diferenciação, pois acreditam que homens e mulheres possuem as mesmas condições de competirem em igualdade.

Não se sabe ao certo, se por uma cultura mais evoluída do reconhecimento da igualdade de gênero ou se por um comportamento protetor masculino, verificou-se que mesmo havendo diferentes níveis de cobrança entre os sexos, em que são exigidos dos homens índices menores de tempo durante provas de corrida e maior número de repetições de alguns exercícios físicos, grande parte deles entendem ser adequada a exigência de índices diferenciados para as mulheres. Esta resposta demonstra que a ideia de inconformismo com

esta diferença de tratamento entre os sexos não é marcante e presente na percepção dos discentes do CFO.



Fonte: Dados de pesquisa. 2019.

Nesta questão, verificou-se que as respostas de homens e mulheres foram no mesmo sentido, havendo um maior número de respostas considerando as peculiaridades da mulher, como uma condição de desvantagem se comparadas aos homens, na execução de atividade física. Quando esta



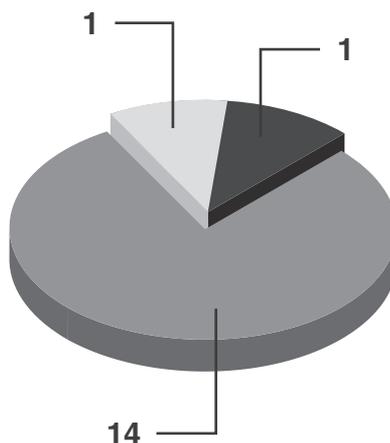
pergunta é feita apenas para as mulheres, percebe-se que quase a totalidade das participantes disseram que entendem como adequada esta diferenciação, “pois a mulher possui compleição física que a coloca em desvantagem se comparada aos homens”. Do total de 16 Cadetes, 88% (14 Cadetes mulheres) entendem como adequada.

O que chamou atenção nas respostas das mulheres é que duas Cadetes (12% das mulheres pesquisadas) entendem que esta forma de tratamento é inadequada. Foram dois tipos de respostas, a primeira acredita que as mulheres são beneficiadas em razão desta diferença de tratamento. A segunda resposta acredita que as mulheres possuem condições de competirem de igual para igual em relação aos homens, sendo assim, julgam inadequada esta diferenciação.

Gráfico 1 A

Percepção das Cadetes mulheres sobre o Teste de Aptidão Física exigido no processo seletivo do CFO

-  **Adequada** - pois a mulher possui compleição física que a coloca em desvantagem comparada com os homens
-  **Inadequada** - pois as mulheres são beneficiadas em razão desta diferença de tratamento
-  **Inadequada** - pois mulher e home possuem condições de competirem de igual para igual



Fonte: Dados de pesquisa. 2019.

Na questão seguinte, quando perguntados sobre a diferenciação de tratamento entre os sexos nas atividades escolares, a maioria dos participantes assinalou que não identificam tratamento diferenciado para todas as opções colocadas no questionário.

Na alternativa que trazia a Atividade Física Programada (AFP), o número de respostas que mencionou que existe a diferença de tratamento entre homens e mulheres foi bem mais expressiva, sendo que 97 participantes (72%) consideram que há diferença de tratamento entre os sexos para a realização da ACP. Em todas as demais opções (Aula de Técnica Policial Militar, Aula de Defesa Pessoal, Monitor de Turma e aula de Ordem Unida), o número de respostas indicando que **NÃO** há diferença de tratamento entre mulheres e homens foi maior.

A maioria dos participantes afirmou não perceber tratamento diferenciado durante a condução das aulas e das atividades acadêmicas. Entretanto, atividades como a de Monitor de turma, Aula de Defesa Pessoal Policial e Aula de Técnica Policial Militar, apresentaram resultados expressivos, totalizando cerca de 46 pessoas (34%) que consideram existir diferenças de tratamento entre os sexos nessas atividades acadêmicas.

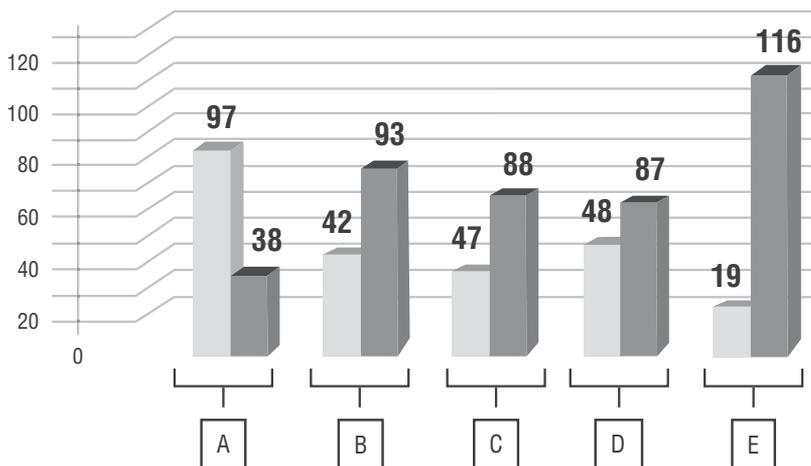
No tocante à realização das aulas, os professores se orientam pelas legislações internas da PMMG, principalmente as que tratam sobre atividades práticas, em que a individualidade biológica¹ dos discentes é respeitada, considerando suas limitações físicas, bem como sua estrutura corporal para o desempenho de determinadas atividades, levando em consideração os valores e índices de exigência para cada sexo.

¹ O princípio da individualidade biológica diz que cada organismo reage de formas diferentes ao mesmo estímulo aplicado, gerando adaptações específicas. O indivíduo é formado por uma somatória de características genéticas, composição corporal, composição das fibras musculares, dentre outras. Considera-se ainda habilidades motoras e esportivas, nível intelectual, consumo máximo de oxigênio e limiar anaeróbio. Isso faz com que cada indivíduo seja único, por mais semelhanças que existam entre ambos, e cada um responde de distintas maneiras ao estímulo do treinamento. Por exemplo, se for prescrito o mesmo treinamento para dois irmãos gêmeos, as



Gráfico 2

Tratamento diferenciado dado aos Cadetes (mulheres e homens) durante as atividades acadêmicas



A Atividade Física Programada

D Monitor de Turma (discente do cursolíder)

B Aula Técnica Policial Militar

E Aula/ Monitoria de Ordem Unida

C Aula Defesa Pessoal

NÃO SIM

Fonte: Dados de pesquisa. 2019.

respostas e adaptações serão diferentes, por mais que eles sejam muito semelhantes fisicamente (MANOEL TUBINO, 1984).

Foi perguntado aos discentes do Curso de Formação de Oficiais qual a percepção deles em relação ao desempenho de funções da rotina acadêmica do CFO, influenciada pela condição de ser mulher ou homem. Foram listadas algumas atividades da rotina acadêmica para que os participantes indicassem a quem aquela atividade seria mais adequada, se para as mulheres ou para os homens.

A fim de analisar as respostas, foram criadas três categorias, de forma a condensar as respostas e apresentar resultados que estivessem ligados no mesmo eixo temático, pertencentes a uma determinada categoria.

Atividade de esforço físico “braçal”	Atividade de Cuidado	Atividade de Gestão
Equipe do verde	Controlador do Talão de Controle de Aula (TCA)	Diretoria do DAEC
Equipe de manutenção	P5 – Relações públicas	
P4 - Logística	Secretário de turma	
Sentinela		

Nesta questão ficou claro que para algumas funções as pessoas, mesmo as mais jovens e atualizadas, ainda trazem consigo resquícios de uma cultura que atribui funções específicas prioritariamente às mulheres e aos homens.



Nas categorias estabelecidas nesta questão, observou-se que para as opções do grupo das atividades de “esforço físico / braçal”, as opções assinaladas indicaram que estas atividades deveriam ser desempenhadas por “ambos os sexos” ou “apenas por homens”, não apresentando nenhuma resposta indicando a exclusividade de mulheres para desempenharem estas funções, como ocorreu com os homens. Desta forma, percebe-se que ainda existe no imaginário de alguns policiais militares, mesmo aqueles em formação, uma forte tendência de atribuir funções com base no sexo do profissional.

De forma semelhante ao que aconteceu com as atividades da categoria “serviço braçal”, ocorreu com a categoria denominada “atividade de cuidado”, quando os participantes responderam que estas atividades deveriam ser desempenhadas por “ambos os sexos” ou “apenas por mulheres”, não havendo indicação de exclusividade para os homens desempenharem estas funções. Vale destacar que as respostas indicaram a possibilidade de que ambos os sexos assumissem a atividade, mas aquelas respostas que faziam distinção de apenas um sexo foram unânimes em indicar as mulheres para esta atividade, não havendo nenhuma resposta que indicasse um homem, exclusivamente, para tal atribuição.

De maneira geral, o maior número de respostas que indicaram “ambos os sexos” para a realização de atividades predominou, o que indica que há uma tendência de mudança entre os Cadetes, que passam a reconhecer de forma mais evidente que as funções, até então exclusivas apenas para homens ou só para mulheres, agora podem ser desempenhadas por ambos sem nenhum prejuízo.

Outras respostas interessantes são relativas às “Equipe do Verde” e “Equipe de Manutenção”, atividades que priorizam o esforço físico, dada a característica da função que envolve ações de capinar, cortar plantas, varrer pátio com folhas, realizar serviços de jardinagem, bem como de reparos prediais, instalações elétricas, carregar materiais pesados, dentre outras. Para estas atividades, a maioria dos participantes responderam que para a

“Equipe do Verde” ambos os sexos (87% => 118 pessoas) estariam aptas a realizar tal atividade. Estas respostas vêm corroborar com a categoria anterior, evidenciando o reconhecimento de que as atividades da rotina do CFO não são exclusivas para determinado sexo na percepção dos Cadetes.

De acordo com Nadielene Gomes *et al* (2007), às mulheres são atribuídas funções de cuidado, dada a habilidade e afetividade que elas possuem. De acordo com respostas apresentadas pelos participantes, esta concepção não apresenta unanimidade na percepção dos discentes, já que as atividades consideradas de “cuidado”, na visão dos participantes, podem ser desempenhadas tanto por mulheres quanto por homens.

Mas há de se considerar, também, que quando responderam com exclusividade de algum sexo, a resposta recaiu sobre as mulheres, não havendo indicação de nenhum homem sequer, o que pode indicar uma ideia de reprodução de antigas práticas organizacionais. Registra-se, ainda, que 97% dos participantes entendem que as atividades de Gestão, como por exemplo a Diretoria do Diretório Acadêmico Euclides da Cunha (DAEC), podem ser desempenhadas tanto por homens como por mulheres.

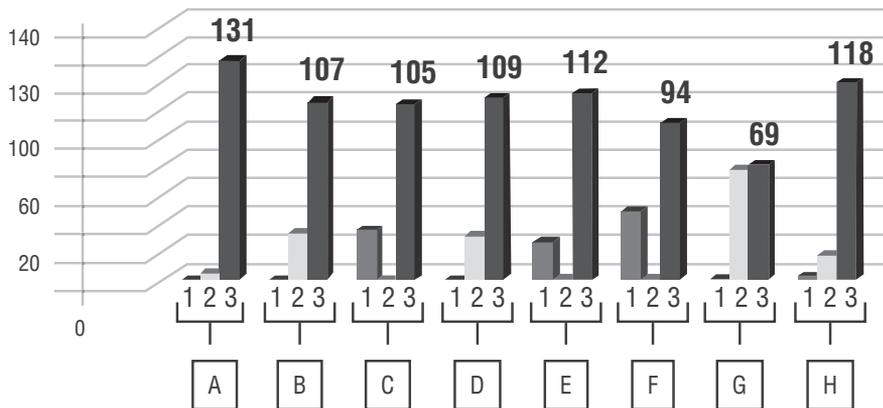
Verificou-se junto à Coordenação do CFO e do Diretório Acadêmico Euclides da Cunha (DAEC), criado em 12 de abril de 1936 como Grêmio Estudantil Euclides da Cunha, que, conforme os registros do DAEC, os últimos presidentes eram homens. O Diretório ficou um período inativo e desde sua reativação em 1996 até 2019 a presidência foi exercida por homem e apenas uma mulher. Logo, nos últimos 23 anos, o DAEC teve como presidente 22 homens, apresentando somente uma mulher presidente no ano de 2000.

Esta informação se alinha com os dados apresentados, que tratam sobre o número de mulheres Coronéis na PMMG, mostrando que embora homens e mulheres estejam aptos a desempenharem tais funções e que o número de mulheres aproxima-se de 10% do efetivo masculino, verifica-se que nas funções de Comando este percentual de mulheres é muito baixo, não chegando a aproximar-se dos 10% previstos para o efetivo feminino.



Gráfico 3

A percepção dos discentes em relação ao desempenho de funções da rotina acadêmica do CFO



- | | |
|-----------------------------|-------------------------------|
| A Presidente do DAEC | E Secretário de Turma |
| B Sentinela | F Controlador de TCA |
| C P5 de Turma | G Equipe de Manutenção |
| D P4 de Turma | H Equipe do Verde |
- | | |
|--|----------|
| | 1 MULHER |
| | 2 HOMEM |
| | 3 AMBOS |

Fonte: Dados de pesquisa. 2019.

Outro ponto estudado foi em relação à diferenciação de tratamento entre homens e mulheres durante as atividades acadêmicas de elevado desgaste físico, especificamente a Atividade Física Programada (AFP).

Ao longo do CFO, os Cadetes realizam diversas atividades físicas, seja em

meio rural ou urbano, no interior da própria Academia de Polícia Militar. Muitas dessas atividades são extenuantes e exigem um elevado vigor e condicionamento físico.

Uma atividade curricular que exige dos Cadetes um bom preparo físico e que os conduz à exaustão muscular é a chamada Atividade Física Programada (AFP), atividade física de alta intensidade, que leva os discentes ao limite de sua resistência física (espécie de educação física com armas, de longa duração – aproximadamente 3 horas). Para a realização desta atividade, os discentes devem ficar, durante todo o exercício, empunhando uma arma longa (fuzil) que pesa aproximadamente 3,8 quilos. Em razão do desgaste físico causado aos discentes, por ter que empunhar o fuzil por um longo período, para as policiais femininas é facultada a substituição do fuzil por um bastão de madeira, que tem o peso aproximadamente de 700 gramas, reduzindo consideravelmente o peso a ser carregado pelas mulheres durante a realização de toda a atividade física.

Porém, há de se considerar que falsas afirmações têm sido feitas, utilizando a individualidade biológica como “pano de fundo” para que se naturalize a discriminação em relação à mulher, utilizando-se do que se pode chamar de “disfunção da individualidade biológica”, ou seja, apropriam-se do termo “individualidade biológica” para imputar às mulheres condições inferiorizadas e de incapacidade para realização de algumas atividades, com base em fatores biológicos, físicos e psicológicos.

De acordo com Maria Rocha (2018, p. 10), “argumentos desqualificadores (em relação à mulher) que articulam com aspectos anatômicos e psicológicos, dentre outros, têm sido comumente utilizados para acentuar falsas incapacidades, tais como: pouca força física, gravidez, emoção exacerbada, entre outros”. Constata-se, assim, que a interpretação errônea do que é a individualidade biológica pode gerar discriminações, ao invés de garantir direitos.



Perguntados se acham adequado o homem utilizar o fuzil e a mulher o bastão de madeira, 71 Cadetes (53% dos participantes) reconhecem que de fato é importante e adequado ter esta diferenciação de tratamento entre os sexos, partindo da ideia de que “as diferenças entre homens e mulheres são essenciais e fazem parte da natureza” (BÁRBARA SOARES e LEONARDA MUSUMECI, 2005, p. 123). Por outro lado, 64 Cadetes (47% dos participantes) responderam que não entendem como adequada esta distinção.

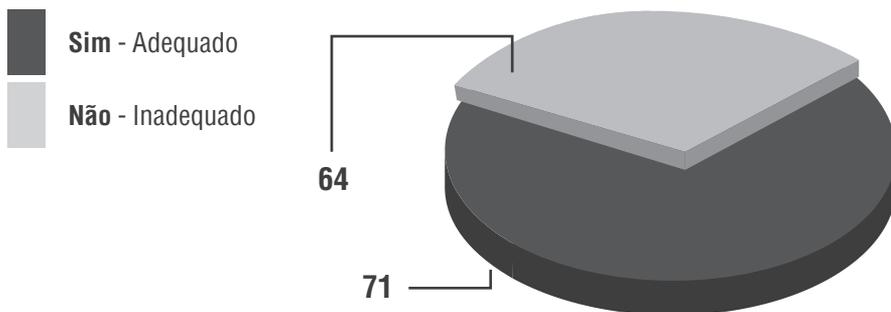
A ideia de “redução do sofrimento” para as mulheres e a “aceitação” de uma condição menos prejudicial a elas pode estar diretamente ligada ao espírito protetor que os homens carregam consigo. Este senso de proteção está arraigado no processo histórico da formação da personalidade do homem, conforme trata a Organização Mundial de Saúde (2000), que diz “os meninos são orientados para serem provedores e protetores e desde cedo são treinados para suportarem sem chorar suas dores físicas e emocionais”.

De acordo com Marlene Braz (2005, p.100 grifo nosso), “a imagem identitária masculina está ligada ao não ser homossexual, a não ser mulher, a ser forte, capaz e protetor, violento, decidido e corajoso”. Percebe-se que está na essência do homem, o sentimento de proteção, responsabilidade e virilidade diante do grupo.

A maioria dos homens entendem que as mulheres devem ter tratamento diferente do adotado para os homens, quando se trata de atividades físicas ou que façam uso de força. Merece destacar que das mulheres participantes da pesquisa, 63% das Cadetes responderam que não acham adequado haver este tipo de diferenciação, ou seja, que tanto homem quanto mulher devem realizar a atividade com os mesmos equipamentos. Já 37% das Cadetes entendem ser adequada a diferenciação de tratamento entre os sexos, na realização da AFP.

Gráfico 4

Percepção dos Cadetes quanto à adequação do emprego de fuzil para homem e bastão de madeira para a mulher durante as atividades físicas



Fonte: Dados de pesquisa. 2019.

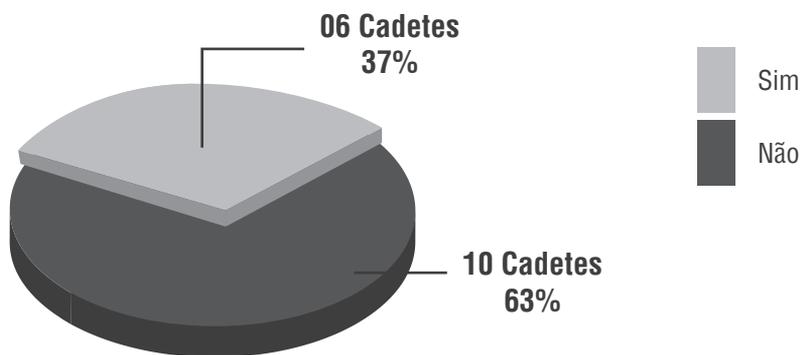
Os resultados apontam que grande parte dos homens entende como coerente haver um tratamento diferenciado em relação às mulheres. Quando as respondentes são mulheres, 63% delas assinalaram que o tratamento diferenciado é desnecessário, embora pudessem reivindicar um tratamento mais benéfico.



Gráfico 4 A

Percepção das Cadetes mulheres sobre adequação do emprego de fuzil para homem e bastão de madeira para mulher

Você acha adequado ter essa diferenciação?



Fonte: Dados de pesquisa. 2019.

Foi perguntado ainda aos Cadetes por que eles entendem ser adequado ou inadequado o tratamento diferenciado entre homens e mulheres na atividade física programada (AFP), quando é permitido à mulher utilizar o bastão de madeira em lugar do fuzil.

Observou-se que 56% dos Cadetes (76 participantes) responderam que este tratamento diferenciado é adequado, pois entendem que existe a diferença de compleição física entre homens e mulheres, o que tornaria mais difícil a realização da atividade, por parte das mulheres. Nota-se que a maioria dos participantes optaram por esta resposta, evidenciando que, na percepção da maioria dos Cadetes, a questão biológica influencia, deve ser respeitada e

conduz a um tratamento diferenciado entre os sexos.

Já para 20% dos Cadetes (27 participantes), este tratamento diferenciado para as mulheres seria inadequado, pois o que deveria ser aplicado na rotina do CFO seria o tratamento igualitário entre os sexos. Portanto, tratar as mulheres de forma diferente estaria destoando dos princípios legais de uma organização pública, que deveria tratar as pessoas com igualdade, seguindo os parâmetros constitucionais brasileiros.

No mesmo sentido daqueles que entendem que o tratamento entre homens e mulheres deve ser o mesmo, 18% dos Cadetes (24 participantes) responderam que o tratamento diferenciado é inadequado, pois as mulheres têm a mesma capacidade dos homens de realizar os mesmos exercícios físicos. Isso demonstra que parte dos Cadetes desconsideram a individualidade biológica existente entre os sexos e acreditam que o tratamento entre homens e mulheres deveria ser igual, tendo em vista que as mulheres teriam as mesmas condições dos homens para realizarem os exercícios. Isto contraria a literatura estudada, que considera e entende como relevante haver adequações nas exigências de tempo e índices, nos testes físicos militares, quando comparados os sexos.

Chamou a atenção deste pesquisador uma resposta, assinalada em menor número, 5 Cadetes (4% da amostra), que considera como inadequado o tratamento diferenciado entre homens e mulheres, pois isto seria uma forma de subjugação feminina em relação ao homem (discriminação, desprestígio).

Somadas as respostas dos Cadetes que assinalaram ser inadequada a diferença de tratamento entre homens e mulheres, chegou-se a 59 Cadetes (44%), que entendem que o fato de haver a diferença para utilização de bastão de madeira em substituição ao fuzil para mulheres é algo prejudicial, o que fragilizaria ainda mais a imagem das mulheres no CFO, colocando-as em uma condição de “inferioridade”. Portanto, para estes discentes, esta distinção de tratamento seria inadequada.



Visando a obter uma explicação para a análise feita sobre adequação do emprego do fuzil para os homens e bastão de madeira para as mulheres, foi feita uma pergunta que solicitava a justificativa da resposta dada pelos Cadetes, sendo apresentadas nos QUADROS 1 e 2, por categorias.

Quadro 1	Percepção dos Cadetes, quanto à adequação do emprego de fuzil para homem e bastão de madeira para a mulher durante as atividades físicas
-----------------	--

CATEGORIAS DE RESPOSTAS	QUANTIDADE	RESPOSTA
Diferença de Compleição Física entre homens e mulheres	76	Entendem <u>adequado</u> existir a diferença de tratamento.
Igualdade de tratamento entre os sexos durante o CFO	27	Entendem <u>inadequado</u> existir a diferença de tratamento.
Capacidade da mulher em realizar os mesmos exercícios físicos que os homens	24	Entendem <u>inadequado</u> existir a diferença de tratamento.
Subjugação feminina em relação ao homem (discriminação, desprestígio)	05	Entendem <u>inadequado</u> existir a diferença de tratamento.
Respostas variadas (fora das categorias)	03	Entendem <u>inadequado</u> existir a diferença de tratamento.

TOTAL	135	—
--------------	------------	---

Fonte: Dados de pesquisa. 2019.

Esta mesma pergunta foi feita apenas para as mulheres, obtendo respostas que contradizem o QUADRO 1, que contempla as respostas de homens e mulheres. Verifica-se que, na percepção das mulheres, esta diferenciação, em geral, é prejudicial, e, para a maioria das mulheres, torna-se inadequado haver distinção.

Para 09 mulheres é inadequada a diferença de tratamento. Já para 07 mulheres, a diferença de tratamento durante a AFP é necessária, dada a diferença biológica entre os sexos. As respostas não são unânimes, verifica-se uma tendência de a maioria não entender como adequado, porém, as respostas se aproximaram bastante, entre aquelas que acham adequado e as que acham inadequado.

Quadro 2

Percepção das Cadetes mulheres quanto à adequação do emprego de fuzil para homem e bastão de madeira para a mulher durante as atividades físicas

CATEGORIAS DE RESPOSTAS	QUANTIDADE	RESPOSTA
É plenamente exequível para uma mulher usar o fuzil durante a atividade	7	Entendem <u>inadequado</u> existir a diferença de tratamento.
Para criar resistência e não discriminar	2	Entendem <u>inadequado</u> existir a diferença de tratamento.



A compleição física da mulher permite essa diferenciação, mas falta tato, pois, se elas pegarem o bastão, serão mal vistas	6	Entendem <u>adequado</u> existir a diferença de tratamento.
Na grande maioria dos casos a mulher possui compleição física menor que os homens. Embora haja a previsão do bastão, ela não utiliza para não ser taxada de muxiba	1	Entendem <u>adequado</u> existir a diferença de tratamento.
Total	16	—

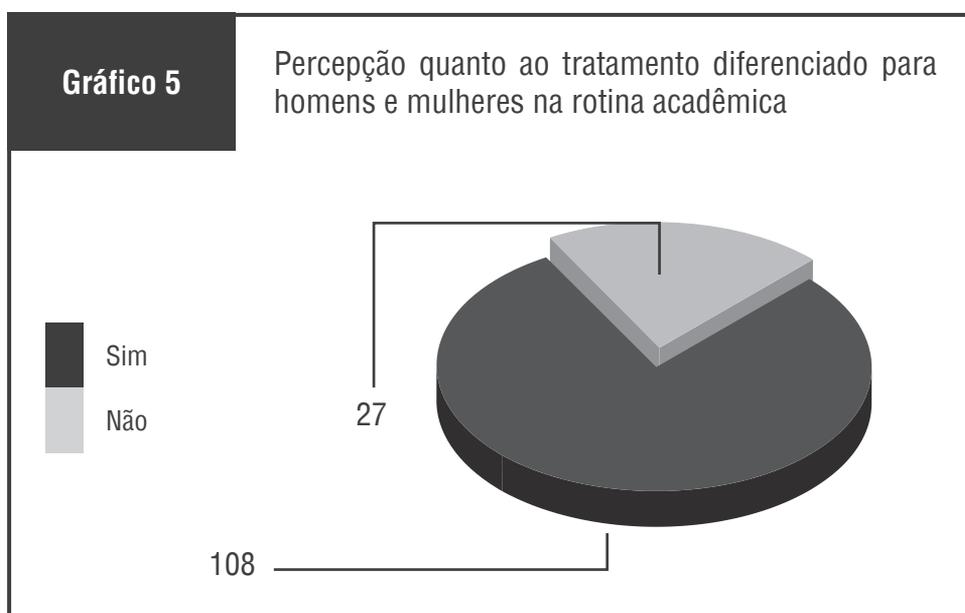
Fonte: Dados de pesquisa. 2019.

Dentro da perspectiva de tratamento igualitário entre os sexos, na questão a seguir buscou-se verificar a percepção dos discentes no tocante ao tratamento dado às mulheres e homens na rotina acadêmica da Escola de Formação de Oficiais.

Dos discentes pesquisados, 108 deles (80%) responderam que identificam tratamento diferenciado para homens e mulheres na rotina do CFO, especificamente nas funções listadas como: Distribuição de funções de Estado-Maior, aulas práticas, atividades operacionais (emprego na atividade policial de patrulhamento nas ruas), Chefes de estandes (responsáveis por ministrar instruções a outros Cadetes). Esta tendência condiz com o disposto na análise documental da pesquisa, que evidenciou que algumas funções na rotina do CFO são pré-definidas para homens e para mulheres. Observa-se que há uma tendência de destinação de funções de “prestígio” aos homens,

restando às mulheres as funções de cuidado e apoio.

No GRÁFICO 5 foram registradas as percepções quanto à existência ou não de tratamento diferenciado entre os sexos na rotina escolar (distribuição de funções de Estado-Maior, aulas práticas, atividades operacionais, Chefe de Estande). Em sentido contrário à grande maioria dos pesquisados, para 27 Cadetes (20%) não há tratamento diferenciado para homens e mulheres na rotina da EFO.



Fonte: Dados de pesquisa. 2019.

Como forma de apresentar de forma qualitativa as informações obtidas com esta questão, foi perguntado aos Cadetes por que eles entendem que há tratamento diferenciado entre homens e mulheres na rotina do CFO.



As respostas foram organizadas em oito categorias, permitindo assim identificar padrões de respostas que se encaixavam na mesma perspectiva de análise. Das categorias definidas, cinco delas obtiveram o maior número de respostas assinaladas e foram apresentadas de forma decrescente, pelo número de respostas assinaladas.

A resposta com maior número de indicações revela um tratamento diferenciado para as mulheres, o que podemos atribuir como “discriminação positiva”, quando o tratamento destinado a um grupo apresenta benefícios e/ou garantias. Na percepção dos Cadetes, na rotina do CFO, existe Tratamento diferenciado (positivo) para as mulheres, uma maior proteção e menor rigor punitivo. Respostas que se enquadraram nesta categoria foram na ordem de 27% (35 Cadetes) entre homens e mulheres.

Esta resposta reflete o tratamento diferenciado em relação ao sexo, partindo da condição biológica da mulher, que levou ao estabelecimento de índices diferenciados entre mulheres e homens na execução de atividades físicas, e conseqüentemente uma exigência física um pouco menos intensa, se comparado com o que é exigido dos homens. Destaca-se que, nos planos curriculares do CFO, não há nenhuma orientação organizacional para que a cobrança em relação às mulheres seja menor, existe apenas a tabela de índices, destinadas a homens e mulheres, separadamente, conforme previsto em norma interna da PMMG [Índices de Treinamento Físico Militar (TFM) para homens e mulheres na PMMG].

A categoria com o segundo maior número de respostas foi a que considera que há tratamento negativo em relação às mulheres, ou seja, aquele tratamento que segrega, distingue e impede as mulheres de ocuparem alguns lugares. No total 31 Cadetes (23%) responderam que na rotina acadêmica do CFO há funções pré-estabelecidas para a mulher – diferença de tratamento (negativo). Esta percepção dos Cadetes apresenta um tratamento excludente em relação às mulheres, quando se destinam algumas funções para elas e impedem, mesmo que veladamente, que elas venham a ocupar funções

concebidas como de “prestígio”.

Para 27 Cadetes (20%), não existem diferenças de tratamento no CFO. Segundo estes respondentes, o tratamento é igualitário entre os sexos. Para 20 Cadetes (15%) o que seria fator motivador para um tratamento diferenciado seria a compleição física. Na percepção dos pesquisados esta condição influenciaria dois pontos principais: o primeiro seria em relação aos testes físicos, em que o tratamento em relação às mulheres é diferenciado. O segundo seria em relação às atividades que envolvem um uso da força e que representam risco à vida dos policiais. Os Cadetes entenderam que, para estas atividades, as funções de Comando, prioritariamente, recaem sobre os homens. Para 11 Cadetes (8%) o que motivaria o tratamento diferenciado seria o machismo.

O termo “machismo”, na percepção dos Cadetes, seria uma espécie de pré-disposição do homem para assumir algumas funções com desempenho superior ao das mulheres. Destaque para esta resposta, pois na visão destes Cadetes algumas funções são melhor desempenhadas por homens, enquanto que outras funções, as de menor risco, são mais bem desempenhadas por mulheres.

Considerações finais

Por muito tempo, as mulheres ficaram sujeitas às imposições sociais, sob uma perspectiva patriarcal, em que aos homens eram destinados os ambientes públicos e às mulheres o ambiente doméstico. Este tipo de cultura forçou as mulheres a permanecerem em condições de subjugação em relação aos homens, dedicando-se aos trabalhos do lar e à criação dos filhos, atividades que acabaram por constituir uma barreira à sua inserção no mercado de trabalho. Quando por força das circunstâncias sociais e econômicas as mulheres tiveram a oportunidade de desenvolverem trabalhos além dos



domésticos, a remuneração que lhes era destinada era geralmente inferior àquela que se destinava aos homens que desempenhavam as mesmas funções.

Mesmo assumindo posições antes reservadas aos homens, as mulheres ainda não são tratadas de forma isonômica em vários ambientes da sociedade. A proposta deste estudo se reveste de relevância ao tratar de um assunto que envolve questões relacionadas ao trabalho da mulher, para a sociedade de modo geral e para a própria Polícia Militar, organização que nas últimas décadas admitiu a profissionalização de mulheres no seu quadro de serviços. Propor uma discussão sobre questões de gênero em um ambiente policial militar é uma iniciativa que pode oferecer relevante contribuição tanto para o mundo do trabalho quanto para o mundo acadêmico.

A pesquisa conseguiu verificar que, nas disciplinas observadas no CFO, há de fato tratamentos diferenciados entre homens e mulheres, ficando claro que o tratamento dado às mulheres quase sempre é motivado pelo aspecto físico e tem o propósito de protegê-las, considerando a individualidade biológica existente entre homens e mulheres, havendo ainda a ocorrência de situações praticadas por discentes, que oprimem e segregam as mulheres, longe da presença do docente, por meio de “brincadeiras” e comportamentos inoportunos.

Algumas ações como “piadinhas” são praticadas dentro da rotina do CFO, realizadas por discentes longe da presença dos professores, porém percebidas pelo pesquisador durante as observações das aulas. Vale destacar que tanto os docentes quanto o corpo administrativo da EFO não compactuam com ações discriminatórias e segregadoras, e que ações isoladas de seus discentes, quando ocorrem sem a ciência da administração militar, de fato ficam como “subnotificação” nos registros de casos que mereçam ações correccionais.

Os dados da pesquisa reforçam que, de forma geral, existe na atividade

policial a “eleição” de um perfil “combativo militar” para o policial, estando os homens mais aptos aos serviços operacionais (aqueles realizados nas ruas diretamente no combate ao crime). Ficou marcada a percepção de forma geral dos Cadetes, que reconheceram e identificaram que a Polícia Militar anseia que seus policiais tenham boa compleição física, boa higidez física, capacidade técnica para atuação, disposição para o enfrentamento e postura combativa de enfrentamento ao perigo.

Ao mesmo tempo em que se anseia este perfil masculino para funções que exigem o emprego de força e risco à integridade física, há também a expectativa do perfil feminino para as funções de cuidado e assistencialismo, havendo preferência por mulheres para trabalharem em solenidades e cerimônias militares, sendo entendido que a presença da mulher traria simpatia e receptividade para estas atividades.

A pesquisa mostrou ainda que, embora mulheres desempenhem as mais variadas funções na rotina acadêmica e do acampamento militar, elas raramente estão presentes nas funções de Chefia de Estandes, ficando fora em muitas situações, pois há uma tendência de se atribuir as instruções militares aos homens, deixando as mulheres nas funções de auxiliares.

Estudos como o de Bárbara Soares e Leonarda Musumeci (2005) corroboram o que foi identificado nesta pesquisa de que as mulheres estão associadas a funções de cuidado, figurando como aptas a desempenharem atividades de relações públicas, cerimoniais, recepção de autoridades e todos os tipos de atividades em que se deseja polidez, boa fluência verbal, docilidade, sensibilidade e outros atributos femininos, os quais, na perspectiva das autoras, estão associados à figura feminina.

Os trabalhos de Marlene Melo e Mônica Cappelle (2010) corroboram o que foi apresentado nesta pesquisa, relativo ao fato das mulheres sofrerem com dificuldades para ocuparem cargos de maior relevância e para que ascendam aos mais altos cargos da organização. Nesta pesquisa foi identificado que na



percepção dos discentes a PMMG não apresenta ações claras para beneficiar homens em detrimento das mulheres, porém, os Cadetes afirmam que para funções operacionais e concebidas na realidade policial como de maior “prestígio”, estas recaem em sua maioria em homens.

No ano de 2021, a PMMG completa 40 anos da inclusão das mulheres em seus quadros funcionais, razão pela qual estão ocorrendo ações do Comando da Instituição para reduzir e erradicar as diferenças entre homens e mulheres, permitindo que cada vez mais os dois profissionais tenham plenas condições de exercerem suas funções dentro dos limites de igualdade. É notória a preocupação da PMMG em proporcionar uma melhor qualidade de vida às mulheres, reconhecendo o seu trabalho que tem elevado o nome da Polícia Militar de Minas Gerais perante o público externo.

Referências

ACKER, Sandra. **Género y educación**. Madrid: Ariel, 1995.

BALL, Stephen. J. Policy sociology and critical social research: a personal review of recent education policy and policy research. **British Educational Research Journal**, Manchester, v. 23, n. 3, p. 257-274. 1997.

BUTLER, Judith P. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2008.

CALAZANS, M. E. Mulheres no policiamento ostensivo e a perspectiva de uma segurança cidadã. **São Paulo em Perspectiva**, v. 18, n.1, p. 142-150, 2004.

CALAZANS, Márcia Esteves de. Polícia e gênero no contexto das reformas policiais. **Revista de Educação, Ciência e Cultura**, v. 10, n. 2, 2005.

CARREIRAS, Helena. **Mulheres em Armas. A participação militar feminina na Europa do Sul.** Lisboa: Cosmos. Instituto da Defesa Nacional, 2002.

COTTA, Sandra Margarete de Oliveira. **Narrativas de Mulheres Policiais sobre a Construção das Identidades profissional e de Gênero na Polícia Militar de Minas Gerais.** 2019, 147 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) - Pontifícia Universidade Católica de Minas, 2019.

CONNELL, Raewyn. W. La Organización Social de la Masculinidad. En Teresa Valdés y José Olavarría Masculinidad es: Poder en Crisis, **Ed. De las Mujeres**, n. 24, Santiago, Chile, Isis Internacional FLACSO, 1995.

D'ARAÚJO, Maria Celina. **Mulheres e questões de gênero nas Forças Armadas brasileiras.** 2003. Disponível em: <https://www.resdal.org/producciones-miembros/redes-03-daraujo.pdf> . Acesso em: 26 mar. 2021.

GODINHO, Eduardo. **A profissionalização de mulheres e homens na Polícia Militar mineira segundo a perspectiva de gênero.** 2020. 257 f. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2020.

GOMES, Nadielene Pereira et al. Compreendendo a violência doméstica a partir das categorias gênero e geração. **Acta Paulista de Enfermagem**, São Paulo, v. 20, n. 4, out./dez. 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-2100_2007000400020>. Acesso em: 24 fev. 2021.

IZQUIERDO, Maria J. Uso y abuso del concepto de género. In: VILANOVA, M. (Org.). **Pensar las diferencias.** Barcelona: Universitat de Barcelona/ICD, 1994.

LOPES, Paola Bonanato. **Curso de Bacharelado em Ciências Militares: reconstrução do percurso sócio-histórico, análise da concepção pedagógica**



e perspectivas. 2011. Dissertação (Mestrado em Educação) - Faculdade de Educação, Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte 2011.

MADALOZZO, Regina; MARTINS, Sérgio Ricardo; SHIRATORI, Ludmila. Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais? **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, 18(2): 352, maio-agosto/2010.

BRAZ, Marlene. A construção da subjetividade masculina e seu impacto sobre a saúde do homem: reflexão bioética sobre justiça distributiva. **Ciência & Saúde Coletiva**, n. 10, v. 1, p. 97-104, 2005.

MOREIRA, Rosemeri. **Sobre mulheres e polícias**: a construção do policiamento feminino em São Paulo (1955 - 1966). 127 f. 2011. Tese (Doutorado em História)- Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2011.

NARVAZ, Martha Giudice; KOLLER, Sílvia Helena. Famílias e Patriarcado: da prescrição normativa à subversão criativa. **Psicologia e Sociedade**, Porto Alegre, v. 18, n. 1, jan./abr. 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/scielo.php?Pid=s0102-71822006000100007> &script=sci_arttext>. Acesso em: 04 mar. 2021.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. **What about boys?** A literature review on the health and development of adolescent boy. World Health Organization, Washington, 2000.

ROCHA, Maria Elizabeth Guimarães Teixeira. A mulher militar e sua integração nas Forças Armadas. **Tribuna Castrense**: Revista especializada em Ciências Militares, Belo Horizonte, n. 1, p.10-11, jul. 2018.

SAFFIOTI, Heleieth. I. B. Contribuições feministas para o estudo da violência de gênero. **Cadernos Pagu**, 2001.

SCHACTAE, Andréa Mazurok. (2015). A ordem e a margem: comportamento disciplinar para a polícia feminina no Paraná (1977-2000). **Revista Tempo**. Niterói, n. 21, n. 37.

SCHERER, A. C. S. **Trajetórias de mulheres bem sucedidas profissionalmente**: uma análise antropológica a partir de padrões culturais de gênero. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais), Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, 2008.

SCOTT, Joan W. “**Gênero**: uma Categoria Útil para a Análise Histórica.” Traduzido pela SOS: Corpo e Cidadania. Recife, 1990.

SOARES, Bárbara Musumeci.; MUSUMECI, Leonarda. **Mulheres policiais: presença feminina na Polícia Militar do Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

STEIL, Andréa. V. Organizações, gênero e posição hierárquica: compreendendo o fenômeno do teto de vidro. **Revista de Administração da USP**, São Paulo, v. 32, n. 3, p. 62-69, 1997.

STOCKDALE, M.S.; LEONG, F.T.L. **Barriers to Women in Management Careers**: Confirmatory Factor Analysis of the Women as Managers Scale. *Journal of Career Assessment*, volume 2, number 1, winter 1994, pages 70-81.

TEDESCHI, Sirlei L. Filosofia e Educação: o filosofar no processo de formação. In: XI Encontro de Pesquisa em Educação da ANPED Centro-Oeste, 2012, Corumbá. **Anais do XI Encontro de Pesquisa em Educação da ANPED Centro-Oeste**. Campo Grande: UFMS, 2012. p. 1-12.

TEIXEIRA, Adla B. M. **The domestication of the primary school teaching**: a brazilian case study. 1998. (PhD Thesis), University of London, Institute of Education, London, 1998.



TEIXEIRA, Adla B.M. Meninas nas áreas Científicas e Tecnológicas – Da Paridade à igualdade. **Revista Instrumentos**. Juiz de Fora. V. 12, 2:13-22, 2010.

TEIXEIRA, Adla B. M.; FREITAS, M. A. Mulheres na Docência do Ensino Superior em Cursos de Física. **Ensino em Revista**, v. 21, p. 329-340, 2014.

TEIXEIRA, Adla B. M.; PEREIRA, Eduardo Godinho. **Apresentação gráfica das referências e citações nos trabalhos científicos segundo a Associação Brasileira de Normas Técnicas**: uma simples padronização formal ou herança de uma cultura androcêntrica? Seminário Internacional Fazendo Gênero 11 & 13th Women's Worlds Congress (Anais Eletrônicos), Florianópolis, 2017.

TUBINO, Manoel José Gomes. **Metodologia Científica do Treinamento desportivo**. 3. ed. São Paulo: Ibrasa, 1984.



A PRIMEIRA TURMA DE MULHERES POLICIAIS MILITARES DA CIDADE DE MONTES CLAROS - MG:

DO RESGATES HISTÓRICO AO RECONHECIMENTO

Ertz Ramon Teixeira Campos

Mestre em História Social pela Universidade Estadual de Montes Claros. Graduado da Polícia Militar de Minas Gerais.

Francisco Malta de Oliveira

Doutor em Desenvolvimento Social pela Universidade Estadual de Montes Claros. Graduado da Polícia Militar de Minas Gerais.

Resumo: Nas instituições da mulher na atividade laboral, militares, mais precisamente sem nenhum estudo técnico em Minas Gerais, a inserção anterior sobre a estrutura dos

quartéis para recebê-la, acentua a dificuldade de assimilação dos profissionais e de todo o sistema a que ela fora incorporada. Inserir mulheres nas fileiras das instituições militares estava em consonância com o tempo e os acontecimentos que rugiam nos extramuros dos quartéis, coadunando com os anseios da sociedade brasileira na década de 1980, além de ajudar na construção de uma autoimagem humanitária no contexto do governo militar. A participação feminina nas instituições policiais sempre provocou discussões convenientes e importantes, apesar da historiografia ter um número inexpressivo de trabalhos que alcancem essas mulheres. Em Montes Claros/MG, mais precisamente no Décimo Batalhão da Polícia Militar, 55 futuras soldados, iniciariam em 1º de dezembro 1986, o curso de

formação da Primeira Turma de policiais militares femininas (PFEM) do Norte de Minas. A turma que completou, em 2016, trinta anos, teve suas últimas remanescentes até o ano de 2015, quando algumas optaram por se aposentar com todas as vantagens de atingir o ciclo completo de efetivo serviço. Através da metodologia da História Oral, buscamos entrevistar quinze mulheres e três homens, sendo que, destas, três não chegaram a se aposentar/reformar na Instituição. Assim, para conclusão desta pesquisa em 2018, fez-se necessário abordar uma questão de que permeia profundamente a história do trabalho feminino: a ocupação dos espaços públicos entre homens e mulheres.

Palavras-chave: primeira turma; resgate histórico; mulheres policiais militares; montes claros

Introdução

A centralidade da categoria trabalho tem alcançado uma dimensão jamais vista. Sobretudo, ao analisar-se sua concepção integradora, socializadora, e, por que não, existencial, tal categoria traz em seu bojo uma série de outras questões não menos urgentes e fundamentais para uma leitura adequada das relações sociais - e de gênero¹ - que permeiam os imperativos laborais contemporâneos.

Considerando-se o caráter questionador e contestador das realidades objetivas e subjetivas que caracteriza o cerne da teoria crítica feminista, o atual momento no qual as sociedades se encontram fazem os discursos transgressores da realidade “imutável” ganharem eco.

A construção do sujeito “mulher”, seu senso de pertencimento à sociedade, a apropriação e (“pseudo”) perpetuação de suas responsabilidades histórico-culturais e a necessidade de se fazer pertencente à realidade social - embora o desempenho de seu papel social tenha sido historicamente subjugado - faz o debate atual, relevante e necessário, sobretudo quando analisado em função dos seguintes elementos articulados: 1. Trabalho feminino, pós-modernidade e desenvolvimento; 2. Trabalho feminino e desenvolvimento nas instituições militares. Tais elementos perfazem cada uma das seções do presente artigo além de apresentar suas considerações ao final. Os dois itens articulados são componentes de uma estrutura social solidamente construída sobre parâmetros, costumes e reificações cujos reflexos se prolongam cultural e historicamente nas sociedades pós-industriais.

¹ Dentre abordagens de outros autores, estão BUTLER (1993, p.59) que entende por gênero “a estilização repetida do corpo, um conjunto de atos repetidos no interior de uma estrutura reguladora altamente rígida, a qual se cristaliza no tempo para produzir a aparência de uma substância, de uma classe natural de ser”. Pode-se ainda compreender o termo, conforme Macedo e Amaral (2005), como uma construção social de uma categoria sexual. Ou ainda, o conceito elaborado pelo BANCO MUNDIAL (2003, p.45) de que “gênero é uma categoria relacional que aponta papéis e relações socialmente construídas entre homens e mulheres”.



Trabalho feminino e desenvolvimento

A participação das mulheres no desenvolvimento foi objeto de análise de Birgin (1992), ao afirmar que o impasse no qual nos deparamos se sustenta no meio de um debate que, para promover o desenvolvimento, envolve a formulação de uma nova ordem mundial, que permita executá-la. Para a autora, a participação feminina no mercado foi impulsionada, sobretudo em meados da década de 1970, quando através de iniciativa da Organização das Nações Unidas, desenvolvida pelo Banco Mundial, em função do Ano Internacional da Mulher em 1975, políticas públicas foram adotadas para que se reconhecesse o protagonismo das mulheres para a viabilização do desenvolvimento. A autora apresenta e contextualiza um breve histórico daquele momento, que significou um avanço bastante significativo naquilo que representava um anseio de um grupo que demonstrava desejo, potencial e relevância social capaz de transformarem sua realidade e a realidade das sociedades no que tange à eliminação da pobreza, das desigualdades e do surgimento de oportunidades:

Durante a primeira e a segunda década das Nações Unidas, os níveis de desenvolvimento eram medidos pelo ritmo de crescimento do produto interno bruto e pelo comércio internacional. Privilegiavam-se as metas gerais quantitativas sem se dar ênfase na troca das estruturas políticas e econômicas da ordem vigente. Assim executadas, as estratégias fracassaram. Os frutos do crescimento econômico não mudaram as camadas mais pobres da população, o que significava excluir seus setores lucrativos. O "mito do crescimento" e o otimismo evolucionário do tempo eles tiveram que enfrentar a dura realidade da pobreza crescente absoluta. As mulheres foram as mais afetadas. Ao refletir sobre a situação das mulheres remonta muito mais cedo. É somente na década de 70, quando a questão se torna relevante no contexto das estratégias de desenvolvimento. Em 1972, convoca-se o Ano Internacional

da Mulher e em 1975 adota-se a Segunda Estratégia para o Desenvolvimento, a Assembleia Geral reconhece explicitamente a necessidade de estimular plena integração das mulheres para o desenvolvimento. O Banco Mundial propõe então uma estratégia de “inversão nos pobres”, centrada na satisfação das necessidades básicas dos grupos de população não integrados à economia ou marginalizados. Nesta abordagem, as mulheres são identificadas como “grupo-alvo” das políticas de desenvolvimento.

A “comissão de planejamento” descobriu nas mulheres um recurso econômico subutilizado que era necessário “integrar” o desenvolvimento. A mulher deve constituir-se em um “agente” do processo de modernização. Para eles eram necessários os programas de “promoção da mulher” que “melhoram o status” e superam os déficits na educação, capacitação e saúde. As mulheres se converteram, assim, nas verdadeiras sustentadoras do desenvolvimento e um elemento fundamental na luta por mitigar a pobreza. A ideia subjacente a esta concepção era que o emprego e maiores níveis de educação e saúde, com o objetivo de integrar a mulher ao processo de modernização, resultariam na eliminação da discriminação sexual (BIRGIN, 1992, p.10, tradução nossa).

Já na década seguinte a realidade mudou um pouco. Luna (1999), afirma que houve uma mudança gradual em meados daquela década, quando ganha destaque o termo “Gênero em desenvolvimento” (GED). A crítica que se faz ao enfoque da década anterior baseia-se na ausência dos chamados “componentes para a mulher” nos programas de desenvolvimento geral que desconsideravam suas condições peculiares de subordinação e existência e tendem assim a reforçar os papéis tradicionais das mulheres, já que antes de desprezava a divisão sexual do trabalho.

Tal realidade é analisada por Beneria e Sen (1982) através do argumento de que o salário não é apenas um pagamento resultante da produtividade do resultado das forças procura e oferta de trabalho no mercado. O salário é



determinado, também, pelos custos de reprodução e manutenção da força de trabalho. Assim, tal análise pode ser explicada pela teoria marxista do salário em vez de usar-se a explicação neoclássica, ou seja, o conceito que é compatível com uma visão patriarcal do salário masculino como a representa a principal fonte de renda da família. Os autores complementam sua afirmação, ao afirmarem que os salários das mulheres são vistos como complementares em vez de primário, o que elucida a disposição das mulheres a trabalharem por uma remuneração inferior, e desta forma, justifica porque os salários das mulheres muitas vezes perfazem pouco mais de 50 por cento dos salários masculinos nos casos em que a produtividade das mulheres é tão alta, se não maior, que a dos homens. Meertens (1994) corrobora com esta análise ao afirmar que:

Na nova política de gênero, a ênfase é sobre as relações de poder desiguais entre homens e mulheres, e a necessidade de modificá-los para alcançar um desenvolvimento justo e equitativo para ambos os sexos. Planejamento de análise e de gênero necessários novos conceitos de natureza relacional, sensíveis à questão do poder e também gravou os processos de mudança - e sua liderança - na posição de subordinação das mulheres (MEERTENS, 1994, p.49, tradução nossa).

Sen (2000) expande esse panorama analítico ao utilizar o conceito de liberdade como fator responsável por viabilizar o desenvolvimento, que necessariamente parte do âmbito individual, isto é, a liberdade da qual o indivíduo deve ser contemplado origina o que autor chama de capacidade, que é a habilidade para que o indivíduo alcance seus objetivos, e, conseqüentemente, contribua para que o desenvolvimento ocorra. O autor afirma que:

O desenvolvimento pode ser visto como um processo de expansão das liberdades reais que as pessoas desfrutam. O enfoque nas liberdades humanas contrasta com visões mais restritas de desenvolvimento, como as que identificam desenvolvimento com crescimento do Produto Nacional

Bruto (PNB), aumento de rendas pessoais, industrialização, avanço tecnológico ou modernização social. O crescimento do PNB ou das rendas individuais obviamente pode ser muito importante como um meio de expandir as liberdades desfrutadas pelos membros da sociedade. Mas as liberdades dependem também de outros determinantes, como as disposições sociais e econômicas (por exemplo, os serviços de educação e saúde) e os direitos civis (por exemplo, a liberdade de participar de discussões e averiguações públicas). (SEN, 2000, p.47)

Solow (1989) analisa a questão do trabalho e do desenvolvimento pela ótica diante da qual se exige uma abordagem de justiça de todos os grupos sociais para que cada um receba uma parte justa do progresso econômico, o que ainda é uma realidade ainda distante para os grupos que perfazem as minorias, que notadamente encontram-se em situação de desvantagem social, requerendo a adoção de políticas específicas que os contemple. Tal contexto é analisado por Nussbaum (2002) ao afirmar que as desigualdades de conjunturas políticas e sociais dão às mulheres capacidades humanas desiguais, as quais necessitam de um auxílio especial para que possam levar uma vida plenamente humana.

Para Valdés (1992, p.26), a questão do desenvolvimento não pode ser dissociada da cultura, já que “como critério da realidade, a questão cultural é uma dimensão incontornável do desenvolvimento e da transformação proposta”. A autora propõe uma abordagem sistêmica para a análise da competitividade, usando como exemplo as empresas diretamente relacionadas com o sistema educacional, energético, tecnológico, de transporte e de infraestrutura, e todos os demais aspectos que formam o sistema socioeconômico, envolve, necessariamente, a questão das origens culturais. O fator cultural tem impacto significativo nas instituições, nas relações de trabalho e na educação; além disso, o padrão dos termos usados nas declarações explícitas de princípios auxiliam na determinação do conteúdo específico de uma determinada sociedade, e, conseqüentemente, irá adquirir expressões como "igualdade", "pluralismo" e "democracia"; definindo



assim, a maneira pela qual as pessoas percebem sua realidade; para definir orientações para a qualidade de vida, e outros aspectos relacionados com o desenvolvimento e colocá-lo no contexto da história política e social daquela determinada região.

Os critérios considerados para que se faça a alocação das mulheres em determinadas atividades reforça o viés machista institucional. A subestimação do potencial feminino merece ser questionado. Conforme Kliksberg (2001) há necessidade de se superar todas as formas de discriminação que ainda subsistem, como as que são exercidas contra as mulheres, já que todos os seres humanos fazem jus ao pleno respeito e os mesmos direitos. Segundo Taylor (2000, p. 249), “[...] a projeção de uma imagem inferior ou desprezível sobre outra pessoa pode na verdade distorcer e oprimir na medida em que a imagem é internalizada.”

A contextualização da dinâmica do trabalho como fator socializador requer a necessidade de se abordar a questão da centralidade do trabalho e sua importância para a condição humana. Isso se deve a diversas perspectivas de análise, dentre os quais, a variante feminina do trabalho, e, conseqüentemente, a análise do trabalho articulada a diversas categorias analíticas, sobretudo as questões de gênero, suas peculiaridades, e o reconhecimento institucional.

No entanto, as estruturas basilares e tradicionais que até pouco tempo sustentavam a categoria trabalho estão ruindo, se transformando, sendo diretamente afetadas pelo progresso tecnológico e ganhando novas dimensões, nuances e significados. Tal cenário define-se como "modernidade reflexiva": aquele momento, ou sensação de percepção, de que são a efemeridade e incerteza que permeiam e orientam as ações, relações e atuações, conforme explorado por Giddens, Beck e Lash (1997). Bauman (2001) cunha outro termo para dimensionar esta realidade fluida das relações em nossa contemporaneidade. Para ele, o conceito de modernidade líquida refere-se ao resultado composto pelo produto dinâmicas e relações e dinâmicas que se apresentam em nosso ambiente contemporâneo, e obviamente,

se contrapõem ao Bauman chamou de “modernidade sólida” pela sua efemeridade e volatilidade.

Temporalmente, este momento no qual há essa percepção é aquele momento do capitalismo que representa o atual estágio das sociedades: o pós-moderno, momento posterior à modernidade alcançada pela Revolução Industrial em suas décadas posteriores, mas não somente. Posterior também à queda do muro de Berlim, da queda da União Soviética, do fim da Guerra Fria. Um momento no qual a conjectura obriga a rearticulação dos processos produtivos, a reorganização dos espaços laborais e a ressignificação dos processos dos quais o trabalho é fruto.

Alguns fatores reforçam a necessidade do aprofundamento dessa discussão, tais como a análise dos aspectos correspondentes ao emprego da força de trabalho, o advento mais perceptível da globalização, e o destaque dado ao trabalho versus relações de gênero nas últimas décadas. Embora não seja a proposta deste artigo, cabe assinalar que como produto das lutas feministas, sobretudo a segunda onda do movimento que ocorrera na década de 1970, o termo gênero conferiu uma dimensão plural ao abrigar em seu bojo as dimensões analíticas que se articulam com as realidades empíricas subordinadas à amplitude relacional das interações humanas.

Para Rago (1998), duas abordagens são relevantes tanto à luta feminista como à crítica feminista da história: “desconstrutivismo” e a “pós-modernidade”. Ambas se articulam na realidade social por denunciarem uma lógica que por si só ainda não são capazes nem suficientes para explicar as diferenças partindo-se da lógica da identidade. Diante disso pode-se inferir que os constructos sociais (em todas as suas esferas) estabelecem uma relação de interação mutável diante da realidade intercambiável - e instável - diante das configurações que a pós-modernidade nos apresenta, incluindo a participação das pessoas como agentes de transformação.



Cabe aqui um conceito abordado por Pateman (1983) como “participação”, que a autora caracteriza pelo fato de criar oportunidades para que as pessoas influenciem nas decisões que as afetarão. Influência essa, que pode variar muito ou pouco, porém faz-se fundamental para propiciar, resultar e influenciar o desenvolvimento social, sobretudo quando analisado sob o enfoque das capacidades humanas através da perspectiva das mulheres. A participação é assim, um caso especial de delegação, na qual um subordinado, no contexto das relações de trabalho, obtém maior controle, maior liberdade de escolha em relação às suas próprias responsabilidades.

Por essa mesma direção caminha a análise de Bajoit (2006), ao explanar que o processo de transição de uma sociedade industrial para uma sociedade de caráter informacional-identitário apresentou um cenário que favoreceu a derrocada de grandes identidades coletivas, ou seja, burguesia, Estado-Nação, movimento dos trabalhadores e, ainda os partidos revolucionários. Todos eles, em maior ou menor grau perderam seu protagonismo no processo de construção identitária diante do novo modelo cultural de desenvolvimento.

Trabalho Feminino e desenvolvimento nas Instituições Militares de Minas Gerais: o caso da cidade de Montes Claros

As mulheres adentraram, de forma mais significativa, no mercado de trabalho após o surgimento das fábricas. Antes disso, durante toda a história da humanidade, elas eram relegadas, em sua grande maioria, apenas às ocupações domésticas, quando eram atribuídas as tarefas de cuidar e criar a família (ALVESSON; BILLING, 1997). Com a Revolução Industrial, segundo Cappelle (2010), o trabalho dos artesãos foi substituído por uma força de trabalho menos especializada, porém mais barata, o que ajudou na consolidação do capitalismo.

A entrada mais significativa da mulher no mercado de trabalho, segundo

Betioli (2000), ocorreu só após a primeira guerra mundial, principalmente nos países envolvidos diretamente com o evento. Cappelle (2010), por sua vez, alega que as mulheres deixavam a convivência exclusiva do espaço privado de suas residências, para atuarem como operárias e até como auxiliares do exército, o que trouxe, segundo ela, experiências expressivas de redução de barreiras entre trabalhos masculinos e femininos.

Dessa forma, a mulher começou a compor o processo produtivo de áreas que não estavam relacionadas com o trabalho doméstico, passando a ser indispensável para a indústria, porém, continuou sendo imprescindível para a casa. Isso fez com que surgissem leis de proteção que contemplassem o trabalho feminino, para que os papéis da mulher junto à família não ficassem prejudicados (ALVESSON; BILLING, 1997).

No Brasil, devido à herança do patriarcalismo², que asseguram traços culturais de que a mulher deve resignar-se e se submeter-se a cuidar do marido e dos filhos, segundo Alves (1997), alimentam o *status* de inferioridade da mulher na sociedade. No momento em que adentra ao mercado de trabalho, surge, delas próprias, uma nova consciência por parte de sua condição e da possibilidade de organização com as demais mulheres por direitos. Não à toa, Simone de Beauvoir (1970, p. 72), afirma que “as opções básicas de um indivíduo não devem depender de sua sexualidade, mas se fundamentar na estrutura comum de seus seres e não em suas diferenciações”.

Assim, o universo feminino passou a provocar admiração ao se questionar e buscar discutir o seu espaço ou o lugar a ele relegado. Como aconteceu nos demais setores, a entrada das mulheres nas carreiras militares, de forma efetiva, não tardou³. Embora os determinantes culturais não sejam, em

² “chama-se patriarcalismo a situação na qual, dentro de uma associação, na maioria das vezes fundamentalmente econômica e familiar, a dominação é exercida (normalmente) por uma só pessoa, de acordo com determinadas regras hereditárias fixas.” (Weber, 1964, t.1.p.184)

³ Com o intuito de traçar a participação da mulher nas Forças Armadas, durante toda a história, Caire (2004) estabelece que, desde a pré-história a presença feminina era permitida no exército,



2016, tão rígidos quanto outrora, no Brasil ainda há muito a se conquistar, principalmente em instituições policiais, onde, segundo Souza (2008), há ausência de referências históricas e análises de cunho crítico relacionados à presença da mulher em organizações em que ela continua, de certa forma, impedida de galgar os degraus de ascensão e do reconhecimento profissional.

O mundo do trabalho vem sofrendo profundas transformações e estas direcionam a todas as esferas laborais. A segurança pública não poderia estar desgarrada dessa nova realidade mundial, e a divisão sexual do trabalho, nessa esfera, acaba por merecer contornos bastante singulares, pois acentua preconceitos, dentro da instituição que visa garantir direitos ao cidadão.

Nos países europeus, o início da participação das mulheres nas instituições militares, teve o intuito de integrá-la apenas para completar e ampliar o contingente masculino perdido nas guerras. No Brasil, a inserção das mulheres em todas as polícias, de forma mais significativa, data de pouco mais de trinta anos, pelo ministro da Marinha no governo – General Figueiredo (SANTOS, 2009), juntamente com a abertura democrática, e se relaciona às reformas policiais, às políticas de ações afirmativas e às novas concepções de segurança pública.

A participação feminina nas instituições policiais sempre provocou discussões convenientes e importantes, sendo a Polícia Militar de São Paulo a pioneira na inclusão feminina no Brasil (Wolff, 2009). Em meados do século XX, a instituição admitiu, pela primeira vez no país, a entrada de mulheres nas fileiras da corporação e, desde então, as demais “polícias” permitiram a mesma abertura, ajudando a suscitar, ainda poucos, mas importantes estudos, pesquisas e questionamentos (OLIVEIRA, 2014).

Na Polícia Militar de Minas Gerais, instituição advinda da junção de integrantes

apesar de não ocupar cargos, como “mulheres que acompanhavam”. CAIRE, R. A mulher militar: das origens aos nossos dias. Tradução de Joubert de Oliveira Brízida. Rio de Janeiro: Biblioteca do Exército., 2002.

das Companhias dos Dragões, ordenanças e regimentos auxiliares (COTTA, 2014), somente a partir de 1981 que a foi permitido o ingresso das mulheres nas fileiras da corporação, com a Resolução nº 911, de 14 de agosto daquele ano, quando foram admitidas 120 mulheres no primeiro Curso de Formação de Sargentos Femininos.

Em Montes Claros, Minas Gerais, mais precisamente no 10º Batalhão da Polícia Militar, conforme o aviso de nº 266, de 18 de setembro de 1986, 50 futuras soldados, iniciariam em 1º de dezembro do mesmo ano, o curso de formação da primeira turma de policiais militares femininas (pfem)⁴. A turma que completa, em 2016, trinta anos, teve suas últimas remanescentes até o ano de 2015, quando algumas optaram por se aposentar com todas as vantagens de atingir o ciclo completo de efetivo serviço.

O trabalho feminino nas corporações militares, mesmo após a sua inserção e, hoje, contendo em todos os níveis de editais, ainda é pouco estudado, o que vem sendo corroborado pela escassez sobre o tema. Segundo Oliveira (2014), o ambiente policial militar, por ser historicamente dominado pelo sexo masculino, tende a privilegiá-lo, sendo que as relações de dominação e poder apresentam maior relevo e a figura feminina é “relegada a um plano inferior”.

A desvalorização do trabalho da mulher dentro do universo policial militar tem por característica ressaltar a “divisão sexual do gênero” (Nogueira, 2004, p.59), pois, relega a ela um papel secundário, o que dá uma conotação de inferiorização e fragilização do trabalho feminino. Tal divisão, reproduz as relações capitalistas da dinâmica social, o que se traduz como alocação da mão de obra dessas mulheres em atividades vistas como “tipicamente femininas” (Oliveira, 2014), quando se retira delas a possibilidade de empenho em “missões” de natureza masculina.

A mulher se vê em meio à dualidade de buscar espaço e encontrar a negação

⁴ Abreviatura de policial feminina.



da condição de igual, por parte dos homens, também dentro da instituição, e fora dela, em meio aos familiares, é vista com desconfiança, pois, segundo Soares e Musumeci (2005), a família da policial feminina, teme um enfrentamento direto contra os agentes perpetradores, e a coragem, o heroísmo, a força física e a disposição para o risco, são características atribuídas à figura masculina.

A própria família da policial militar incorpora o discurso de poder e dominação masculina, pois enxergam apenas o homem como possível cumpridor de atividades que requer, muitas vezes, o uso da força como resolução de conflitos. Não só sentem receio de uma mulher está inserida em um ambiente tipicamente masculino, como não vislumbram a ela a capacidade de intervenção em momentos de resguardar a ordem pública.

Há necessidade de se esmiuçar as questões culturais e institucionais, desde a primeira turma de policiais femininas, já que seu trabalho fora visto pelos seus pares masculinos - como limitado -, devido à peculiaridade do emprego operacional, sendo os quartéis, até então, um ambiente historicamente dominado por homens, o que, segundo Oliveira (2014), “tende a privilegiá-lo”, dando conotação ao trabalho feminino como se este pertencesse a “um plano inferior”.

De acordo com Bourdieu (2002), a dominação masculina é intrínseca a todas as sociedades e dá-se pelo princípio masculino (ativo) sobre o feminino (passivo), sem haver a necessidade de força física, sendo corroborado por Oliveira (2014), quando este alega que a violência pode caracterizar-se mesmo sendo “doce e quase sempre invisível”, sendo que “um ato sutil”, pode ocultar as relações de poder que alcançam “não somente as relações de entre gêneros, mas toda a estrutura social”.

Assim, as dificuldades ultrapassam o ambiente do trabalho, perseguindo-a em todos os locais de sociabilidade, uma que vez que ao descobrirem a profissão desta mulher, reagem, muitas vezes, com incredulidade. Feitosa

(2010), corrobora da seguinte forma:

O preconceito que as policiais sofrem pela sua opção profissional precede ao seu ingresso na Polícia Militar, e se revela sob várias facetas, ele perpassa pelas relações com familiares, vizinhos, cônjuge e com parte dos policiais masculinos, que dentro do seu desconhecimento do que é a profissão policial militar acreditar ser seu exercício viável apenas ao sexo masculino ou ainda está ligado à imagem de truculência que a polícia adquiriu no regime militar (FEITOSA, 2010, p. 51).

Além das dificuldades vindas do ciclo social, as mulheres ainda encontravam regulamentos institucionais que prejudicavam a vida particular. Segundo Cappelle e Melo (2007), vida pessoal e profissional na PM se misturam, pois, até a permissão para casar tinha que ser solicitada ao comandante pelas policiais. Em Montes Claros, muitas mulheres “pediram baixa⁵” da primeira turma de policiais femininas do 10º Batalhão da Polícia Militar de Minas Gerais, tanto no período de formação como depois, em virtude de não receberem autorização⁶ do comando para contrair matrimônio.

A instituição militar, ao aceitar a entrada da mulher nas fileiras da corporação não consegue blindá-la dos comentários e atitudes masculinas que denigrem a sua imagem em serviço, pois, acuada, ela ignora para evitar perseguições profissionais.

É difícil encontrar policiais femininas que nunca ouviram, mesmo em “tom de brincadeira”, dos colegas de farda, que não viam “serventia” em “pfem” (OLIVEIRA, 2014) e que elas deveriam trabalhar em locais tipicamente femininos. Segundo Soares e Musumeci (2005, p. 16), “o preconceito

⁵ Exoneração. (Nota do autor)

⁶ Art. 13, § 158 - manter relacionamento íntimo não recomendável ou socialmente reprovável, com superiores, pares, subordinados ou civis. BRASIL. Decreto nº 23.985 – 10 out. 1981. Aprova o Regulamento Disciplinar da Polícia Militar do Estado de Minas Gerais (R-116): Belo Horizonte, 10 out. 1981.



aparece, de uma forma mais disfarçada, quando se refere às negras ou as mulheres esteticamente desproporcionais”.

Segundo essas mesmas autoras, o trabalho policial militar relega a mulher um trabalho secundário no emprego operacional da tropa, pois tente a ser alocada sob um viés protecionista (em tarefas diversas ao combate direto à criminalidade), o que ajuda a reforçar o preconceito por seus pares. Notadamente, quando a instituição separa as atividades “típicas de pfem”, conseguem expô-las ainda mais perante os demais profissionais, criando um “costume”, internalizado pela tropa, de que o emprego delas só deve se realizar em atividades “típicas de mulher”.

Ainda sobre a marginalização das policiais militares femininas, Soares e Musumeci (2005), apresentam uma imagem, vista por próprios familiares destas, da identidade de guerreiro, apregoada ao homem, policial militar, pronto para proteger, quanto a elas, um temor diante de um combate ou ação policial. Tal cenário passa a ser desolador, momento em que no ambiente mais íntimo dessas policiais militares, nutre-se uma desconfiança e um receio do trabalho realizado cotidianamente, ou como se costuma dizer na própria instituição, diuturnamente.

Neste íterim, cabe trazer ao trabalho o conceito de violência simbólica, de Bourdieu (2002) para guiar a discussão de relações que regem toda a estrutura social:

Sendo o produto da inscrição no corpo de uma relação de dominação, as estruturas estruturadas e estruturantes do habitus são o princípio de atos de conhecimento e reconhecimento práticos da fronteira mágica que produz a diferença entre os dominados, isto é, sua identidade social, inteiramente contida nessa relação. Esse conhecimento através do corpo é o que leva os dominados a contribuir para sua própria dominação ao aceitar tacitamente, fora de qualquer manifestação da vontade, os limites que lhe são impostos, ou mesmo produzir ou reproduzir por sua prática, limites abolidos na esfera do direito (BOURDIEU, 2002, p.146).

No contexto atual da sociedade, o ingresso da mulher no ambiente policial, segundo Calazans (2003), visa uma maior adequação à realidade contemporânea, pois a capacidade de intermediar e a sensibilidade das policiais militares, ajuda a em momentos que a intervenção deve ser pautada com maiores critérios cognitivos, onde não há a necessidade apenas do uso da força. A maneira de agir em determinadas situações requer maior presteza e atuação diferenciada, para que não haja o agravamento da situação mediante atuação do policial militar.

A definição do que seja o trabalho policial propriamente dito, é algo que está diretamente ligado ao gênero, pois, segundo Hagen (2006, p. 13), os homens se encaixam na representação de força, caracterizado pela disposição do conflito direto entre os agentes perpetradores e atividades físicas, o que seria o mais próximo de um perfil masculino. Da mesma forma, a mulher é vista como mais apta a lidar com documentos, em serviços internos que não exijam o uso da força ou intervenção em ocorrências de alta complexidade, dividindo os papéis dentro do “teatro de operações”.

Estes critérios de escolha para o emprego administrativo da mulher policial-militar em tais atividades, apenas reforça a visão machista da instituição. Essa divisão por gênero foi ainda mais sentida na primeira turma de policiais femininas do 10º Batalhão, quando tudo era novidade no ambiente do quartel, totalmente adaptado ao homem, e que via na mulher que acabara de entrar, algo que não pertencia aquele espaço, havendo a necessidade de superar tais formas de discriminação (KLIKSBURG, 2001). Taylor (2000, p. 249), ainda ressalta que a “imagem inferior ou desprezível”, é projetada na mulher, internalizando tal pensamento, muitas vezes, nelas próprias.

No momento em que algumas se veem a margem e, mesmo em um ambiente hierarquizado, começam a propor igualdade, inicia-se um processo de tensão que, segundo Honneth (2003, p. 36) “leva a um conflito entre o sujeito e seu ambiente social”, o que traz à tona os preconceitos que recaem sobre a mulher policial militar, no território dominado pelo masculino, o que torna mister



destacar o papel secundário do feminino nessa relação de reconhecimento. Ao que Fraser (2007) corrobora:

O não reconhecimento aparece quando as instituições estruturam a interação de acordo com normas culturais que impedem a paridade de participação. (...) A interação é regulada por um padrão institucionalizado de valoração cultural que constitui algumas categorias de atores sociais como normativos e outros como deficientes ou inferiores (FRASER, 2007, p.108)

Considerações finais

As concepções analíticas, no que se referem às abordagens teóricas e às realidades analíticas, diferem-se como um leque que apresentam diversos matizes próprios das dimensões relacionais. A reprodução do pensamento social está atrelada a fatores históricos, sociais e culturais que vão além do que os recortes analíticos podem abarcar os cenários sociais em momento bastante peculiar: aquele no qual a incerteza é a tônica que permeia a composição e a reconfiguração dos emaranhados das dinâmicas das sociedades atuais.

A complexidade das naturezas laborais, as diversidades de participações dos coletivos, sua sujeição às oportunidades e adversidades da realidade empírica compõem o panorama das dinâmicas subjetivas superlativadas pela pós-modernidade.

A dinâmica que o capital impõe ao trabalho, e conseqüentemente ao trabalhador, interfere diretamente no processo cosmovisionário, naquilo que representa a sujeição individual aos imperativos empregatícios e, de outro lado, às resistências advindas de uma constante rearticulação dos elementos que compõem o panorama da análise social.

No que tange ao trabalho feminino, o processo sócio-histórico por si só trouxe demandas das mais variadas, às quais o movimento feminista aliado às condicionantes do desenvolvimento têm se confrontado numa relação de intenso e constante tensionamento. Estas tensões, próprias da dialética conflitiva, fomentaram o cerne da teoria crítica feminista, de incontestável valor para o embasamento das discussões que contemplam uma análise crítica de gênero, ou no presente caso, do trabalho fruto da mão de obra feminina. A teoria crítica feminista surge para analisar a realidade feminina em um momento onde não se discute mais a visibilidade feminina, mas sim sua condição de (des)igualdade e os impactos da vida cotidiana na sua execução, quer seja pela consciência de suas possibilidades, pela expansão de suas capacidades, pela presença - e inclusive - sua participação de fato.

Aos indivíduos, especificamente as mulheres, executoras do trabalho, cabem distinguir de que modo as sujeições da realidade influenciam no seu laboro cotidiano e em que grau as resistências e lutas se farão presentes buscando afirmação de sua relevância para o estabelecimento de um desenvolvimento mais fecundo e participativo.

Nas instituições militares, mais precisamente em Minas Gerais, a inserção da mulher na atividade laboral, sem nenhum estudo anterior sobre a estrutura dos quartéis para receber, acentua a dificuldade de assimilação dos profissionais e de todo o sistema que ela foi incorporada. Tais dificuldades agravam o sentimento de superioridade de alguns militares masculinos em relação ao tratamento para com as recém-chegadas, gerando o conflito e atrito entre os pares e até, superiores.



Referências

ALVES, Devalir de Brito. **Trabalho, educação e conhecimento na enfermagem**: uma contribuição aos estudos sobre a força de trabalho feminina. Salvador: Dankat, 1997.

ALVESSON, Mats; BILLING, Yvonne Due. **Understanding gender in organizations**. London: Sage, 1997.

BAJOIT, Guy. **Tudo Muda**: proposta teórica e análise da mudança sociocultural nas sociedades ocidentais contemporâneas. Lisboa: Ed. Unijuí, 2006.

BANCO MUNDIAL. **A questão de gênero no Brasil**. Relatório da Unidade de Gênero, Departamento de Política Econômica e Redução de Pobreza, Região da América Latina e Caribe. Banco Mundial; CEPIA, 2003.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2001.

BEAUVOIR, Simone de. **O Segundo sexo**: Fatos e Mitos. Tradução: Sérgio Milliet. 4ª ed. Rio de Janeiro: Difusão Europeia do Livro, 1991.

BENERIA, Lourdes; SEN, Gita. **Acumulación, reproducción y el papel de la mujer en el desarrollo económico**: una revisión a Boserup. Asociación Colombiana para el Estudio de la Población: Bogotá, 1982.

BETIOL, Maria Irene Stocco. **O feminino**: alteridade e identidade frente ao sistema e mundo da vida. 2000. 189 p. Tese (doutorado em Psicologia Social) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.

BIRGIN, Haydée. Las mujeres en las estrategias de desarrollo sustentable. In: **Fin de Siglo. Género y Câmbio Civilizatório**. Ediciones de las Mujeres N° 17.

Santiago: ISIS Internacional, 1992.

BOURDIEU, Pierre. A dominação masculina. **Educação e Realidade**, v. 20, nº 2. Porto Alegre, jul. /dez. 2002, pp. 133-184.

BRASIL. **Decreto nº 23.985** – 10 out. 1981. Aprova o Regulamento Disciplinar da Polícia Militar do Estado de Minas Gerais (R-116): Belo Horizonte, 10 out. 1981.

BUTLER, Judith. **Bodies That Matter**: On the Discursive Limits of “Sex”. New York: Routledge, 1993.

CAIRE, R. **A mulher militar**: das origens aos nossos dias. Tradução de Joubert de Oliveira Brízida. Rio de Janeiro: Biblioteca do Exército, 2002.

CALAZANS, Márcia Esteves de. **A constituição de mulheres em policiais**: um estudo sobre policiais femininas na Brigada Militar do Rio Grande do Sul. 2003. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social e Institucional) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2003.

CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes. Mulheres Policiais, Relações de Poder e de Gênero na Polícia Militar de Minas Gerais. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 11, p. 1-25, 2010.

COTTA, Francis Albert. **Breve História da Polícia Militar de Minas Gerais**. Belo Horizonte: Fino Traço, 2014.

FEITOSA, Ane Carine do Nascimento. **Inserção das mulheres na Polícia Militar do Ceará**. 2010. 149 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais), Universidade Estadual do Ceará, Fortaleza, 2010.

FRASER, Nancy. **Reconhecimento sem Ética?** São Paulo, Lua Nova, 2007.



GIDDENS, Anthony; BECK, Ulrich; LASH, Scott. **Modernização reflexiva:** política, tradição e estética na ordem social moderna. São Paulo: Unesp, 1997.

HAGEN, Acácia Maria Maduro. **O trabalho policial:** estudos da Polícia Civil do Estado do Rio Grande do Sul. São Paulo: IBCCRIM, 2006.

HONNETH, Axel. **Luta por reconhecimento:** a gramática moral dos conflitos sociais. Trad. Luiz Repa. São Paulo: Ed. 34, 2003.

KLIKSBERG, Bernardo. **Falácias e mitos do desenvolvimento social.** São Paulo: Editora Cortez; Brasília: UNESCO, 2001. 175p.

LANGUER, André. **O trabalho como essência do Homem.** Revista Vinculando. 2004. Disponível: <http://www.ihu.unisinos.br/uploads/publicacoes/edicoes/1162403241.65pdf.pdf> Acesso em: 2 jun. 2021.

MACEDO, Ana Gabriela; AMARAL, Ana Luísa. **Dicionário da Crítica Feminista.** Lisboa: Edições Afrontamento, 2005.

MEERTENS, Dony. Autonomía y práctica social: Dilemas cotidianos de una estrategia de género en el desarrollo. Em: Barrig, Maruja y Andy, Wehkamp (Ed.). **Sin morir en el intento. Experiencias de planificación de género en el desarrollo.** Lima: NOVID – Red entre mujeres, 1994. p.49.

MINAS GERAIS. Polícia Militar. **Resolução 911, de 14 de agosto de 1981.** Dispõe sobre o funcionamento, na Corporação, de Cursos e Estágios, para Oficiais e Praças no ano de 1982. Belo Horizonte: Comando-Geral. BGPM 154, de 14/08/1981, p. 2155 a 2158.

NOGUEIRA, Cláudia Mazzei. A feminização no mundo do trabalho: entre a emancipação e a precarização. IN: ANTUNES, Ricardo; SILVA, Maria Morais. (orgs). **O avesso do trabalho.** São Paulo: Expressão Popular, 2004.

NUSSBAUM, Martha. Introducción. Feminismo y desarrollo internacional. In: **Las mujeres y el desarrollo humano**. Barcelona: Herder Editorial, 2002, p.27-66.

OLIVEIRA, Francisco Malta de. **Armadas e Delicadas?: O Trabalho Feminino Na Polícia Militar De Minas Gerais**. 2014. 97p. Dissertação de mestrado. Universidade Estadual de Montes Claros, Minas Gerais.

OLIVEIRA, Zuleica Lopes Cavalcanti. **Trabalho e gênero: a construção da diferença**. In: Mulher e Trabalho/FEE; FGTAS/SINE-RS; DIEESE; SEAD-SP; FAT – v. 1 (mar 2001) – Porto Alegre: CORAG, 2001.

PATEMAN, Carole. **Participation and Democratic Theory**. New York: Cambridge University Press, 1983.

RAGO, Margareth. Epistemologia feminista, gênero e história. In: PEDRO, Joana Maria e GROSSI, Miriam Pillar. (orgs.) **Masculino, feminino, plural: gênero na interdisciplinaridade**. Florianópolis, Ed. Mulheres, 1998.

SANTOS, Luciana, Rodrigues dos. **A Participação da Mulheres nas Forças Armadas Brasileiras: um debate contemporâneo**. In: III Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos de Defesa (ABED), 2009, Londrina. Anais Online, 2009. Disponível em: <<http://www.uel.br/pos/mesthis/abed/anais/LaucianaRodriguesdosSantos.pdf>>. Acesso em: 2 jun, 2021.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como Liberdade**. Trad. Laura Teixeira Motta; revisão técnica Ricardo Doniselli Mendes. São Paulo: Companhia de Letras, 2000.

SOARES, Bárbara Musumeci; MUSUMECI, Leonarda. **Mulheres Policiais: presença feminina na Polícia Militar do Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.



SOLOW, Robert. The labor market as a social institution. In: **The Royer Lectures**. California: University of Berkeley, 1989.

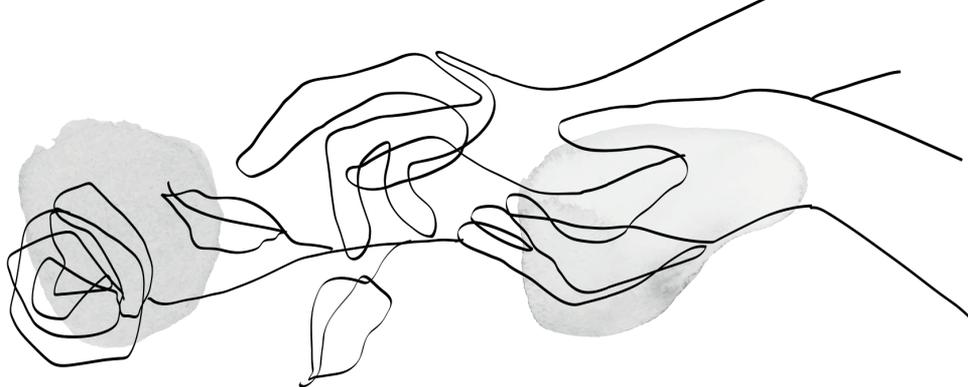
SOUZA, Camila Similhana de Oliveira. Desafio à diferença: A inclusão da mulher como profissional de segurança pública na polícia militar de Minas Gerais. In: Fazendo Gênero 8 - Corpo, Violência e Poder, 2008, Florianópolis. **Fazendo Gênero 8 - Corpo, Violência e Poder - Florianópolis**, de 25 a 28 de agosto de 2008, 2008. v. 01. p. 1-7. Disponível em: <http://www.fazendogenero.ufsc.br/8/sts/ST18/Camila_Similhana_18.pdf>. Acesso em: 2 jun. 2021.

TAYLOR, Charles. **A política do reconhecimento**. In: TAYLOR, C. Argumentos Filosóficos. São Paulo: Loyola, 2000.

VALDÉS, Adriana. Mujeres, culturas, desarrollo: perspectivas desde América Latina. In : **Fin de Siglo. Género y Câmbio Civilizatório**. Ediciones de las Mujeres Nº 17. Santiago: ISIS Internacional, 1992.

WEBER, M. **Economia y Sociedad**. México: Fundo de Cultura Económica, 1964.

WOLFF, Cristina Scheibe. **A ditadura militar e a face maternal da repressão**. Espaço Plural (Unioeste) v. X, 2009.



TRABALHO FEMININO NA POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS:

REFLEXÕES SOBRE A ATUAÇÃO FEMININA NA PRIMEIRA DÉCADA DO SÉCULO XXI

Francisco Malta de Oliveira

Doutor em Desenvolvimento Social pela Unimontes. Graduado da Polícia Militar de Minas Gerais.

Ertz Ramon Teixeira Campos

Mestre em História Social pela Unimontes. Graduado da Polícia Militar de Minas Gerais.

Resumo: Investiga a relação de gênero e trabalho feminino na Polícia Militar de Minas Gerais, analisando a inserção feminina nessa instituição: um ambiente reconhecido numericamente e historicamente como masculino, buscando compreender a forma de organização daquele espaço a

partir da perspectiva das próprias policiais. Aborda-se o trabalho e sua relevância social, conceituação de gênero, dominação, as transformações do mundo do trabalho, cultura organizacional no ambiente policial-militar e divisão sexual do trabalho. Foi possível considerar que as

questões ligadas ao reconhecimento do trabalho executado pelas policiais militares apresentam muitas nuances e encontram-se profundamente engendradas na percepção que a própria Corporação tem do trabalho

executado por mulheres.

Palavras-chave: Gênero; Trabalho Policial Feminino; Divisão Sexual do Trabalho; Reconhecimento.

Introdução

A inserção, a atuação, a presença e o espaço social da mulher no mercado de trabalho ainda são temas bastante controversos. Os mais frequentes são os que advogam a causa de que as mulheres ocupam postos de trabalho inferiores aos dos homens, geralmente em função das clássicas representações sociais, aos conceitos que povoam o imaginário coletivo de uma sociedade que relaciona o feminino a um arcabouço simbólico e de imagens que sempre estão ligadas à “considerada essência da feminilidade”.

Mesmo apesar da inclusão, participação e atuação feminina no mercado de trabalho, o trabalho executado por mulheres em ambientes militares ainda foi pouco estudado. Pode-se constatar tal fato pela escassez de publicações sobre o tema.

Na Polícia Militar de Minas Gerais (PMMG), instituição bicentenária, referência para outras polícias militares brasileiras, verifica-se a presença feminina em todos os postos e graduações e em todas as áreas de atuação, sejam as administrativas ou as operacionais, cujo ingresso ocorrera no início dos anos de 1980, com a publicação do Decreto 21.336, de 20 de maio de 1981 (MINAS GERAIS, 1981). Ademais, foi uma das instituições militares pioneiras na incorporação feminina em seus quadros, cujo fato impactou na estrutura da própria Corporação e continua em constante evolução, seja em função da

estabilização dessa força de trabalho, seja em função do desenvolvimento do pensamento estratégico da PMMG (ALVES, 2006).

A força de trabalho feminina, nas forças de segurança de modo geral, tende a ser empregada sob a ótica de um viés protecionista (ao empregar aquela mão de obra em atividades diversas da atividade operacional de fato que não fossem o combate direto à criminalidade), que também poderia ser compreendido como segregador (ao empregar a mão de obra feminina em atividades popularmente conceituadas como essencialmente femininas) ou inferiorizador (ao subestimar a capacidade laboral policial feminina) aos olhos de outros que não as próprias policiais militares e inevitavelmente, a mulher depara-se com o dilema entre a afirmação e a negação da condição de igual (CAPELLE; MELLO, 2010; SOARES; MUSUMECI, 2005).

A dominação masculina se faz presente em todas as sociedades e legitima-se no fato de que todas essas sociedades se constituem de uma perspectiva androcentrista, já que pressupõe e prescreve a dominação do princípio masculino (ativo) sobre o princípio feminino (passivo) (BOURDIEU, 2002). Assim, a dominação masculina é uma dominação simbólica que caracteriza a banalização dessa dominação na sociedade, exercendo sobre os corpos um forte poder, sem haver necessidade de força física. A dominação é, então, imposta e vivenciada pela presença da violência simbólica, uma “violência doce e quase sempre invisível”, um ato sutil, responsável por ocultar as relações de poder que alcançam não somente as relações entre os gêneros, mas toda a estrutura social.

O ingresso feminino no ambiente laboral policial-militar encontra sustentação ao ser ilustrado pela pretensão do discurso de que atualmente buscam-se outros valores mais favoráveis com o contexto social atual, como inteligência, a capacidade para intermédio na resolução de conflitos, a inovação e o trabalho em equipe (CALAZANS, 2003). Desta forma, conflitam novas situações em que a força física não é fundamental. Um exemplo é a mediação em situações potencialmente violentas e conflitivas, atendimento a



coletivos que exigem tratamento diferenciado (minorias e grupos vulneráveis em situação de vitimização) e demandas não-criminais.

A necessidade de se analisar a problemática do gênero relacionado ao emprego da mão de obra, e a relevância histórico-social do processo de ingresso feminino na instituição policial-militar mineira, torna importante conhecer o perfil da policial militar feminina e as nuances das atividades profissionais por elas realizadas nos dias atuais.

A partir das observações sobre aspectos relacionados à presença da mulher na Polícia Militar e suas características, em sua condição, sobretudo, de minoria naquele meio, em um ambiente de exclusividade masculina em seus quadros por mais de dois séculos desde sua fundação, foi possível definir o objetivo desta pesquisa: analisar o perfil da policial militar feminina e sua relação com o trabalho na 11ª Região da Polícia Militar de Minas Gerais.

Metodologia

Em função da natureza da problemática levantada, as técnicas de coleta de dados basearam-se em pesquisa bibliográfica e de fonte documental e de pesquisa quantitativa, mediante aplicação de questionários semi-estruturados. A coleta de dados bibliográficos fundamentou-se na busca de informações históricas da inserção, participação e contribuição da mão de obra feminina na Polícia Militar de Minas Gerais, relacionando-as com a literatura científica.

A busca de informações *in loco* da percepção feminina no que se refere às questões por esta enfrentadas, através de dados amostrais claros e consistentes, visou o aprofundamento no objeto da pesquisa, possibilitando interpretar e explicar as causas e consequências da situação problema levantada.

Em um segundo momento, e paralelamente à pesquisa bibliográfica, realizou-se a pesquisa de campo. Pretendeu-se abordar a política de emprego da mão de obra feminina por área de atividade, a opinião das policiais sobre como se dá a alocação de sua mão de obra e, principalmente, sob a ótica de como a mão de obra feminina acredita que a Corporação a enxerga diante da supremacia masculina em seus quadros, em termos numéricos. Tais informações contribuíram para a identificação dos fatores e questões alusivas aos desafios femininos dentro de uma Corporação cultural e socialmente dominada pelo gênero masculino.

O acesso à opinião das policiais militares se deu depois de obter-se acesso à relação nominal das 125 (cento e vinte e cinco) policiais militares que trabalham na área de abrangência da 11ª Região da Polícia Militar de Minas Gerais, cuja sede é o município de Montes Claros, no ano de 2013. O convite para que participassem da pesquisa¹ feito através do sistema de comunicação de mensagens internas da PMMG, denominado “painel administrativo”, disponibilizado no portal interno conhecido por “IntranetPM”. Naquela ocasião, explicou-se o motivo e a relevância da pesquisa. Assim, o link para responder à pesquisa foi enviado somente após o consentimento de cada policial militar. A pesquisa recebeu 61 (sessenta e uma) respostas para um universo de 125 policiais militares.

O desenvolvimento do estudo atendeu as normas nacionais e internacionais de ética em pesquisa envolvendo seres humanos. Contudo, não é intuito desta pesquisa a generalização dos resultados para o universo de análise. Os resultados aplicam-se somente aos sujeitos investigados.

¹ O formulário de pesquisa foi disponibilizado através de um link na internet.



Resultados

Caracterização do perfil da policial militar relacionado ao trabalho

A distribuição dos efetivos feminino e masculino, tanto no âmbito regional como no âmbito estadual, visa verificar as discrepâncias entre estas duas esferas macro e micro institucionais. Tais números corroboram para a construção do perfil da presença feminina na PMMG diante da maioria masculina, tanto em números absolutos como em números relativos.

Apesar de a presença feminina atualmente já ter alcançado todos os graus hierárquicos, a presença feminina tem acesso limitado pelas restrições legais, que se aplicam quando do ingresso na Instituição, fixadas em 10% das vagas desde o ano de 2007 (MINAS GERAIS, 2007). Para os concursos internos não há limitação, o que naturalmente, acaba por ser consequência da restrição do acesso inicial, se estendendo aos demais graus hierárquicos em maior ou menor grau.

As tabelas e gráficos a seguir referem-se à caracterização do efetivo masculino e feminino da PMMG, além das questões alusivas às áreas de atuação, satisfação e motivos que as levaram a ingressar na PMMG e pretensões futuras na Corporação.

Tabela 1

Efetivo total em atividade da PMMG por sexo e nível hierárquico – 2013

Nível Hierárquico	EFETIVO MASCULINO		EFETIVO FEMININO		Efetivo total
	Frequência Absoluta	Frequência Relativa (%)	Frequência Absoluta	Frequência Relativa (%)	
Coronel	39	90,7	4	9,3	43
Tenente-Coronel	196	88,7	25	11,3	221
Major	385	81,2	89	18,8	474
Capitão	601	82,2	130	17,8	731
1º Tenente	720	84,3	134	15,7	854
2º Tenente	726	83,9	139	16,1	865
Cadete/ Aluno	112	90,3	12	9,7	124
Subtenente	545	92,7	43	7,3	588
1º Sargento	1793	87,3	259	12,7	2052
2º Sargento	1458	88,7	187	11,3	1645
3º Sargento	7245	92,6	579	7,4	7824



Cabo	10150	93,8	670	6,2	10820
Soldado 1ª Classe	15778	92,0	1363	8,0	17141
Soldado 2ª Classe	43	84,3	8	15,7	51
Total	39791	91,6	3642	8,4	43433

Fonte: PMMG, 14/08/2013.

Pode-se notar que conforme exposto na TAB.1, comparativamente, o efetivo masculino representa 91,6% do efetivo em atividade de toda a Instituição. A graduação onde a discrepância entre a presença masculina e feminina é maior é a de Cabo, com 93,8% de participação masculina. Analisando-se a distribuição feminina, o destaque em números absolutos está no nível de Soldado de 1ª Classe. Quando se analisa os números relativos, destaca-se a maior participação feminina no posto de Major, com frequência relativa de 18,8% e 89 representantes.

Tabela 2

Efetivo feminino total em atividade na PMMG por nível hierárquico – 2013

Nível Hierárquico	EFETIVO FEMININO	
	Frequência Absoluta	Frequência Relativa (%)
Coronel	4	0,1
Tenente-Coronel	25	0,7

Major	89	2,4
Capitão	130	3,6
1º Tenente	134	3,7
2º Tenente	139	3,8
2º Tenente	1	0,0
Cadete/Aluno	12	0,3
Subtenente	43	1,2
1º Sargento	259	7,1
2º Sargento	187	5,1
3º Sargento	579	15,9
Cabo	670	18,4
Soldado 1ª Classe	1363	37,4
Soldado 2ª Classe	8	0,2
Total	3643	100,00

Fonte: PMMG, 14/08/2013.

Procedendo-se a análise isolada de todo o efetivo feminino da PMMG por nível hierárquico sobre seu total, na TAB.2 percebe-se que somente 0,1% do efetivo, ou seja, 4 (quatro) mulheres encontram-se no posto de Coronel. Tal fato permite a reflexão para uma possível causa para explicar esse fenômeno: a sanção da Lei Complementar 109/09 (MINAS GERAIS, 2009) entre outras mudanças, trouxe em seu bojo a possibilidade de que a mulher



militar possa requerer sua transferência para a reserva remunerada aos vinte e cinco anos de efetivo serviço, recebendo os proventos integrais desde que não haja o cômputo de qualquer tempo fictício. Isto é, se há possibilidade de afastamento para a reserva percebendo as vantagens integrais, poucas permaneceriam para galgar promoções, se já estão na fase final da carreira.

O maior quantitativo feminino tanto em números absolutos como relativos, encontra-se no nível de Soldado de 1ª Classe (37,4%). Tal fato deve-se aos sucessivos certames realizados a partir do ano de 2007, que ampliou a oferta de vagas além de dobrar a cota de vagas para os candidatos femininos para 10% do total das vagas ofertadas (MINAS GERAIS, 2007).

A TAB.3, a seguir, apresenta o efetivo de toda a 11ª Região da Polícia Militar em função de sexo e nível hierárquico.

Tabela 3

Efetivo da ativa no âmbito da 11ª RPM por sexo e nível hierárquico – 2013

Nível Hierárquico	EFETIVO MASCULINO		EFETIVO FEMININO		Efetivo total
	Frequência Absoluta	Frequência Relativa (%)	Frequência Absoluta	Frequência Relativa (%)	
Coronel	1	100	-	-	1
Tenente-Coronel	5	100	-	-	5
Major	9	90	1	10	10
Capitão	18	90	2	10	20

1º Tenente	31	93,9	2	6,1	33
2º Tenente	42	91,3	4	8,7	46
Subtenente	24	100	-	-	24
1º Sargento	93	96,9	3	3,1	96
2º Sargento	60	95,2	3	4,8	63
3º Sargento	450	95,7	20	4,3	470
Cabo	465	98,5	7	1,5	472
Soldado 1ª Classe	1038	92,6	83	7,4	1121
Soldado 2ª Classe	5	100	-	-	5
Total	2241	-	125	-	2366

Fonte: PMMG, 14/08/2013.

Conforme apresenta a TAB.3, na 11ª Região da Polícia Militar, o posto mais alto onde há participação feminina, é o de Major, mas em proporção bastante inferior se comparado ao efetivo feminino de toda a Polícia Militar de Minas Gerais: 10% ante 18,8%. Destaca-se ainda que este é o posto (Major) que apresenta menor presença feminina, havendo somente uma representante no âmbito da 11ª RPM.

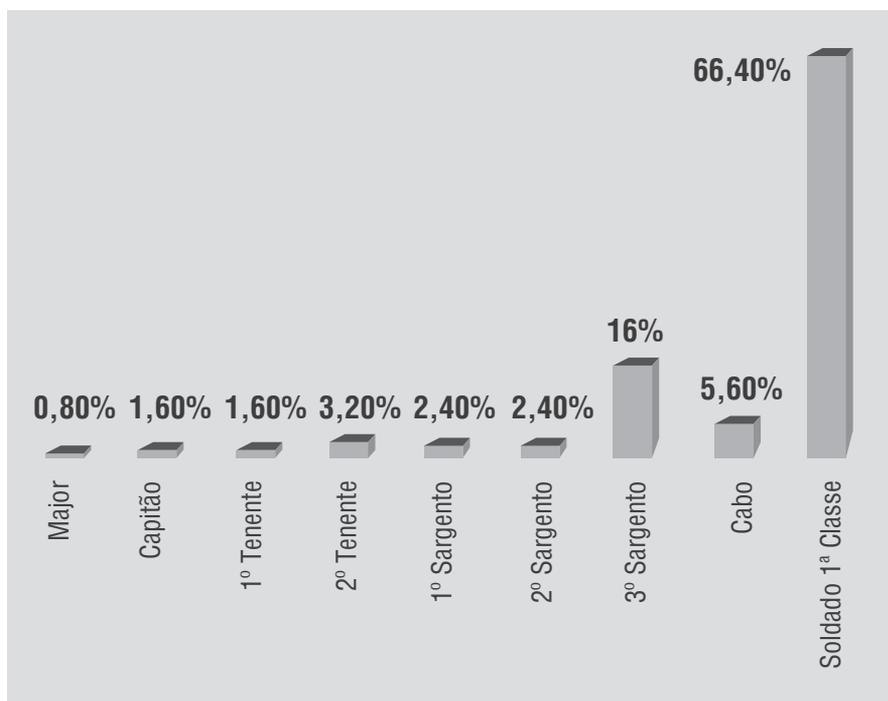
Proporcionalmente, os postos de Major e Capitão são os de maior participação



percentual feminina - 10% cada – contudo sensivelmente inferiores quando comparados com toda a Instituição: 18,8% e 17,8%, respectivamente.

Gráfico 1

Efetivo feminino da ativa no âmbito da 11ª RPM por nível hierárquico – 2013



Fonte: PMMG, 14/08/2013.

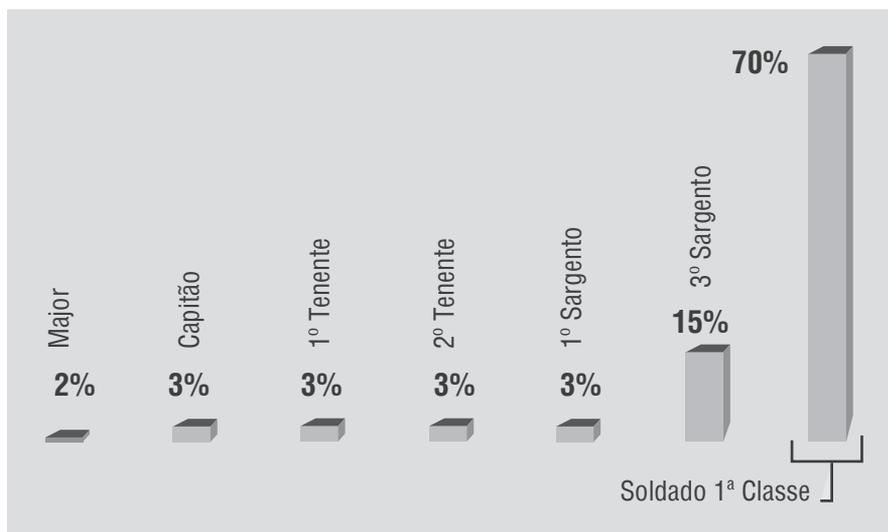
Ainda no âmbito regional, a maioria de seu efetivo feminino encontra-se na graduação de Soldado de 1ª Classe (66,4%), ante 37,4% do efetivo de toda a Instituição, conforme demonstrado no Gráfico 1. Credita-se tal fato ao grande quantitativo que fora incluído nos certames mais recentes, a partir do ano de 2007, quando da sanção da Lei 16.678, de 10 de janeiro de 2007, que ampliou o ingresso feminino de 5% para 10% a partir de então (MINAS GERAIS, 2007).

No tocante ao grau hierárquico das respondentes, do total de entrevistadas, 70% são Soldados de 1ª Classe, conforme se pode observar no Gráfico 2. Nota-se que não se obteve resposta de nenhuma policial na graduação de Cabo.



Gráfico 2

Efetivo feminino da ativa no âmbito da 11ª RPM por nível hierárquico – 2013



Fonte: Dados da pesquisa.

Dentre os dados que a pesquisa visou obter a fim de subsidiar a produção das informações que atendessem aos objetivos do trabalho, estão o ano de ingresso das policiais na Instituição. Do total de 61 respondentes, verifica-se que o ingresso variou de 1986 a 2010, o que significa haver policiais militares ainda na ativa que fizeram parte da primeira turma do Curso de Formação de Soldados da PMMG (MINAS GERAIS, 1985) e encontram-se na fase final da carreira profissional.

No que se refere ao nível de escolaridade das entrevistadas, nota-se na TAB. 4 que a maioria das respostas se situa nas categorias “ensino médio” (26,2%) e “superior incompleto” (24,6%).

A análise dos dados sobre a escolaridade das policiais permite-nos observar que de acordo com a Instrução Geral 004, de 02 de julho de 1986 (ano em que houve o ingresso feminino no Curso de Formação de Soldados) havia a exigência dentre as condições para inscrição, possuir o primeiro grau completo até o início do curso (BGPM 120/86, p. 2167). Ou seja, mesmo a policial militar que ingressou na PMMG naquele certame possui nível de escolaridade superior ao que era exigido à época.

Tabela 4

Nível de escolaridade do efetivo feminino da ativa no âmbito da 11^a RPM

NÍVEL HIERÁRQUICO	EFETIVO FEMININO	
	Frequência Absoluta	Frequência Relativa (%)
Doutorado	1	1,6
Mestrado	1	1,6
Pós-graduação ²	14	23
Superior completo	14	23
Superior incompleto	15	24,6
Ensino médio	16	26,2
Ensino fundamental	0	0
Total	61	100

Fonte: Dados da pesquisa.

² Pós-graduação em nível *lato sensu*.



Observa-se ainda que apesar de que o nível de escolaridade mínima exigido à época para ingresso no quadro de praças da PMMG fosse o ensino fundamental completo, não há dentre as respondentes, nenhuma resposta para esta opção, o que permite-nos inferir que mesmo após o ingresso na Corporação, o efetivo feminino tende a continuar se qualificando.

Tabela 5

Quantitativo feminino da 11ª RPM por área de atividade

ÁREA DE ATIVIDADE	EFETIVO FEMININO	
	Frequência Absoluta	Frequência Relativa (%)
Saúde ³	11	18
Educação ⁴	-	-
Administrativa	25	41
Operacional	22	36,1
Operacional especializada (meio ambiente, trânsito rodoviário ou missões especiais)	3	4,9
Total	61	100

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto à área de atividade desempenhada pelas entrevistadas, 41% responderam atualmente trabalhar na área administrativa (atividade-meio),

³ Profissionais das áreas de medicina, odontologia, psicologia e enfermagem.

⁴ Lotada no Colégio Tiradentes da Polícia Militar.

enquanto 36,1% responderam trabalhar na área operacional (atividade-fim). Atuação em outras áreas soma 22,9%, conforme demonstrado na TAB.5. Quando somados os percentuais das áreas administrativa e saúde (41% e 18%, respectivamente), verifica-se o percentual de 59% de mulheres que não trabalham na atividade-fim da Polícia Militar. Tal fato demonstra que de fato há uma divisão sexual do trabalho, uma tendência organizacional a alocar a mão de obra feminina nas atividades que não sejam as de enfrentamento direto e prevenção à criminalidade.

Para Bourdieu (2002) este fato se configura mediante a visão androcêntrica que se instala como neutra e não percebe a importância de se manifestar de modo capaz de legitimá-la. Ademais, a ordem social atua como um imenso aparato simbólico que tende a confirmar a dominação masculina na qual se estrutura. Ou seja, na divisão sexual do trabalho existe uma distribuição muito estrita das atividades relacionadas a cada um dos sexos, de seu lugar, seu momento e seus instrumentos.

Tabela 6

Motivos que influenciaram o ingresso da mulher na PMMG (múltiplas respostas)

ÁREA DE ATIVIDADE	EFETIVO FEMININO	
	Frequência Absoluta	Frequência Relativa (%)
Influência de familiares/amigos	22	12,5
Estabilidade do serviço público	44	25
Remuneração e/ou benefícios	33	18,8
Natureza da atividade/adrenalina	5	2,8



Nobreza da função	15	8,5
Agir na defesa do cidadão	12	6,8
Oportunidade de prestar ajuda à comunidade	15	8,5
Status, prestígio social relacionados à carreira	6	3,4
Falta de opção no mercado de trabalho	0	0
Oportunidade (estava prestando diferentes concursos)	18	10,2
Vocação	6	3,4
Poder associado à carreira	0	0
Não sabe / nunca pensou a respeito dessas motivações	0	0
Total	176	100

Fonte: Dados da pesquisa.

Dentre os principais motivos que levaram as policiais militares a optarem por esta carreira profissional, sobressaem a estabilidade do serviço público e remuneração e/ou benefícios, com 25% e 18,8% das respostas, respectivamente, conforme demonstrado na TAB.6.

Destaca-se a ausência de respostas para as alternativas “falta de opção no mercado de trabalho” e “poder associado à carreira”. Ou seja, a mulher que faz parte dos quadros da PMMG atualmente não está lá porque a conjuntura socioeconômica brasileira a induziu a optar, já que a ausência de trabalho no mercado não é uma realidade à qual ela é submetida. Ademais, a ideia de ser

detentora de poder não lhe é chamariz, mesmo que o poder esteja diretamente atrelado ao imaginário coletivo sobre as instituições de segurança pública.



Fonte: Dados da pesquisa.

No que tange à satisfação com e no trabalho, cabe destacar a abordagem do conceito segundo os autores WAGNER III; HOLLENBECK (2006, p. 121), que afirmam ser este “um sentimento agradável que resulta da percepção de que nosso trabalho realiza ou permite a realização de valores importantes relativos ao próprio trabalho”.

Pode-se verificar no GRÁF.3 que 77% das entrevistadas responderam estarem satisfeitas com o trabalho que fazem e em trabalhar na PMMG.



Tal fato é justificado por Robbins (2002), ao afirmar que determinados fatores são essenciais para que ocorra a satisfação no trabalho: um trabalho desafiador cognitivamente, recompensas justas, condições de trabalho adequadas, apoio de colegas, sintonia entre a personalidade com o cargo, e por fim, a disposição genética do indivíduo. Ademais, quando o profissional aumenta sua produtividade, ele tende a receber elogios, ser promovido e/ou obter aumento salarial e conseqüentemente torna-se mais satisfeito com o trabalho. Desta forma, não é a satisfação que aumenta a produtividade e sim a produtividade que aumenta a satisfação.

Tabela 7

O que a mulher policial militar faria no caso de ter que escolher outra profissão

O QUE A MULHER PM FARIA SE TIVESSE QUE ESCOLHER OUTRA PROFISSÃO	EFETIVO FEMININO	
	Frequência Absoluta	Frequência Relativa (%)
Escolheria a mesma profissão	31	50,8
Trabalharia em outra instituição de segurança pública	10	16,4
Trabalharia em algo totalmente diferente	11	18,0
Não sabe / nunca pensou a respeito	9	14,8
Total	61	100

Fonte: Dados da pesquisa.

Ao serem questionadas sobre o que fariam se tivessem que escolher outra profissão, 50,8% das entrevistadas responderam que escolheriam a mesma profissão, conforme apresentado na TAB.7. Tal resultado vai ao encontro da abordagem de McGREGOR (1973, p.132) que afirma que todo comportamento humano é voltado para a satisfação das necessidades humanas, do nascimento até a morte, o indivíduo está empenhado em constantes tentativas de satisfazer suas necessidades variadas, complexas e algumas conflitantes. Qualquer comportamento é uma resultante de forças que surgem parte de seu interior e parte do meio ambiente em que vive.

O elevado índice de satisfação permite-nos inferir que a Corporação tem atendido aos anseios das policiais militares, o que se traduz na sua satisfação com a atividade que desempenham.

Tabela 8

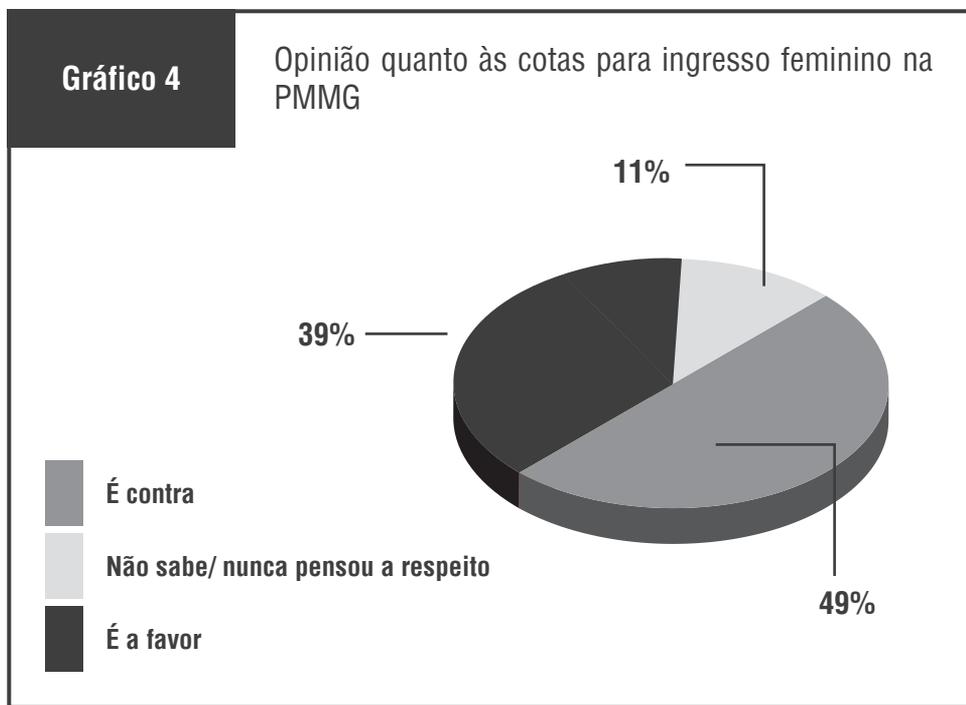
Objetivo futuro quanto à profissão policial-militar

O QUE A MULHER PM FARIA SE TIVESSE QUE ESCOLHER OUTRA PROFISSÃO	EFETIVO FEMININO	
	Frequência Absoluta	Frequência Relativa (%)
Aposentar na Instituição	38%	62,3%
Sair da Instituição tão logo encontre oportunidade melhor	13%	21,3%
Não sabe / Ainda não pensou no futuro	10%	16,4%
Total	61%	100%

Fonte: Dados da pesquisa.



Quando as policiais militares foram questionadas quanto à pretensão profissional futura, nota-se na TAB. 8 que 62% responderam que pretendem permanecer na PMMG até que se aposentem. Este resultado corrobora o elevado percentual de profissionais que respondeu se sentir satisfeita em trabalhar na Corporação, conforme demonstrado no GRÁF.3. Tachizawa et al (2006, p.241) afirmam que esta preponderância de respostas positivas são diretamente relacionadas ao ambiente de trabalho representam “o grau de satisfação demonstrado pelos membros de uma organização na qual a motivação é fator fundamental para a realização dos trabalhos”.



Fonte: Dados da pesquisa.

No final da década passada, a Lei 16.678, de 10 de janeiro de 2007 dobrou para 10% a cota de vagas para mulheres nos certames externos da PMMG (MINAS GERAIS, 2007). Este fato foi alvo do questionário desta pesquisa, quando as policiais militares foram questionadas se são contra a favor desta limitação para o ingresso feminino na Corporação.

O GRÁF.4 apresenta como resultado que 49% das entrevistadas afirmaram serem contrárias a tal limitação, enquanto 39% demonstraram-se favoráveis a ela.

Tabela 9

Emprego da força de trabalho feminina na PMMG segundo as policiais militares

EMPREGO DA MÃO DE OBRA FEMININA NA PMMG SEGUNDO AS POLICIAIS MILITARES	EFETIVO FEMININO	
	Frequência Absoluta	Frequência Relativa (%)
Na administração	54	88,5
Na área operacional	5	8,2
Não sabe / nunca pensou a respeito	2	3,3
Total	61	100

Fonte: Dados da pesquisa.



Segundo as entrevistadas, 88,5% acreditam que a força de trabalho feminina é empregada na administração, conforme a TAB.9. Pode-se analisar tal afirmação pelo viés essencialista que não é exclusivo dos que valorizam a presença feminina, conforme Soares e Musumeci (2005), e que as próprias policiais percebem, mesmo sem terem noção do que isso significa de fato.

Tabela 10

Como deveria ocorrer o emprego da mão de obra feminina na PMMG segundo as policiais militares

COMO DEVERIA OCORRER O EMPREGO DA MÃO DE OBRA FEMININA NA PMMG SEGUNDO AS POLICIAIS MILITARES	EFETIVO FEMININO	
	Frequência Absoluta	Frequência Relativa (%)
De preferência em atividades administrativas	26	42,6
De preferência na área operacional	35	57,4
Total	61	100

Fonte: Dados da pesquisa.

Curiosamente, quando questionadas sobre como deveria ser o emprego da mão de obra feminina, 57,4% responderam que as policiais militares deveriam desenvolver suas atividades na área operacional, conforme a TAB.10. É nesse questionamento que se situa o dilema no qual se debate acerca da consolidação da imagem da policial feminina: ao conscientizar-se como igual ou diferente da imagem policial masculina – “e no cerne de uma desqualificação implícita, na medida em que as atividades de ‘confronto’ sejam identificadas como ‘verdadeiro trabalho de polícia’”. (SOARES e MUSUMECI, 2005, p.76).

Tabela 11

Atividade policial na qual as pesquisadas preferem trabalhar

ATIVIDADE POLICIAL NA QUAL AS PESQUISADAS PREFEREM TRABALHAR	EFETIVO FEMININO	
	Frequência Absoluta	Frequência Relativa (%)
Na administração	15	24,6
Na atividade operacional	31	50,8
Em atividade especializada (saúde, meio ambiente, missões especiais)	15	24,6
Total	61	100

Fonte: Dados da pesquisa.

A preferência pessoal de cada policial militar também foi alvo de questionamento. Quando questionadas sobre em qual área prefeririam trabalhar na PMMG, 50,8% responderam preferir trabalhar na atividade-fim, enquanto as outras opções de respostas obtiveram 24,6% cada, conforme a TAB.11.

Desta forma, para Soares e Musumeci (2005), há um receio velado para a alocação da mão de obra feminina, repleto de avaliações contraditórias e pré-julgamentos. As autoras afirmam que na inexistência de um enfoque institucional do lugar feminino, sobressaem o senso comum e critérios subjetivos para a tomada de decisão neste aspecto.



Esta opção de resposta contrasta, curiosamente, com a resposta dada ao questionamento apresentado na TAB.9, onde 88,5% das entrevistadas responderam acreditar que a mão de obra policial feminina é empregada na atividade-meio.

Considerações finais

Por meio da pesquisa, foi possível compreender como e porque se deu o ingresso feminino e como as mulheres se percebem enquanto integrantes dos quadros da Polícia Militar de Minas Gerais, uma organização fundada há 246 anos e que há 40 anos possibilitou o ingresso feminino em suas fileiras.

No início, de modo bastante tímido, acompanhando uma tendência internacional de aproximação das forças policiais com a sociedade para a qual destina o fruto de seus esforços e cujo objetivo é a preservação da ordem pública e a manutenção da paz social.

Embora a presença feminina atualmente se faça presente em todos os graus da hierarquia policial-militar mineira, a trajetória do caminho a ser trilhado ainda é longa e demorada. Ainda há muito a se avançar, afinal, a presença feminina se julga capaz de executar as mesmas atividades que os homens e quer receber o mesmo tratamento, sem ser subjugada por sua condição de serem mulheres e minoria.

Percebe-se que o ingresso feminino se deu através de legislação e orientação para emprego próprios, e ainda, através de cota para ingresso, ainda vigente, ainda que num percentual maior.

Conforme o objetivo geral estabelecido para a pesquisa, foi possível diagnosticar as atividades que as policiais militares realizam, consistindo na execução de suas atividades nas área-meio e fim da PMMG.

Dentre as discrepâncias funcionais alusivas ao emprego da mão de obra feminina, verificou-se que a PMMG tende a alocá-la em atividades administrativas, apesar de a maioria opinar que prefere trabalhar na atividade-fim, lidando diretamente com o enfrentamento à criminalidade.

Quando se analisou a relação entre alocação funcional em detrimento do sexo e escolaridade dos integrantes da PMMG, percebeu-se que o nível de escolaridade é irrelevante para contribuir com o reconhecimento do trabalho que executam, apesar de metade das respostas apontarem para os níveis de escolaridade médio e superior completo.

A pesquisa teve a intenção de obter respostas sinceras, presentes nas entrelinhas dos questionamentos feitos, colocados às vezes e de forma proposital a fazer com que as entrevistas se contradissem, para que pudessem expor ao máximo sua opinião e suas percepções.

Pelas respostas obtidas, depreende-se que apesar do processo de seleção ao qual foram submetidas, o treinamento recebido quando do ingresso e a realidade laboral que enfrentam diariamente, a todo instante são colocadas à prova para demonstrarem que são tão capazes quanto os homens. Contudo, a vontade de ser igual esbarra nas impossibilidades impostas pela cultura daquela organização, que ganha peso ainda maior sob a influência do rigor hierárquico, cultural e disciplinar.

Dentre os fatores facilitadores estão a existência de um painel de mensagens internas que possibilitou comunicar às polícias da pesquisa, seu objetivo e a disponibilização do instrumento de coleta de dados através de um link na internet, já que as policiais militares se encontram distribuídas em 77 municípios do norte do estado de Minas Gerais, na área de abrangência da 11ª Região da Polícia Militar, cuja sede é o município de Montes Claros.

Dentre os fatores dificultadores da pesquisa está a pouca adesão das policiais militares em responderem à pesquisa. Do universo de 125 policiais militares



convidadas a participar, a adesão foi de 61 policiais, correspondendo a 48,8% do universo. Tal fato pode estar relacionado ao descrédito com o propósito da pesquisa, à desconfiança das intenções ou da confidencialidade do meio adotado para obter as respostas. Outra dificuldade encontrada diz respeito à pouca bibliografia alusiva à temática “mulheres policiais”. O assunto ainda é pouco estudado no meio acadêmico.

Dentre as sugestões para próximas pesquisas, sugere-se que o estudo seja replicado em outras Unidades da Federação e seus resultados analisados comparativamente, de modo a se verificar as distorções entre os empregos da mão de obra feminina e as culturas organizacionais, haja vista que a inclusão feminina se deu em momentos distintos entre as diversas polícias militares brasileiras.

Referências

ALVES, Livia Neide de Azevedo. **A polícia feminina na Polícia Militar de Minas Gerais: percurso histórico**. Belo Horizonte: Fundação João Pinheiro, 2006.

BOURDIER, Pierre. **A dominação masculina**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

CALAZANS, Márcia Esteves de. **A constituição de mulheres em policiais: um estudo sobre policiais femininas na Brigada Militar do Rio Grande do Sul**. 2003. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social e Institucional) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2003.

CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes. Mulheres Policiais, Relações de Poder e de Gênero na Polícia Militar de Minas Gerais. RAM. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 11, p. 1-25, 2010.

McGREGOR, Douglas. **Motivação e liderança**. São Paulo: Brasiliense, 1973.

MINAS GERAIS. **Decreto Estadual 21.336, de 27 de maio de 1981. Cria a Companhia de Polícia Feminina da PMMG e da outras providências**. Diário Oficial do Estado de 30/05/1981. P. 4.

MINAS GERAIS. **Lei 16.678, de 10 de janeiro de 2007: fixa o efetivo da Polícia Militar de Minas Gerais**. Minas Gerais, de 11/01/2007.

POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS. **Resolução 1420, de 12 de julho de 1985: Modifica a Resolução 1409/85, que trata das vagas para cursos em 1986**. Belo Horizonte: Comando-Geral. BGPM 130, de 15/07/1985. p. 1940.

POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS. **Diretriz Geral para Emprego Operacional da Polícia Militar de Minas Gerais**. Belo Horizonte: Comando-Geral. 3ª Seção do Estado-Maior da PMMG, 2010.

POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS. **Instrução Geral 004/86: Regula a inscrição, seleção e matrícula para o CFSd Fem 1986**. Belo Horizonte: Comando-Geral. BGPM 016, de 23/01/1986. p. 2167-2183.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. 9. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

SOARES, Bárbara Musumeci e MUSUMECI, Leonarda. **Mulheres Policiais: presença feminina na Polícia Militar do Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

TACHIZAWA, Takeshy; FERREIRA, Victor Cláudio Paradela; FORTUNA, Antônio Alfredo Mello. **Gestão com Pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios**. 5. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

WAGNER III, John A.; HOLLENBECK, John R. **Comportamento organizacional: Criando vantagem competitiva**. São Paulo: Saraiva, 2006.



APRESENTAÇÃO DA SEÇÃO

MULHERES POLICIAIS NA SAÚDE

Paola Bonanato Lopes

Coronel PM QOR. Psicóloga e Mestre em Educação (UFMG).

A presente seção reúne quatro artigos escritos por oficiais femininos da área da saúde da PMMG, expondo seu protagonismo, liderança e fazer profissional.

O foco dos artigos tem cunho prático e pretende ser referência de trabalhos técnico-científicos a serem replicados em outras instituições de segurança pública.

A maioria dos artigos foi escrito por oficiais da área da psicologia, e aqui cabe uma ênfase a esta profissão, ainda essencialmente feminina. Censo do Conselho Federal de Psicologia (CFP) datado de agosto de 2021, apresenta um cenário onde 83% dos profissionais da área de psicologia no Brasil são do sexo feminino.

A seção em pauta integra práticas profissionais de promoção e prevenção da saúde, especialmente a mental, em unidades da Polícia Militar de Minas Gerais.

Na PMMG o ingresso, mediante concurso, da primeira turma de oficiais do quadro de saúde ocorreu no ano de 1987. Foram nomeados noventa e nove aspirantes a oficiais, dentre médicos, farmacêuticos, psicólogos, cirurgiões dentistas e enfermeiros. Dos dez psicólogos incluídos, nove eram do sexo feminino. Atualmente, de acordo com a Diretoria de Saúde da PMMG, o quadro conta com quarenta e cinco

profissionais, sendo trinta e sete mulheres, o que representa 82%, percentual este similar ao apresentado pelo Conselho Federal de Psicologia.

A edição especial da Revista *Alferes Mulher*, seção saúde, consolida práticas exitosas no âmbito da promoção da saúde. O que se constata com a presente publicação é, especialmente, a diversidade do campo de atuação da psicologia na Segurança Pública, com um leque de possibilidades em nível tanto teórico quanto prático. Desafios não faltam, travessias são exigidas. O trabalho na Segurança Pública é tão desafiador, que a cada demanda ou trabalho proposto, muitas vezes sem registro de um traço a seguir e muito a construir, inventa-se.

O primeiro artigo desta seção apresenta o Programa de Saúde da Academia de Polícia Militar, implantado no ano de 2017. A proposta, de cunho multidisciplinar, desenvolveu-se nos anos de 2017 e 2018. A equipe de autoras concentra-se nas áreas de conhecimento da psicologia, da medicina e da fisioterapia, em uma clara ressonância ao que o programa propõe. Diversas ciências se unem e criam um projeto com foco na prevenção e promoção da saúde, considerando a complexidade da formação acadêmica dos policiais militares e a multidisciplinaridade do conceito de saúde.

O segundo artigo retrata o protagonismo da psicologia na formação policial militar ao descrever a capacitação de coordenadores, chefes e monitores dos cursos da educação de polícia militar. Trata-se de um estudo de caso que apresenta a execução e discussão dos resultados alcançados pela capacitação realizada no ano de 2016, envolvendo os diversos atores responsáveis pela formação policial militar, com vistas a destacar sua relevância, favorecendo sua continuidade e aprimoramento.

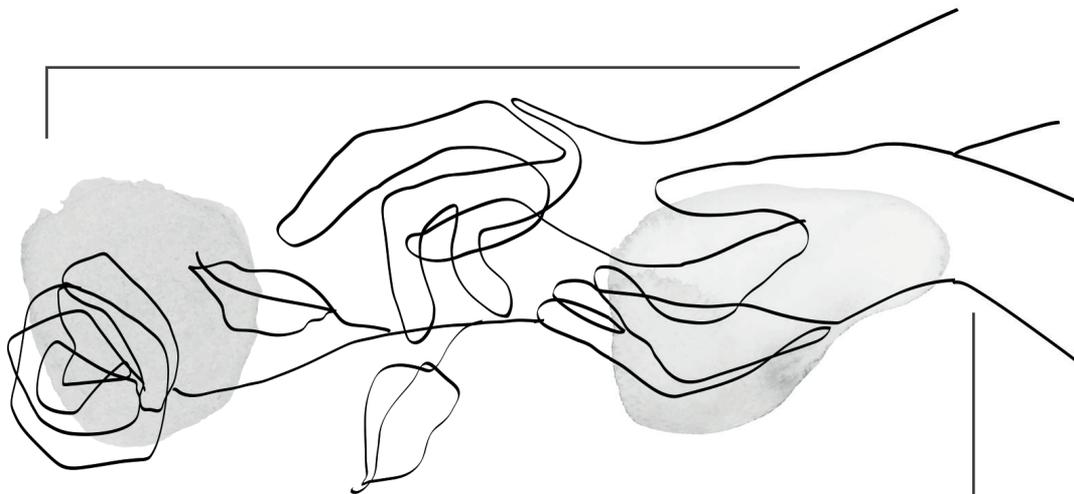
O terceiro artigo baseia-se na ambiência clínica, com recorte no ambulatório do Hospital da Polícia Militar de Minas Gerais. Consiste em um relato de pesquisa que discorre sobre a aplicação terapêutica da psicanálise diante do aumento das manifestações sintomáticas anoréxicas em usuários do sistema de saúde da PMMG.

O último artigo tem seu recorte em unidades prisionais, em uma clara demonstração da diversidade do papel e funções do psicólogo na PMMG. O trabalho estrutura-se em três eixos, clínico, organizacional e administrativo, e tem por objetivo evidenciar possíveis ações da psicologia com a finalidade de auxiliar os militares que vivenciam a situação do acautelamento.

Depreende-se do exposto que a atuação da psicologia na PMMG, em qual universo for, compreende uma essência predominantemente feminina de acolhimento, coragem e sensibilidade, que aliando-se à técnica científica exporta para a prática profissional elementos que intencionam a promoção do bem estar e a qualidade de vida dos policiais militares e seus dependentes. Os relatos de caso apresentados na presente seção configuram-se práxis que desvelam a aliança da força que impulsiona a ação com a sensibilidade que transforma o mundo. Nos dizeres do poeta Vinícius de Moraes, em *Receita de Mulher* (1959) “sobretudo que ela não perca nunca, não importa em que mundo, não importa em que circunstâncias, a sua infinita volubilidade de pássaro; e que acariciada no fundo de si mesma transforme-se em fera sem perder sua graça de ave.”

Que a leitura dos artigos a seguir inspirem, reconduzam e ressignifiquem a atuação policial militar, contribuindo para o alcance de sua missão constitucional.





ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR

A HISTÓRIA DO PROGRAMA DE SAÚDE NA APM

Andréa de Las Casas Moreira

Tenente-Coronel PM QOS. Psicóloga da Escola de Formação de Oficiais da Polícia Militar de Minas Gerais; Graduada em Psicologia pela Faculdade de Ciências Humanas da FUMEC. Especialização em Clínica da Saúde Mental do Serviço Público pela ESMIG. Especialização em psicopedagogia empresarial com ênfase em recursos humanos pela FAE/UFMG.

Alessandra de Figueiredo Vasconcellos

Major PM QOS. Médica da Academia de Polícia Militar de Minas Gerais. Graduada em medicina pela UFMG. Residência em Clínica Médica no Hospital Municipal Odilon Behrens. Residência médica em Cardiologia no Hospital Socor.

Anna Florence Alves Paulino de Souza

Cap PM QOS. Fisioterapeuta da Clínica de Fisioterapia da Academia de Polícia Militar. Bacharel em Fisioterapia pela UFMG. MBA em Gestão Hospitalar pela FACINTER. Especialização em Reabilitação do Membro Superior pela FCMMG.

Cynthia Mara dos Reis B. Lima

Capitã PM QOS. Psicóloga da Escola de Formação de Soldados da Polícia Militar de Minas Gerais. Graduada em Psicologia pela FUMEC. Especialista em Psicopedagogia.

Resumo: A História do Programa de Saúde na Academia de Polícia Militar, elaborado por Andréa de Las Casas Moreira; Alessandra de F. Vasconcellos; Anna Florence Alves P. Souza e Cynthia Mara dos Reis B. Lima, busca demonstrar o trabalho desenvolvido por um grupo de psicólogos, preocupados com a complexidade da formação acadêmica dos

policiais militares, por meio da união de esforços e considerando a multidisciplinaridade do conceito de saúde, na criação de um programa que contemplasse e contribuísse para a formação do policial, com foco na prevenção e promoção de saúde na Academia de Polícia Militar de Minas Gerais (APM).

Introdução

A história do Programa de Saúde nas Unidades de Educação de Polícia Militar (EPM) coincide com a história da psicologia na instituição. A presença deste profissional no âmbito acadêmico reveste-se de importância, pois formaliza uma política de valorização profissional e a preocupação da instituição com a qualidade de vida de seus profissionais desde a formação inicial.

A Academia de Polícia Militar de Minas Gerais (APM), instituição de ensino superior, recebe, anualmente, discentes para vários cursos de formação totalizando uma média de 1500 alunos matriculados. Além dos discentes, a APM é composta por militares e funcionários civis no corpo administrativo, cujo efetivo é estimado em 250 indivíduos.

A grade curricular dos cursos ofertados contempla disciplinas teóricas e práticas e busca desenvolver as competências necessárias à formação do policial militar. Também fazem parte do curso atividades como acampamentos, jornadas e estágios operacionais.

Durante a vida acadêmica, os discentes são submetidos a fatores geradores de estresse físico e mental. O cotidiano do ambiente acadêmico é revestido de algumas características próprias que atingem o corpo discente, tais como distância de casa implicando em afastamento do convívio familiar e social, aumento de despesas financeiras, mudança de rotina exigindo adaptação de necessidades básicas como sono e alimentação, mudança de papel profissional, dentre outros. É relevante destacar que, independente do posto ou graduação, é colocado sobre o policial militar em formação ou atualização profissional uma grande expectativa de desempenho.

Por outro lado, o corpo administrativo lotado na APM, além das atribuições inerentes à atividade policial militar, absorve as exigências e demandas afetas à função e ao papel de educador, participando e influenciando diretamente na formação dos profissionais da Corporação, missão que se reveste também de grande nível e pressão, dedicação e responsabilidade.

Neste contexto, incentivar e manter a proximidade do psicólogo junto à tropa contribui para ajudar na elaboração das particularidades da rotina acadêmica, subsidia a função de assessoria aos chefes e comandantes e contribui para a consolidação de atitudes e comportamentos que primam pela manutenção de hábitos de vida saudáveis pelos alunos que, oriundos de todas as unidades da PMMG, podem atuar como multiplicadores de promoção de saúde na Instituição.

Diante desse panorama, um grupo de psicólogos, preocupados com a complexidade da formação acadêmica dos policiais militares e considerando a multidisciplinaridade do conceito de saúde, se uniram para criar um programa que contemplasse e contribuísse para a formação do policial, com



foco na prevenção e promoção de saúde na Academia de Polícia Militar de Minas Gerais (APM).

A proposta de desenvolvimento do Programa Básico de Saúde na APM foi respaldada no art. 50 do Regimento da Academia de Polícia Militar (RAPM), que traz as atribuições da Assessoria Psicológica das escolas do complexo, principalmente, no inciso II: “realizar estudos e pesquisas sobre o ambiente e a organização do trabalho, com vistas a identificação de variáveis que interferem na saúde, qualidade de vida e desempenho profissional dos integrantes da APM, propondo intervenções quando necessário”.

Tais intervenções, consolidadas num Programa de Saúde, além de trazerem novas proposições, abarcam as recomendações e práticas já instituídas e resultantes de um significativo número de comissões que estudam e desenvolvem projetos que expressam políticas institucionais de valorização do policial militar e de promoção de saúde. Estas intervenções, através da atuação da psicologia nas escolas, do acompanhamento dos profissionais de saúde no NAIS, da Clínica de Fisioterapia e de outros profissionais têm implicações no ambiente acadêmico da APM.

O atual Regimento Interno da APM publicado no BGPM Nº 80, de 22 de outubro de 2019 estabelece as mesmas diretrizes na Seção III Da equipe multiprofissional através do Art. 27 - A equipe multiprofissional é formada por pedagogos, psicólogos, médicos, dentistas e fisioterapeutas, assessoria jurídica e bibliotecária que, atuando de maneira complementar e interdisciplinar, contribuem para o desenvolvimento e a excelência da educação profissional do policial militar .§ 2º - A assessoria e a assistência psicológicas são exercidas por oficial do Quadro de Oficiais de Saúde (QOS), que realiza atendimento e acompanhamento clínico dos discentes e presta assessoria em gestão de pessoas aos comandos nos diversos níveis hierárquicos, além de contribuir com estudos e pesquisas no ambiente acadêmico , com vistas à formação do policial militar.

Para maior capilaridade e articulação de ações do programa, considerou-

se importante também contar com um representante de cada unidade do complexo da APM.

Pelo exposto, sugeriu-se, quando da criação do Programa de Saúde, a designação de uma equipe multidisciplinar com indicações de representantes dos seguintes grupos:

- a) Oficiais Psicólogos do Complexo da APM;
- b) Pedagogos do complexo da APM;
- c) Oficiais e praças da NAIS APM;
- d) Centro de Educação Física;
- e) Clínica de Fisioterapia;
- f) SRH e Seção de Justiça e Disciplina;
- g) Seção de Inteligência da APM;
- h) Um Oficial e uma praça de cada Escola/ Centro.

Nesse momento foi criada a primeira comissão multiprofissional para a implementação do Programa de Saúde formada pelos seguintes integrantes:

Comissão 05/2017, de 27 de março de 2017

Ten-Cel PSI Fabrizia Lopes Brandão Pereira (EFO) – Presidente
Maj PSI Andréa de Las Casas Moreira (EFAS)
Maj PM Agnaldo de Souza Schuab (APM)
Cap PM Daniel da Costa Prado (CEFD)
Cap MED Alessandra de F. Vasconcellos (CAE)
1º Ten PM Henrilene Campos de Assis Costa (APM)
1º Ten PSI Patricia Calado Pena (CAE)
1º Ten PSI Cynthia Mara dos Reis B. Lima (EFSD)
Subten QPE Marlon Wallace Alves Simões (CAE)
3º Sgt PM Ivânio Saraiva Correa (APM)
3º Sgt PM Dalton Ferreira de Faria Neto (CEFD)



AÇÕES DESENVOLVIDAS:

PERÍODO: 2017 e 2018

1- Definição da identidade e criação de um projeto gráfico.

O desenvolvimento do Programa dentro de uma metodologia de planejamento implica na definição de uma identidade (missão, visão, metas), inclusive visual, por meio da criação de uma logomarca e de um slogan que podem auxiliar na articulação de ações. Após geração de ideias dentre os membros da comissão e consulta a profissional de design, foram apresentadas algumas propostas:

Slogan: “Saúde é na Academia!”

Logomarca:

Dentre as propostas apresentadas optamos pela seguinte logomarca:



Proposta de projetos:

Prevenção de lesões desportivas na APM

A prática regular de atividade física apresenta incontáveis benefícios aos sistemas cardiorrespiratório, muscular e nervoso se ela for executada sob orientação. Mas, a realização de exercícios de maneira exaustiva, sem orientação ou de forma inadequada pode contribuir para o aumento do número de lesões esportivas (LE). As lesões esportivas são desordens que têm grande impacto no desempenho do atleta, podem aumentar a incidência de osteoartrite, com sequelas permanentes. O risco de lesão aumenta de acordo com a duração e intensidade da exposição. No âmbito da APM, as lesões desportivas acometem principalmente indivíduos jovens, saudáveis, em curso, com prejuízo no desempenho profissional e no rendimento nas atividades acadêmicas. As repercussões chegam ao âmbito psicológico, podendo levar a quadros ansiosos e depressivos.

Na gênese das lesões estão incluídos fatores intrínsecos e extrínsecos. Dentre os fatores intrínsecos destacam-se a idade, o sexo, a experiência, aptidão cardiovascular, histórico de lesões, características antropométricas, anormalidades biomecânicas e anatômicas. Os fatores extrínsecos são:

- condições de planejamento e execução do treinamento (intensidade, frequência, duração, descanso, periodização, prática de aquecimento e alongamento) que podem caracterizar o overtraining (sobrecarga excessiva aliada a recuperação inadequada);
- tipo de superfície de treino (areia, asfalto, grama, concreto);
- tipo de percurso (declive, tortuoso, plano, irregular);
- tipo de calçado;



- alimentação (consumo energético total, macro e micronutrientes, álcool ou drogas) e uso de termogênicos e energéticos;
- prática concomitante de outras modalidades esportivas.

Dentre as principais consequências do overtraining, destaca-se:

- Perda de condicionamento físico, com perda de força e resistência;
- Dor muscular persistente;
- Sensação de fadiga crônica;
- Elevação significativa da frequência cardíaca em repouso (este é um sinal bem típico);
- Mudança de humor com quadro de depressão e irritabilidade;
- Queda da resistência imunológica, com adoecimentos frequentes.
- Perda da qualidade do sono.

Quanto às lesões decorrentes, podem ser classificadas de acordo com a interferência no treinamento (Marti et al., 1988) em grau I (sem interrupção); grau II (redução do volume de treinamento); grau III (interrupção com duração de pelo menos duas semanas) e quanto à sintomatologia (Gellman & Burns, 1996): agudas (persistência dos sintomas até duas semanas); subagudas (sintomas durando de duas a seis semanas) e crônicas (sintomas por mais de seis semanas).

Prevenção de Absenteísmo na APM

O Absenteísmo é um fenômeno sociológico que espelha a atitude do indivíduo em relação ao trabalho. A maioria das empresas brasileiras não tem atualmente um controle adequado de seu absenteísmo por doença. Estudos realizados por pesquisadores mostram, a partir da década de 90, índices crescentes de 1,4% a 1,8%. O índice aceitável seria em torno de 0,8% a

1,0%. Em algumas atividades específicas, por exemplo, na construção civil e na área da saúde, os índices de absenteísmo podem atingir níveis preocupantes de 3 a 4%.

Quando o trabalhador se ausenta por alguns dias do local de trabalho por motivo de doença, o impacto nem sempre recai apenas sobre as atividades desempenhadas pelo trabalhador ausente. Ele repercute muitas vezes por toda a organização, sobretudo se o empregado pertencer a um grupo cuja produção tem implicações praticamente imediatas sobre o cronograma.

As empresas experimentam realidades e necessidades diferentes, e nem sempre o tratamento adotado para reduzir o absenteísmo em uma empresa serve para outra. Por isso, é importante a qualidade do diagnóstico, que deverá, através de uma análise precisa, identificar as principais causas de absenteísmo, as suas formas de ocorrência e implementar as ações que resultarão em redução e controle deste resultado indesejável.

Através de consulta ao banco de dados do Núcleo de Assistência Integrada à Saúde/APM (NAIS/APM) e de reuniões com a equipe do programa da diretoria de saúde foram identificadas a natureza e prováveis causas das licenças e dispensas de saúde na APM.

Diante dos resultados encontrados, verificou-se a necessidade individual de controle de doenças crônicas; a importância da prevenção de doenças agudas, como gastroenterites, conjuntivites, gripes, resfriados e dengue; a necessidade de desenvolver ações conjuntas para prevenção de lesões associadas a atividade física para os discentes e a necessidade de instituir uma comissão permanente de prevenção e monitoramento do absenteísmo na APM.

Um programa com o objetivo de estimular a Melhoria da Qualidade de Vida em casa e no trabalho contribui significativamente para reduzir outros fatores causadores de absenteísmo, tais como a insatisfação no trabalho, alcoolismo, problemas domésticos, doenças crônicas.



Projeto “Entrando em Forma”

A Sociedade atual, mesmo com todas as mudanças socioeconômicas e culturais vivenciadas nos últimos tempos, tem voltado suas atenções para a busca por melhoria na qualidade de vida. Vários são os fatores determinantes para alcançar tal objetivo, como uma boa alimentação, saúde, educação, adoção de hábitos saudáveis, prática de atividade física regular, dentre outros.

O Centro de Educação Física e Desporto (CEFD), atualmente Seção de Educação Física e do Desporto, foi criado em 2014. Trata-se de Unidade responsável por coordenar, controlar e fiscalizar as atividades de educação física e fomentar atividades desportivas junto ao público interno da Corporação.

Em conjunto com os demais profissionais de saúde, tem a missão de instituir medidas para prevenção de lesões decorrentes da prática desportiva, promoção da saúde e da qualidade de vida do policial militar, com foco na melhoria do desempenho na atividade operacional.

Em 2017 o CEFD apresentou o programa de treinamento físico “ENTRANDO EM FORMA”, numa alusão à duplicidade de sentidos da frase, caracterizada pela atitude militar de entrar em forma e da relacionada ao condicionamento físico. Tratava-se de uma ferramenta para que o policial militar interessado pudesse praticar uma atividade física de forma regular, adaptada de acordo com sua disponibilidade de tempo e local, de forma prazerosa, contribuindo para melhoria da sua qualidade de vida.

Para a operacionalização do programa, o Centro de Educação Física e Desportos propôs a seguinte metodologia:

- Adesão voluntária e pelo tempo que desejar
- Promoção de atividades prazerosas e em grupo como fator motivacional.

Estas atividades aconteceriam preferencialmente às 3^a feiras, no horário da prática de atividade física, para facilitar o comparecimento do maior número de interessados.

- Apresentação de atestado médico não superior a 15 dias liberando para a prática de atividades físicas sem restrições.

- Agendamento de horário para avaliação e entrevista com educadores físicos capacitados. Na avaliação física seriam mensurados o nível de condicionamento físico, a composição e a perimetria corporal (medida das circunferências corporais), bem como o VO2 MAX e teste de flexibilidade. Os resultados seriam pontuados de 1 a 5 e, após 3 meses de treinamento, nova avaliação seria feita e os militares com maior progresso seriam os vencedores do programa, com premiação de acordo com o Comando.

Projeto Calendário Temático da Saúde

O Calendário Temático da Saúde foi criado com o objetivo de desenvolver atividades culturais, acadêmicas e interativas que levem ao público alvo informações relevantes sobre a promoção de saúde, acompanhando datas específicas do calendário do Ministério da Saúde.

O policial militar, em seu ambiente social e familiar, exerce influência e é considerado referência positiva. Proporcionar a este militar informações científicas referentes à saúde possibilita que ele exerça o seu papel de multiplicador e de influenciador.

O Projeto Calendário Temático da Saúde objetivou ainda valorizar e aproveitar o vasto conhecimento dos profissionais do Quadro de Oficiais Saúde (QOS) da instituição, que foram os principais palestrantes nas atividades realizadas, assim como estabelecer parcerias e trocas de experiência com outras instituições de saúde.



Vinculadas ao Calendário Temático da Saúde, foram realizadas as seguintes atividades:

- Junho de 2017:

Parceria com o Hemominas, resultando em mobilização do complexo da APM para campanha de doação de sangue e palestras informativas.

Além da doação de sangue efetivada, essa ação reforçou o compromisso e responsabilidade social da PMMG com a sociedade.

Palestra sobre o abuso e tráfico de drogas ilícitas para os discentes da Escola de Formação e Aperfeiçoamento de Sargentos (EFAS), atingindo diretamente 800 militares.

- Julho de 2017:

Palestra sobre prevenção de acidentes de trabalho para o corpo administrativo da APM, contemplando a prevenção de acidentes com arma de fogo e a necessidade do uso do cinto de segurança e outros dispositivos para a preservação da vida.

- Agosto de 2017:

Em comemoração ao dia do psicólogo, foi realizada uma solenidade em homenagem à Sra Cel Eloisa Nogueira psicóloga da PMMG falecida em 2015, que implementou trabalhos de grande relevância no âmbito institucional. Foi confeccionada uma placa com os seguintes dizeres de autoria da Cel Eloísa: " Pensar a instituição enquanto constituída não apenas como um grupo fortemente integrado, uma tropa, mas como um conjunto de homens, cuja singularidade mantém viva a instituição". (Revista de Psicologia, 2007, p. 57). A placa foi afixada na sala de psicologia da EFSD/EFAS, que passou a ter o seu nome.

- Setembro de 2017:

Palestra sobre prevenção ao suicídio para o corpo administrativo da APM, totalizando 100 participantes.

- Outubro de 2017:

A campanha “Outubro Rosa” foi realizada em três datas, contemplando palestras informativas, vivências práticas (beleza e cuidado da mulher) e um desfile matinal que homenageou os participantes e os parceiros do evento.

- Novembro de 2017:

Palestra Saúde do Homem sobre prevenção ao câncer de próstata para o corpo administrativo da APM.

- Dezembro de 2017:

Palestra sobre prevenção do câncer de pele.

Os participantes das ações desenvolvidas ao longo do ano relataram que as informações recebidas foram fundamentais para a manutenção da saúde, pois puderam refletir sobre seu comportamento e seus hábitos e também, multiplicaram o conhecimento adquirido junto aos seus familiares.

Diante da avaliação positiva dos participantes, foi ratificada a pertinência da participação dos discentes junto ao programa incorporada à grade curricular na EFO.

Em 2018, foi publicada a comissão n 030/ 2018 , para dar continuidade ao programa na APM.

Essa comissão contou com os seguintes representantes:

Maj PSI Andréa de Las Casas Moreira (EFO) - Presidente;

Maj PM Agnaldo de Souza Schuab (APM);

Cap PM Douglas Rodrigues Mendonça (EFO);

Cap MED Alessandra de F. Vasconcellos (CAE);

1º Ten PM Henrilene Campos de Assis Costa (APM);

1º Ten PSI Daniela Venâncio (EFAS);

1º Ten MED Alexandre Ribas de Carvalho (NAIS/CAE);



1º Ten FISIO Anna Florence Alves P. Souza (FISIO/APM);
Professor Ricardo Paulino Coelho (APM).

Com a reformulação da grade curricular dos cursos da Escola de Formação de Oficiais (EFO), tornou-se possível a inclusão do “Programa de Acolhimento e Saúde do Policial Militar” para o acompanhamento dos discentes, objetivando o desenvolvimento de habilidades interpessoais, do bem-estar mental e da qualidade de vida.

Assim, um dos eixos do programa de saúde na APM, foi estabelecer interface com o Programa de Acolhimento e Saúde da EFO, que além das atividades inerentes à psicologia na escola como, as consultas individuais, acompanhamentos em sala de aula, programa de saúde ocupacional psicológico (PSOPM-PSI), foram proferidos seminários e palestras com temas afetos à saúde e ao cotidiano dos discentes.

Ações do Programa de Saúde em 2018:

- Abril de 2018:

Dia de prevenção e combate à Hipertensão Arterial (HAS). Foi enviado um questionário abordando os fatores de risco e comportamento do público-alvo. De posse dos dados, foi apresentada uma palestra sobre o tema. Na sequência, o público-alvo participou de uma atividade interativa com apresentação da quantidade de sódio em alguns alimentos e aferição de PA.

- Agosto de 2018:

“Fórum de saúde” para os Cadetes do primeiro ano da EFO, com realização de palestra sobre prevenção de lesões, alimentação saudável, avaliação de pisada, e apresentação do “Programa de Saúde da APM/EFO”.

- Setembro de 2018:

Nesse mês as palestras proferidas abordaram os temas: Prevenção ao abuso de álcool e outras drogas, Qualidade do sono, Prevenção ao suicídio.

- Outubro e Novembro 2018:

Seguindo o calendário do Ministério da Saúde, foram contempladas palestras sobre Câncer de Mama e Câncer de Próstata.

Em 2019, foi publicada nova comissão N 05/2019 multidisciplinar para dar continuidade aos trabalhos desenvolvidos nos anos anteriores. O programa de saúde mantém sua interface com os programas desenvolvidos na EFO, como o Programa de Acolhimento e Saúde e o Caderno de Indicadores.

Essa comissão contou com os seguintes representantes:

Maj PSI Andréa de Las Casas Moreira (EFO) - PRESIDENTE;

Maj PM Anderson Alexandre Jesue (EFSD);

Cap PM Douglas Rodrigues Mendonça (EFO);

Cap MED Alessandra de F. Vasconcellos (CAE);

CAP FISIO Anna Florence Alves P. Souza (FISIO/APM);

CAP PSI Patrícia Calado Pena (NAIS/CAE);

1º Ten PM Átila Rosaria Silva Ferreira (EFO);

1º Ten PM Vania Cristina G. Silvério (CPP);

1º Ten PSI Daniela Venâncio (EFAS);

1º Ten PSI Cynthia Mara B. Lima (EFAS);

1º Ten MED Alexandre Ribas de Carvalho (NAIS/CAE).

Seguindo a dinâmica dos anos anteriores, a comissão manteve as ações relacionadas ao calendário do Ministério da Saúde, ao programa de acolhimento de saúde da EFO e às necessidades específicas da população alvo.

Ações do Programa de Saúde em 2019

- Abril de 2019:

Para comemorar o Dia Mundial da Saúde, foi realizado um seminário para os discentes da EFO abordando os temas: “Gestão e Liderança”, “Desafios do Aspirantado”, “Juntos somos mais fortes: desenvolvendo competências” e



“Projeto Educacional Nutricional”.

- Julho de 2019:

Seminário: “Programa de apoio e acompanhamento aos policiais militares (Pro-apoio) e a atuação da equipe multiprofissional”.O seminário contou com cinco palestras envolvendo aspectos da assistência à saúde e da função policial militar.

- Agosto de 2019:

A comissão participou da 6ª Corrida da PMMG oferecendo atendimentos fisioterapêuticos, vivências de saúde e distribuição de cartilhas. O estande da comissão foi visitado por inúmeros participantes e familiares.

Ainda em agosto, foi realizado o seminário sobre IST/AIDS e HAS para os discentes da EFO e EFAS e militares do corpo administrativo da APM. Foram realizadas duas palestras e atividades interativas sobre fatores de risco para hipertensão, hábitos alimentares e tabagismo. Também houve a distribuição de preservativos para o público participante.

-Setembro 2019:

Foi realizado o seminário “Todos juntos pela Vida” com a participação de profissionais psiquiatras e psicólogos integrantes do Quadro de Saúde da Polícia Militar (QOS)

-Outubro 2019:

“O assédio nas relações de trabalho e suas repercussões”

Em 2020, em virtude da Pandemia pelo Novo Coronavírus, as atividades práticas do Programa de Saúde na APM foram temporariamente suspensas.

Visando a mensurar a percepção dos participantes a respeito das atividades desenvolvidas ao longo dos anos 2018 e 2019 pelo Programa de Saúde da Academia de Polícia Militar, foi criado um questionário com questões objetivas

e com um espaço de campo livre para que o participante expressasse sua opinião pessoal, sugestões, dificuldades encontradas ou compartilhasse experiências. O questionário foi enviado por meio eletrônico ao público-alvo em dezembro de 2020.

O questionário foi enviado a 473 militares, compreendendo discentes e pessoal da área administrativa. Destes, 425 (89,9%) responderam e 85,1% dos respondentes, declararam ter participado de alguma das atividades desenvolvidas pelo projeto.

Com relação ao Posto ou Graduação dos participantes que responderam o questionário, a grande maioria era composta por Cadetes (48,3%), seguidos de Sargentos (24,2%) e de Tenentes (12,6%). Assim, a amostra foi composta por 54% de militares da administração e por 46% de discentes.

Ao serem questionados sobre os conteúdos abordados, 87,4% afirmaram positivamente a sua relevância para a formação profissional e/ou pessoal.

Para mensurar as possíveis mudanças comportamentais no cuidado com a saúde após participação nas atividades do projeto, os participantes foram questionados se melhoraram a alimentação, reduzindo a ingestão de sal e de produtos industrializados, sendo que 80,5% responderam afirmativamente.

Questionados se os conteúdos abordados aumentaram seu conhecimento sobre a importância de se manter dentro do peso ideal, 83,9% responderam que sim. 69% dos participantes, afirmaram que passaram a ter mais disciplina na prática de atividade física regular, atingindo o mínimo de 150 minutos/semana.

Em relação ao tema IST/AIDS, 82,8% dos participantes afirmaram que os conteúdos abordados foram importantes para aumentar o conhecimento sobre as formas da prevenção dessas infecções.

Considerando as particularidades dos participantes do projeto, foram



abordados temas como gestão, liderança, os assédios nas relações de trabalho e violência doméstica. Quando indagados se essa temática poderia ser aplicada na prática profissional, 92% afirmaram que sim.

Os participantes também foram questionados sobre a continuidade do programa de saúde e 88,5% afirmaram que este deveria ser mantido.

Referências

NOGUEIRA, Geralda Eloisa; MOREIRA, Andréa de Las Casas; CHAVES, Cristiane Goretti. **Programa Básico de Saúde Mental - Prevenção ao Suicídio/Tentativas**. Belo Horizonte: APM MG, 1995.

NOGUEIRA, Geralda Eloisa; MOREIRA, Andréa de Las Casas; PEREIRA, Fabrizia Lopes Brandão; CAVAZZA, Belinda Inês Sabino; CHAVES, Cristiane Goretti. **Análise do Fenômeno Suicídio/Tentativas na Polícia Militar de Minas gerais de janeiro de 1992 a junho de 1996**. Belo Horizonte: APM MG, 1997.

NOGUEIRA, Geralda Eloisa; Moreira, Andréa de Las Casas. Atos de autoextermínio entre policiais militares: algumas considerações. In **Psicologia: saúde mental e segurança pública**. v.1, n.1, Belo Horizonte: APM MG, 1997.

CHADID, Maria de Fátima, et al. 10 anos de Psicologia na PMMG - construções e contribuições. **Psicologia: saúde mental e segurança pública** v.1, n.1, Belo Horizonte: Polícia Militar de Minas Gerais, 1997

DURKHEIM, Émile. **O Suicídio**: estudo sociológico. Rio de Janeiro: Zahar, 1982

MINAS GERAIS. Polícia Militar. **Res Nr 11129/94-EMPM**. Belo Horizonte, 1994 a.

MINAS GERAIS. Polícia Militar. Res Nr 11733/94-EMPM. Belo Horizonte, 1994 b.

MINAS GERAIS. Polícia Militar. Res Nr 1887/95-EMPM. Belo Horizonte, 1995 a.

MINAS GERAIS. Polícia Militar. Res Nr 1361/95-EMPM. Belo Horizonte, 1995 b.

MINAS GERAIS, Polícia Militar. Res Nr 1068/95-EMPM. Belo Horizonte, 1005 5.

MINAS GERAIS. Polícia Militar. **Regimento da Academia de Polícia Militar.** Belo Horizonte, 2015.

MINAS GERAIS. Polícia Militar. **Regimento Interno da Academia de Polícia Militar.** Belo Horizonte, 2019.

PEREIRA B. L. Fabrizia **Relatório do Programa de Saúde da Academia de Polícia Militar.** Belo Horizonte: APM MG, 2017.

LOPES B. Paola. **Relatório Final Programa de Saúde da Academia de Polícia Militar (APM)** Belo Horizonte: APM MG, 2017.

LAS CASAS M. Andréa. Relatório Final Programa de Saúde da Academia de Polícia Militar (APM) e Escola de Formação de Oficiais (EFO). Belo Horizonte, 2018

LAS CASAS M. Andréa. **Relatório Final Programa de Saúde da Academia de Polícia Militar (APM) e Escola de Formação de Oficiais (EFO).** Belo Horizonte: APM MG, 2019.

REVISTA DE PSICOLOGIA - Saúde Mental e Segurança Pública da Polícia Militar de Minas Gerais Programa de Saúde da EFO. v. 8, Belo Horizonte, 2019.



MINAS GERAIS. Polícia Militar. Academia de Polícia Militar. **Caderno de Indicadores da Escola de Formação de Oficiais**. Belo Horizonte: APM MG, 2019.



CAPACITAÇÃO TÉCNICA DOS COORDENADORES, CHEFES E MONITORES DE CURSO NA EDUCAÇÃO DE POLÍCIA MILITAR:

RELATO DE UMA EXPERIÊNCIA ORIENTADA EM 2016 PELO SERVIÇO DE PSICOLOGIA DA APM

Paola Bonanato Lopes

Coronel PM QOR. Graduada em Psicologia pela UFMG (1991). Mestre em Educação pela Faculdade de Educação da UFMG (2011).

Eliane Lima de Souza

Tenente-Coronel PM QOR. Graduada em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (1991). Mestre em Psicologia pela UFMG (2002).

Resumo: Capacitação técnica dos coordenadores, chefes e monitores de curso na Educação de Polícia Militar: relato de uma experiência orientada em 2016 pelo Serviço de Psicologia da APM, da lavra de Paola Bonanato Lopes e Eliene Lima de Souza, relata uma experiência vivenciada pelas autoras no ano de 2016 ao integrarem a coordenação da capacitação de coordenadores, chefes e monitores dos cursos de EPM, descrevendo as circunstâncias em que esse projeto foi planejado, apresentando os detalhes de sua execução e discutindo os resultados alcançados, de maneira a favorecer sua continuidade e aprimoramento.

Introdução

A Academia de Polícia Militar, unidade central e gestora da Educação de Polícia Militar - EPM, tem como missão "formar, treinar, qualificar e especializar policiais militares, potencializando aptidões profissionais voltadas à garantia da dignidade, das liberdades e dos direitos fundamentais da pessoa humana" (Minas Gerais, 2015). Com base nos valores institucionais da representatividade, respeito, lealdade, disciplina, ética, justiça e hierarquia¹, a EPM busca consolidar uma formação de referência, que tenha como alicerce concepções pedagógicas alinhadas aos princípios da educação estadual e às diretrizes emanadas da Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP), por meio do documento intitulado Matriz Curricular Nacional para as ações formativas em segurança pública (MCN).

Para a condução do processo educativo, a APM em suas Escolas de Formação, conta com policiais militares que exercem as funções de coordenadores de curso, os quais dentre outras atribuições, são responsáveis

¹ Identidade organizacional da Academia de Polícia Militar. POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS. ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR. Memorando n. 5 de 1 de outubro de 2013. Belo Horizonte, 2013.

pelo monitoramento das atividades do curso e do corpo discente da escola, nos quesitos disciplinares e acadêmicos. Para o acompanhamento mais próximo dos alunos, as coordenadorias possuem ainda, em seu quadro de pessoal, policiais militares nas funções de chefes e monitores de curso, que são designados por turma. Estes profissionais têm um papel de extrema relevância na formação dos discentes da EPM, pois além de servirem de referência de comportamento e de atuação profissional, são eles que orientam os discentes e recebem suas dúvidas, problemas e desafios acadêmicos. Assim, os profissionais que atuam na Coordenadoria dos cursos da EPM, além das funções administrativas, exercem, portanto, o papel de educadores, contribuindo sobremaneira para a capacitação dos policiais militares, especialmente pela força do exemplo, ou seja, pela aprendizagem social que eles propiciam diuturnamente.

A designação de servidores para trabalharem nas coordenadorias dos cursos é feita de acordo com a disponibilidade de efetivo da corporação, e, portanto, nem sempre é possível a observância de um perfil específico para a atividade educacional. Sem formação técnica prévia, em geral, esses profissionais acabam por reproduzir os procedimentos que aprenderam com seus antigos chefes e monitores, quando do seu período de formação, agregando as diretrizes organizacionais e de comando, bem como as assessorias dos técnicos da área acadêmica que prestam serviço nas escolas de formação da APM.

Apesar da ausência de um treinamento sistematizado, durante anos de experiência como psicólogas na APM² testemunhamos que, de tempos em tempos, ações isoladas nas Escolas de formação eram desenvolvidas com vistas a capacitar e treinar os profissionais alocados nas coordenadorias de curso, o que indicava preocupação dos comandos pela lacuna que existia na formação destes profissionais. Assim, treinamentos anuais, seminários de chefia e liderança, relatos de experiências bem sucedidas, elaboração de

² As autoras, psicólogas, oficiais da reserva do quadro de saúde da PMMG trabalharam na APM mais da metade da sua carreira profissional.



guias de chefes de curso, reuniões de alinhamento com chefias, são exemplos de ações que sempre ocorreram na Academia com foco no desenvolvimento de habilidades para a formação do policial.

O presente artigo não se propõe a realizar uma revisão histórica dos registros que se tem da preparação técnica da equipe da Academia, mas, tão somente relatar uma experiência que vivenciamos no ano de 2016 ao compor a coordenação da capacitação de coordenadores, chefes e monitores dos cursos de EPM, descrevendo as circunstâncias em que esse projeto foi planejado, apresentando os detalhes de sua execução e discutindo os resultados alcançados, de maneira a favorecer sua continuidade e aprimoramento.

A Função de coordenador, chefe e monitor dos cursos de EPM

Dada a importância do papel exercido por aqueles que estão à frente dos discentes dos cursos que compõem a EPM, e o impacto que suas ações exercem no profissional que a Corporação entrega à sociedade, estudos e trabalhos monográficos foram desenvolvidos com vistas a problematizar o exercício destas funções. As produções científicas geradas contribuíram significativamente para que, ao longo dos anos, a APM aperfeiçoasse a descrição das atribuições que competem ao coordenador, chefe e monitor de curso, formalizando-as em documentos normativos que acompanham todo o arcabouço que direciona o planejamento e execução de uma formação e capacitação policial militar.

Atualmente, os regimentos internos das escolas de formação descrevem as funções de coordenadores, chefes e monitores, listando suas atribuições. A descrição é clara e objetiva, constando de detalhamentos das tarefas sob responsabilidade de cada função. Em que pese a objetividade destas atribuições, a prática cotidiana na Academia sempre deixou claro que estar à frente de um curso para formação ou capacitação de um policial militar

exige muito mais que mero cumprimento de tarefas. O papel deste servidor vai além de apenas seguir o “Guia do Chefe de Curso” onde tarefas são descritas, pois requer a tomada de decisões e a adoção de posturas que irão, certamente, ressoar na atuação profissional dos discentes e servir de modelo para a forma como eles irão se posicionar como membros da Corporação. Em outras palavras, estar à frente da execução de um curso da EPM é colocar-se como um referencial de profissional, cidadão, e até mesmo de ser humano, para aqueles sob os quais se tem a responsabilidade de conduzir a formação.

Esta complexa posição pode trazer sentimentos antagônicos aos seus detentores, posto que ao mesmo tempo que lhes remete à necessidade de repassar os ensinamentos que receberam, obviamente observando os filtros de sua própria avaliação, também lhes apresenta a urgência de atualização, haja vista que a instituição precisa acompanhar as transformações da sociedade a que serve. Neste panorama, a proposta de capacitação apresentada pelos psicólogos e pedagogos da APM e aprovada pelo seu comando, pretendeu instrumentalizar os coordenadores, chefes e monitores de curso com ferramentas que oportunizassem a aquisição de competências para o exercício eficiente das funções pedagógicas dos respectivos cargos. Como objetivos específicos foram listados: compreender o papel dos coordenadores/chefes e monitores de curso no processo formativo policial militar; refletir sobre a importância da aprendizagem social e da força do exemplo, que implicam em ética e coerência nos comportamentos; discutir formas de agir com os alunos que sejam mais adequadas ao contexto educativo e que atinjam o objetivo previsto na proposta pedagógica da escola e na missão institucional da PMMG; promover reflexões que evidenciem as potencialidades e as necessidades de treinamento para bem conduzir as funções definidas para os respectivos cargos.



A capacitação: planejamento e execução

Para cumprimento dos citados objetivos foi elaborado um projeto coordenado pelas autoras do presente artigo, tendo como premissas o respeito às particularidades de cada escola, a concepção de um trabalho contínuo que favorecesse a reflexão na ação e a aprendizagem significativa. As ações desenvolvidas foram reguladas por meio de ordem de serviço³ emanada do comando da Academia de Polícia Militar, o que conferiu unidade e potência à proposta. Desenvolvida durante três meses consecutivos, os desdobramentos do projeto foram construídos em conjunto com o público alvo da capacitação, já que estes eram os atores que necessitavam ser ouvidos em suas lacunas de formação.

Metodologicamente as atividades foram divididas em quatro fases, sendo que ao final de cada uma delas, como forma de consolidar a aprendizagem e promover o autoconhecimento, houve a entrega de um produto síntese dos trabalhos e das reflexões do grupo.

Para fins de subsidiar o planejamento geral das fases foram feitas entrevistas⁴ com os Comandantes das Escolas, de maneira a ouvi-los quanto aos seus anseios sobre o perfil desejado para as funções a serem capacitadas. A fase de execução dos trabalhos nas escolas também contou com a participação ativa dos psicólogos e pedagogos nelas lotados e ocorreu durante os horários de instrução semanal, de maneira a garantir sua efetivação.

³ POLÍCIA MILITAR. Ordem de serviço NR 03/2016 – APM, de 25 de fevereiro de 2016.

⁴ As entrevistas foram realizadas presencialmente, com a condução de pelo menos um oficial e abordou seguintes temas: atribuições consideradas mais importantes; conhecimentos, habilidades e atitudes imprescindíveis; importância de se realizar uma capacitação para coordenadores/chefes/monitores.

Descrição das Fases

FASE 1

Esta primeira fase foi concebida com vistas a sensibilizar os participantes para o trabalho, levando-os a refletir sobre o seu papel, suas atribuições, características pessoais e competências necessárias ao exercício eficiente da função, tendo, dessa forma, um caráter diagnóstico. As atividades realizadas contemplaram trabalho em grupo, aulas expositivas interativas e seminário de relato de práticas bem sucedidas. O produto desta fase foi o mapa de competências do coordenador, chefe e monitor.⁵

FASE 2

Esta fase foi desenvolvida por meio de oficinas temáticas selecionadas a partir da fase anterior, considerando as competências com necessidades de treinamento, na visão dos participantes. Foram discutidos e trabalhados os temas “Gestão do Tempo” e “Relacionamento Interpessoal” e o produto desta fase foi uma carta compromisso de cada participante relacionado às competências a serem desenvolvidas individualmente. A carta não foi compartilhada, tendo sido lacrada e devolvida ao final da capacitação, com vistas a propiciar feedback e autoconhecimento.

FASE 3

A terceira fase foi dedicada à leitura e discussão de um livro com conteúdo voltado para o exercício da liderança. Cada escola teve a indicação de uma leitura apropriada ao seu público e a incumbência de preparar um painel de apresentação contendo as informações e os conhecimentos obtidos com a leitura e as discussões realizadas. O objetivo desta fase foi ampliar o

⁵ A função de monitor não é exercida na Escola de Formação de Oficiais.



conhecimento adquirido, promovendo interlocução com autores e reflexões teórico-práticas, com foco nas particularidades do ambiente acadêmico policial militar. Cada escola organizou seu cronograma de trabalho com vistas a discutir os livros e preparar apresentação para o workshop de encerramento.

Os livros indicados foram os seguintes:

1. “Qual é a tua obra”, de Mário Sérgio Cortella, trabalhado pelos participantes da Escola de Formação de Soldados.
2. “Como se tornar um líder servidor: os princípios da liderança de ‘O monge e o executivo’”, de James Hunter, trabalhado pelos participantes da Escola de Formação de Sargentos.
3. “Liderança em foco”, de Mário Sérgio Cortella e Eugênio Mussak, trabalhado pelos participantes da Escola de Formação de Oficiais.

Whorkshop de encerramento da capacitação

O Workshop de encerramento foi concebido como oportunidade de troca e interação entre as Escolas e aprofundamento do conhecimento a partir da escuta de autoridades no tema da liderança.

Cada Escola elegeu um representante para compor a mesa no evento e apresentar o conteúdo construído pelo grupo a partir da leitura realizada. A Ordem de Serviço que regulou este encerramento previu a participação de todos os coordenadores, chefes e monitores de curso das três escolas, além de estender o convite a oficiais e praças das demais seções da administração, Escolas e Centros da APM, bem como a oficiais do EMPM1 e ADO⁶.

⁶ EMPM1 Seção de legislação e controle de efetivo; ADO Assessoria de Desenvolvimento Organizacional.

A abertura do evento foi feita pelo comandante da APM, que contextualizou as circunstâncias da execução da capacitação e ressaltou sua importância. Na sequência foi dada a palavra ao Professor Mário Márcio Machado, da Universidade Federal de Minas Gerais, o qual palestrou sobre “Liderança nos dias atuais”. Trazendo o tema para um nicho mais particular e contemplando especificidades da Corporação, o Coronel Sérgio Soares palestrou em seguida falando sobre o “Exercício da liderança na Polícia Militar”. Este primeiro bloco de exposições foi encerrado com um breve debate em que os apresentadores responderam às perguntas dos participantes e, após um intervalo, a palavra foi dada às Escolas para início das apresentações dos livros.

Os três autores estudados tiveram suas obras discutidas previamente pelos coordenadores, chefes e monitores de curso, vislumbrando a aplicação de suas teorias à realidade policial militar. Desta forma, ao selecionar os pontos principais que deveriam ser trazidos para o workshop foi seguido um roteiro contendo três categorias de informações a serem transmitidas:

- Contribuições da leitura para a capacitação do coordenador/chefe/monitor de curso.
- Estratégias para implementação do conhecimento adquirido.
- Questões controversas para aplicação na EPM.

A exposição destes aspectos foi precedida de uma rápida apresentação do sumário de cada livro, o que permitiu melhor acompanhamento por parte daqueles que não haviam estudado o conteúdo em questão. Nas palavras de cada representante observaram-se as diferenças e peculiaridades de cada Escola de formação da APM e o quanto os grupos se envolveram em encontrar caminhos para fazer uma Educação de Polícia Militar ainda mais comprometida com os ideais da Corporação e alinhados com as necessidades da sociedade atual.



Conclusões e considerações finais

A Academia de Polícia Militar é uma unidade com características peculiares, considerando o contexto geral da PMMG. Por ela passam todos os militares estaduais ao iniciarem suas carreiras e também, posteriormente, ao galgarem a ascensão e aperfeiçoamento profissional, sendo este, portanto, o lócus privilegiado do direcionamento de doutrinas, estudos e pesquisas. Neste educandário o policial militar retornará para treinamentos e cursos ao longo de toda sua carreira, o que propicia o redirecionamento de condutas com vistas à excelência na prestação de serviços à sociedade mineira.

Nesta perspectiva é que os cursos de EPM são planejados, obedecendo um projeto pedagógico que contempla, além de conteúdos que atendam às necessidades dos alunos, um corpo técnico especializado designado exclusivamente para o fim da formação. No entanto, como já mencionado neste artigo, a alta rotatividade dos policiais militares lotados na APM, sobretudo nas funções diretamente ligadas à execução dos cursos, faz com que haja um constante retrabalho quando se trata de treinar o profissional para citada função. Essa rotatividade não ocorre exclusivamente na APM, senão na corporação inteira, por diversos fatores que não seriam relevantes discutir neste artigo. Há que se considerar, ainda, que a educação e a segurança pública são áreas em que o conhecimento teórico e prático está em constante atualização, o que exige um contínuo aperfeiçoamento do profissional que trabalha na APM.

A importância institucional dada ao aprimoramento destes profissionais ao longo da história dos cursos da EPM é fato já destacado neste artigo, e que fez parte da vivência das autoras deste relato. O diferencial da capacitação ocorrida em 2016 foi a consolidação de uma proposta, estruturada e coordenada pela APM, de um trabalho contínuo ao longo de três meses, onde privilegiou-se o autoconhecimento e a escuta dos atores envolvidos. Neste sentido, constituiu-se em uma resposta do comando e do corpo

técnico da APM à necessidade, já antes identificada, de alinhar as diretrizes de educação de polícia militar em seus princípios, filosofia e objetivos, ao comportamento dos profissionais que atuam diretamente com os discentes nos três níveis de formação: soldados, sargentos e oficiais, conferindo-lhe certa homogeneidade. Apresentou-se, assim, como um exemplo de ação que reconheceu a Academia como um corpo indissociável e integrado, reproduzindo no campo teórico o que deve ocorrer no teatro de operações policiais.

Ao final do evento aferiu-se, por meio de formulário próprio e feedback oral dos participantes, a apreciação do evento por parte dos participantes. A avaliação escrita abarcou aspectos como planejamento e organização; carga-horária; nível de importância; nível de conhecimento adquirido e envolvimento pessoal com a atividade. O feedback espontâneo de quem procurou as coordenadoras do projeto abrangeu estes e outros quesitos, e em todos eles observou-se alto grau de aceitação da capacitação e elogios à iniciativa. Somente a carga horária foi um ponto cuja avaliação se destoou dos demais, uma vez que muitos avaliadores a consideraram insuficiente.

A continuidade do retorno positivo e o fortalecimento da proposta evidenciou-se no ano de 2019 quando a capacitação de coordenadores, chefes e monitores foi incluída como treinamento complementar da PMMG⁷. De acordo com a assessoria de pedagogia da APM, entrevistada em 02/12/2020, naquele ano uma comissão multidisciplinar estudou e propôs a inclusão do curso no catálogo de treinamentos complementares de 2020⁸. Segundo a entrevistada, a proposta do curso, por seu caráter periódico e de curta duração, atende aos requisitos para encaixar-se nesta tipificação. O treinamento de polícia militar (TPM) na modalidade complementar na PMMG

⁷ Curso básico para chefes e monitores de curso

⁸ Dois cursos foram desenvolvidos em janeiro e agosto, totalizando 64 horas/aula, um na modalidade presencial e outro na modalidade à distância, envolvendo discentes da capital e interior, respectivamente.

⁹ MINAS GERAIS. POLÍCIA MILITAR. Resolução Nr 4739/CG de 26/10/2018. Diretrizes de Educação de Polícia Militar.



constitui-se em um evento da educação continuada com vistas a atualizar e ampliar as competências necessárias para o desempenho das atividades policiais em suas especificidades⁹. À pedagoga da APM também foi perguntado sobre a relevância deste tipo de intervenção, tendo ela pontuado que a rotatividade de pessoal, em geral no início de cada ano letivo, em razão das promoções, reafirma a importância da capacitação como uma ferramenta de socialização de conhecimentos e experiências daqueles que permanecem com os que estão chegando, além de propiciar a apropriação das normativas educacionais e dos aspectos pedagógicos inerentes ao bom exercício da função. Ela também considerou que a capacitação, sendo desenvolvida nos moldes de treinamento complementar, se constituiria numa continuidade de ações já implementadas por outras escolas. Esta inclusão seria, então, uma forma de reconhecimento e possibilidade de perpetuidade.

Com vistas a ampliar a análise, entrevistou-se a coordenadora da área de psicologia da APM, que destacou a observância de maior dedicação dos chefes de curso no acompanhamento aos discentes, em função dos treinamentos, e também mudanças nas diretrizes de comando permitindo que os oficiais fossem mantidos por maior tempo à frente da execução dos cursos. Houve, ainda, a implementação de normativas funcionais, além de reuniões periódicas sendo realizadas com o comando e com a coordenação de curso.

Estes são os resultados que podemos listar, neste artigo, como produto dos esforços da equipe envolvida em 2016. Contudo, a contribuição mais importante podemos perceber no comportamento dos próprios discentes do treinamento, que, refletindo sobre sua função e os impactos que suas atitudes individuais podem causar na atuação profissional de um comandado seu, passaram a acompanhar suas turmas com mais foco.

Como psicólogas, que servimos na APM a maior parte de nossas carreiras,

⁹ MINAS GERAIS. POLÍCIA MILITAR. Resolução Nr 4739/CG de 26/10/2018. Diretrizes de Educação de Polícia Militar.

o grande resultado alcançado talvez seja o de ver sementes pulverizadas ao longo de muitos anos de trabalho, virarem realidade factível e robusta, apresentando-se com solidez, objetividade e unicidade. A fase final deste projeto de 2016, orquestrado a várias mãos e impulsionado por uma chefia comprometida com a educação, é este artigo. É ele nosso produto final que, envolto em tantas lembranças e arquivos, cumpre o objetivo de registrar e de assim recontar uma história dentre tantas outras que não tiveram a oportunidade de serem contadas.

Referências

MINAS GERAIS. Polícia Militar. Academia de Polícia Militar. **Regulamento da Academia de Polícia Militar**. 31/03/2015. Separata BGPM 24 de 31 de março de 2015. Belo Horizonte, 2015.

MINAS GERAIS. Polícia Militar. Academia de Polícia Militar. **Resolução nº 4739/CG** de 26/10/2018. Diretrizes de Educação de Polícia Militar. Belo Horizonte, 2018.

MINAS GERAIS. Polícia Militar. Academia de Polícia Militar. **Ordem de serviço nº 03/2016** – APM, de 25 de fevereiro de 2016. Belo Horizonte, 2016.

MINAS GERAIS. Polícia Militar. Academia de Polícia Militar. **Ordem de serviço nº 08/2016** – APM. Workshop “Atividade de Chefia de curso: a prática da liderança no ambiente de EPM.” Belo Horizonte, 2016.

MINAS GERAIS. Polícia Militar. Academia de Polícia Militar. **Memorando nº 5**, de 1 de outubro de 2013. Belo Horizonte, 2013.





SOBRE A APLICAÇÃO TERAPÊUTICA DA PSICANÁLISE

NO HOSPITAL DA POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS¹

Denise da Silva Barbosa

Coronel PM QOR. Graduada em Psicologia pela UFMG (1998). Mestre em Psicologia pela UFMG (2007). Doutora em Psicologia pela UFMG (2014).

Resumo: A aplicação terapêutica da psicanálise no Hospital da Polícia Militar de Minas Gerais, por Denise da Silva Barbosa, demonstra que em razão das características e funções inerentes ao exercício da atividade profissional do militar, os policiais e bombeiros e seus familiares mais próximos, estão cotidianamente, sujeitos a riscos, tensões e sintomas, devido ao impacto

¹ Esse trabalho constitui um extrato de minha pesquisa sobre o tema da anorexia mental realizada em função da obtenção do título de Doutor, no Programa de Pós-Graduação em Psicologia / Área de Concentração: Estudos Psicanalíticos.

indiscutivelmente estressante desse contexto patogênico sobre sua condição mental. Assim, torna-se, imprescindível, a oferta de tratamento compatível com as particularidades clínicas desta situação. Alcançar esse objetivo, exige um efetivo

investimento na formação clínica dos profissionais da saúde mental e, portanto, uma ênfase nas atividades de pesquisa sobre estes determinantes mais específicos do sofrimento mental dos militares.

Introdução

Pelas próprias características e funções inerentes ao exercício da atividade profissional do militar, observa-se que policiais e bombeiros e seus familiares mais próximos, estão cotidianamente, sujeitos a riscos, tensões e sintomas, devido ao impacto indiscutivelmente estressante desse contexto patogênico sobre sua condição mental. Diante deste cenário complexo e grave do adoecer psíquico dos militares, torna-se, assim, imprescindível, a oferta de tratamento compatível com as particularidades clínicas desta situação. Alcançar esse objetivo, exige um efetivo investimento na formação clínica dos profissionais da saúde mental e, portanto, uma focalização nas atividades de pesquisa sobre estes determinantes mais específicos do sofrimento mental dos militares. Enfatiza-se, portanto, a necessidade de dispositivos de atualização e aperfeiçoamento, nas mais diversas áreas de conhecimento institucional, psicossocial e clínico que envolvem as demandas de tratamento psiquiátrico e psicológico no contexto da Polícia Militar.

Os primórdios da categoria de anorexia

Importa salientar que nas diversas formas de manifestações sintomáticas recolhidas em nosso trabalho clínico, constata-se que os membros das famílias dos militares também adoecem, sofrendo os impactos decorrentes da complexidade de vários fatores de estresse e de pressão subjetiva que fazem parte do contexto institucional e profissional da vida militar. Diante disto, é nítido o crescimento progressivo das demandas de atendimentos clínicos de familiares dos militares.

Diante do exposto, segue um breve relato da pesquisa que resultou de 163

minha prática de atendimento clínico, no ambulatório do Hospital da Polícia Militar de Minas Gerais. Expõe-se aqui o modo como surgiu o interesse em investigar manifestações sintomáticas propriamente anoréxicas, em que se observa um aumento da prevalência de sujeitos que apresentam queixas e sintomas concernentes a esse fenômeno típico da contemporaneidade.

Frequentemente, confrontava-se, em minhas atividades clínicas, com intercorrências suscitadas por médicos, em que se apresentavam demandas, na maioria das vezes, do personagem materno diante de um(a) filho(a) que se recusava a comer. Geralmente, o paciente - criança ou adolescente - chegava com prescrição de dieta, acompanhamento de um nutricionista e queixa de resultados pouco eficazes. Observo, porém, que, nesses casos, é a mãe que se queixa da inapetência do(a) filho(a), que, no mais das vezes, se mostra tranquilo(a) em relação ao sintoma.

A partir dessas observações, passei a interrogar-me sobre a excessiva preocupação da mãe com os hábitos alimentares do(a) filho(a) que apresenta sintomas anoréxicos. Que usos se pode fazer da psicanálise nesses casos? Desde a infância, o alimento ocupa lugar privilegiado no laço mãe/criança. Sabe-se, também, da importância de que a mãe se reveste para o bebê a fim de que, em seu *desamparo original* (FREUD, 1895), ele possa ter acesso aos objetos de sua satisfação. Sem sombra de dúvida, pareceu-me decisivo investigar a ênfase que o saber psicanalítico atribui à interferência da tríade mãe/criança/objeto oral na produção de sintomas concernentes à atividade alimentar.

Ao iniciar a discussão sobre tema da anorexia mental encontro alguns elementos histórico-conceituais que envolvem a construção atual dessa categoria clínica. Em primeiro lugar, assinala-se que o termo anorexia tem sua origem no grego - prefixo *an* indica negação e a raiz *orexis* significa *desejo, em geral*. O verbo que daí se deriva apresenta vários significados: *alcançar, tocar, oferecer, expandir-se de gozo, desejar alguém*. É possível notar que o termo, na origem, não remete ao ato de comer.

A anorexia é definida, de maneira geral, como um transtorno na conduta alimentar caracterizado por uma recusa, mais ou menos sistematizada, em se alimentar, que intervém como resposta a conflitos psíquicos. Na psiquiatria, por exemplo, é descrita como conduta de restrição alimentar metódica, com conseqüente emagrecimento, mais frequente na adolescência, implicando, às vezes, amenorreia e hiperatividade associada a mudanças de caráter e desordem na percepção do corpo (LAROUSSE, 1991).

As condutas anoréxicas foram descritas pela primeira vez, em 1691, por Richard Morton, médico inglês, mas o emprego da expressão *anorexia histérica* coube a Charles Lasègue, em 1873, na França. Em 1874, após apresentação de alguns casos durante um encontro em Oxford, William Gull denominou os quadros *anorexia nervosa*. A expressão *anorexia mental* foi criada por H. Huchard, em 1883. No entanto, a popularidade dela na França ocorreu em 1895, com Paul Sollier, psiquiatra que, nesse momento, se interessava pela gênese da histeria (BUSSE, 2004).

Associada, desde essa época, a desordens mentais - como a histeria ou a neurose obsessiva - a anorexia foi, inicialmente, atribuída pelos endocrinologistas a uma insuficiência da hipófise. Entretanto, desde a Segunda Grande Guerra Mundial, o progresso da neuroendocrinologia demonstrou a origem funcional das desordens endocrinológicas da anorexia, confirmando sua origem psíquica. Os trabalhos psicopatológicos a esse respeito são bem numerosos e, às vezes, divergentes, mas a definição da síndrome anoréxica é, atualmente, bem estabelecida (LAROUSSE, 1991).

É Charles Lasègue² quem faz a anorexia existir como uma categoria clínica propriamente médica. Ele cria a expressão *anorexia histérica*, salienta a importância diagnóstica da doença e precisa detalhadamente o quadro que

² Charles Lasègue (1816-1883), psiquiatra francês, a partir de 1854, exerceu a medicina em Lourcine, Salpêtrière, Saint-Antoine, Neck-er, onde, desde 1862, deu um curso de clínica das enfermidades mentais. Foi ele quem, em 1873, com sua descrição da anorexia histérica, proporcionou a referência clínica em que se fundaram trabalhos ulteriores sobre esse tema.



a caracteriza. Propõe um conjunto de descrições clínicas dos sintomas e fenômenos simultâneos a transtornos alimentares. O interessante é que ele capta, no aspecto psicológico da jovem anoréxica, a tranquilidade, ou seja, um prazer na sua condição, bem como as preocupações dos que a cercam. Sugere pensar a anorexia como uma entidade que afeta não apenas a enferma, mas também, unida a ela, quem lhe demanda que coma como prova de afeto, a quem ela exhibe seu corpo (LASÈGUE, 1884).

Em Freud, não se encontra uma conceituação da anorexia nervosa como categoria clínica autônoma, pois é concebida como um sintoma que, geralmente, se insere nas descrições dos quadros histéricos. Para o psiquiatra e psicanalista francês Jacques Lacan, a anorexia adquire uma delimitação conceitual mais elaborada e concisa. Aliás, esse autor evidencia, na expressão *anorexia mental*, o termo mental *quanto ao desejo do qual vive a ideia*³ e estende-o para além da localização oral.

Desde o início, a obra de Sigmund Freud é exemplar quanto ao número de referências que explicitam as relações entre a atividade alimentar e o funcionamento mental. Destaco, entre elas, as que situam a problemática da relação mãe/filha no aparecimento dos sintomas anoréxicos. Ele traz um relato, da época em que ainda praticava a hipnose, de uma jovem que se vê incapacitada de amamentar seu filho em virtude de sintomas anoréxicos (FREUD, 1892, p.175).

A relação primordial com a mãe

Algum tempo depois, no *Rascunho G*, também de modo pontual, Freud faz um paralelo entre a anorexia e a melancolia. Na oportunidade, ele indica

³ Segundo Lacan, em A direção do tratamento, a recusa, na anorexia, parece ter muita relação com a aversão do paciente de Ernst Kris por aquilo que ele cogita. Kris foi um analista vienense contemporâneo de Lacan, e o caso clínico a que ele se refere foi chamado de o homem dos miolos frescos.

que o afeto correspondente à melancolia é o luto. Ou seja, trata-se, então, de uma perda, e o luto está relacionado exatamente ao trabalho subjetivo dirigido a esse algo que é perdido (FREUD, 1895). A partir de tal referência, fica claro, a meu ver, que o essencial da anorexia concerne à primeira relação com o objeto amoroso - que é a mãe, - e tal relação de objeto primordial na constituição do sujeito, interfere de maneira substancial na produção dos sintomas.

Com relação à perda do objeto, acho importante retomar o conceito de objeto em Freud e em Lacan por considerar imprescindível para o entendimento do que evidencia Lacan quando afirma que na anorexia mental não é o não comer que está em questão, mas *um comer nada*. No seminário 4, Lacan critica os psicanalistas que tomam como centro da teoria a relação do sujeito com o objeto e afirma que a oralidade se torna o que é pela via da relação da criança com sua mãe. Nota-se, desde Freud, que a noção de objeto já é situada de saída no quadro de uma relação profundamente conflituosa entre o sujeito e seu mundo.

Na sequência dessa discussão, abordo o tema da função alimentar na constituição da vida mental do sujeito. Sabe-se que, desde a infância, o alimento ocupa lugar privilegiado no laço mãe/criança. E também da importância que a mãe adquire para o bebê a fim de que, em seu *desamparo original* (FREUD, 1895, p.422), ele possa ter acesso aos objetos de sua satisfação.

É com o advento da perspectiva clínica propriamente psicanalítica, porém, que me deparo com a formulação que considero capital no prosseguimento da investigação. Freud propõe que, no momento em que inicia o ato de sugar, a criança obtém suas primeiras experiências de prazer associadas à satisfação da necessidade de nutrição: “[...] o estímulo do morno fluxo do leite é a causa da sensação de prazer” [e, assim,] “de início, a atividade sexual se liga a funções que atendem à finalidade de autopreservação e não se torna independente delas senão mais tarde” (FREUD, 1905, p.186). Como se



constata nessa observação conceitual sobre a oralidade, o autor postula uma interferência entre a atividade de satisfação e a sucção na própria produção dos transtornos mentais relacionados com a alimentação.

Em Freud, é indispensável destacar, no estudo dos sintomas anoréxicos, a relação que se estabelece entre a satisfação pulsional obtida pela atividade alimentar e o funcionamento mental. Nas descrições do método primário de funcionamento do aparelho psíquico, em *A interpretação dos sonhos*, depara-se o exemplo do bebê que, na tentativa de reconstituir a situação da primeira satisfação, cria um caminho mais curto e se realiza por meio da alucinação. No entanto, tendo em vista que a alucinação não basta para satisfazer sua necessidade de se nutrir, a criança busca ajuda de um outro que lhe forneça o alimento. Nesse mesmo texto, Freud mostra que a atividade de pensar nada mais é que um substituto da alucinação (FREUD, 1900).

E, mais adiante, em *A negativa*, acrescenta que “[...] o pensar tem a capacidade de trazer diante da mente, mais uma vez, algo outrora percebido, reproduzindo-o como representação sem que o objeto externo ainda tenha de estar lá” (FREUD, 1925, p.298). Portanto, na verdade, o que se busca na realidade externa não é encontrar um objeto que corresponda ao representado, mas, sim, reencontrar o objeto e *convencer-se de que ele está lá*. No entanto, a precondição disso é que o objeto em questão, que, outrora, trouxera satisfação real, tenha sido perdido. É o que salienta Lacan quando diz que nessa relação fundamental entre a criança e a mãe, o objeto não tem instância, nem entra em função, a não ser com relação à falta, pois só é possível evocá-lo em sua ausência. Vale salientar que aqui está o começo da ordem simbólica para todo sujeito.

É imprescindível verificar o modo como, depois de Freud, as formulações inovadoras de Lacan explicitam as diferentes modalidades da interferência do objeto oral na relação dual entre a mãe e o filho. Segundo ele, na tríade mãe/filho/objeto oral, o que está em jogo é a forma como a criança toma posse desse objeto, é a atividade que assume uma função erotizada⁴. Muito

mais importante que o objeto da necessidade é a mão que o oferece. O mais importante da demanda não é o objeto da necessidade, mas o fato de que alguém responde dando algo. Diante disso, investigar a personagem materna tornou-se essencial em minha pesquisa.

O recurso anoréxico ao objeto nada

Em *A direção do tratamento e os princípios de seu poder* (LACAN, 1958), o autor aborda os conceitos de necessidade, demanda e desejo na tentativa de esclarecer que, no plano da necessidade, já marcado pelo significante, um sujeito pode ser muito bem alimentado por uma mãe nutridora que lhe dá o seio diante da menor manifestação atribuída ao desprazer. Observa-se, nesse contexto, a hipótese de manifestações de condutas anoréxicas, desde as primeiras mamadas, de um bebê que recusa o peito com a intenção de criar uma hiância para, assim, testemunhar o amor de sua mãe (LACAN, 1957-1958, p.513).

É importante esclarecer que, quando, em *A direção do tratamento*, Lacan fala de *testemunhar o amor da mãe*, já havia proposto, no seminário *A relação de objeto*, que há um momento, na relação mãe/criança, em que a mãe se torna uma potência de que a criança depende para ter acesso aos objetos: “[...] objetos que eram até então, pura e simplesmente, objetos de satisfação, tornam-se, por parte dessa potência, objetos de dom” (LACAN, 1956-1957, p.69). Dito de outra forma: O objeto vale como testemunho do dom oriundo da potência materna. O que está em jogo, segundo o autor, é o modo como a criança apreende o objeto - objeto que, a partir daí, se ordena de duas formas: satisfaz uma necessidade e marca o valor da potência materna.

Diante desse poder, a criança constata a não-obediência da mãe e vivencia

⁴ LACAN. O seminário 4: A relação de objeto.



um sentimento de impotência. Nesse momento, ela pode inverter sua relação de dependência da mãe que a alimenta “[...] alimentando-se de nada”, afirma Lacan. E continua: “[...] a partir daí, é ela quem depende por seu desejo, é ela quem está à sua mercê, à mercê das manifestações de seu capricho, à mercê da onipotência de si mesma” (LACAN, 1956-1957, p.188). Esse é um ponto de extrema importância para se compreender a produção de sintomas como os da anorexia mental.

Saliento que essa inversão não seria simplesmente a inversão de domínio da mãe em relação à criança para domínio da criança em relação aos caprichos da mãe. A inversão de que se trata aqui seria em relação à criança e ela mesma, em que vai ocupar a posição caprichosa do Outro da qual ela se defendia. Na oscilação especular, ela vai ocupar as duas posições, como dirá Lacan, “sem verdadeira saída dialética”.

Com base nesses apontamentos, acredito ser imprescindível questionar e levantar hipóteses sobre as repercussões do estádio do espelho, em Lacan, naquele momento, da formação dos ideais, com o que acontece de particular na anorexia mental que é essa prevalência quase delirante da imagem do corpo e, ainda, qual a relação desse fenômeno com a personagem mãe.

Para finalizar, acho relevante o confronto dos casos clínicos com os marcos teóricos anteriormente abordados para que se possa demonstrar a importância de investigar a anorexia sob o ponto de vista do desejo da mãe, pois não há como ignorar o lugar essencial que o desejo feminino ocupa com relação à resposta anoréxica do sujeito. O recurso anoréxico ao objeto *nada*, tem por finalidade defender-se da onipotência materna, visto que é à ausência saboreada como tal que a anoréxica recorre diante daquilo que tem à sua frente, a saber, a mãe de quem depende (LACAN, 1956-1957, p.188), ou seja, se não lhe é oferecido o *nada* pelo Outro, ela o apresenta de forma radicalizada chegando, às vezes, ao extremo da possibilidade real da morte.

Referências

BUSSE, Salvador de Rosis (org.). **Anorexia, bulimia e obesidade**. São Paulo: Manole, 2004.

FREUD, Sigmund. **Um caso de cura pelo hipnotismo**. (1892-93). Edição standard brasileira das obras psicológicas completas de Sigmund Freud. Rio de Janeiro: Imago, 1969, v.I.

FREUD, Sigmund. **Rascunho G** (1895). Edição standard brasileira das obras completas de Sigmund Freud. Rio de Janeiro: Imago, 1969, v.I.

FREUD, Sigmund. **Projeto para uma psicologia científica** (1895). Edição standard brasileira das obras completas de Sigmund Freud. Rio de Janeiro: Imago, 1969, v.I.

FREUD, Sigmund. **A interpretação dos sonhos** (1900-1901). Edição standard brasileira das obras completas de Sigmund Freud. Rio de Janeiro: Imago, 1969, v.V.

FREUD, Sigmund. **Três ensaios sobre a teoria da sexualidade** (1905). Edição standard brasileira das obras completas de Sigmund Freud. Rio de Janeiro: Imago, 1969, v.VII.

FREUD, Sigmund. **Luto e melancolia** (1917-1915). Edição standard brasileira das obras completas de Sigmund Freud. Rio de Janeiro: Imago, 1969, v.XIV.

FREUD, Sigmund. **A negativa** (1925). Edição standard brasileira das obras completas de Sigmund Freud. Rio de Janeiro: Imago, 1969, v.XIX.

KRIS, E. Psicologia do ego e interpretação na terapia psicanalítica. **Falo**: Salvador, n. 1, p. 125-30, 1987.



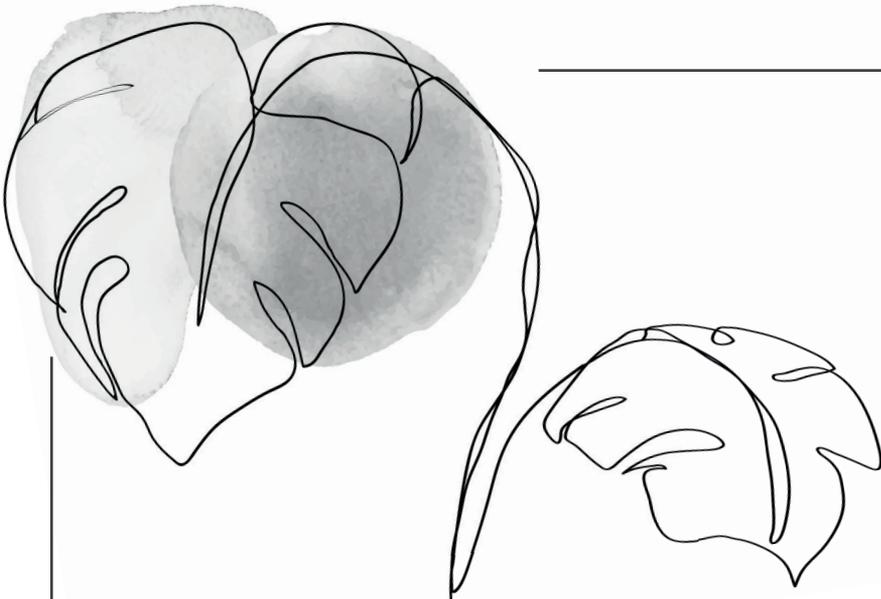
LACAN, Jacques. (1956-57): **A relação de objeto**. Rio de Janeiro: Zahar, 1995, O Seminário. Livro 4.

LACAN, Jacques. (1957). **Escritos**. A instancia da letra no inconsciente ou a razão desde Freud. Rio de Janeiro: Zahar, 1998.

LACAN, Jacques. (1958). **Escritos**. A direção do tratamento e os princípios de seu poder. Rio de Janeiro: Zahar, 1998.

LAROUSSE. Grand **dictionnaire de la psychologie**. Paris: 1991.

LASÈGUE, Charles. **La anorexia histérica**. Paris: Études Médicales, 1884.



O DESAFIO DA ATIVIDADE DO PSICÓLOGO

EM UMA UNIDADE PRISIONAL MILITAR

Patrícia Calado Pena

Capitã Psicóloga PM QOS. Especialista em Saúde Mental na Prática Contemporânea.

Resumo: O desafio da atividade do psicólogo em uma unidade prisional militar, por Patrícia Calado Pena, demonstra a necessidade de conhecer e construir novos projetos de atenção voltado para o preso militar em conformidade com a realidade de cada unidade. Procurou-se também evidenciar a necessidade de se promover discussões e capacitar os profissionais que

atuam neste cenário, formar parcerias com outras unidades e instituições para a construção de uma prática mais assertada. Um avanço importante seria o estabelecimento de parceria com o Programa de Atenção Integral ao Paciente Judiciário Portador de Sofrimento Mental (PAI-PJ), haja vista, haver grande dificuldade para lidar com os acautelados nesta situação.

Introdução

Dentre as singularidades do 1º BPM, uma das mais sensíveis para a psicologia, é a presença da unidade prisional que em 2010 disponibilizava dez vagas, divididas em três celas, para militares que estavam em regime fechado, ou em prisão preventiva.

Na primeira semana após a minha transferência para a unidade, houve um auto extermínio de um militar que estava acautelado, o que despertou em mim, a urgência e o interesse para as possibilidades de trabalho com este público.

Estabeleci três eixos de trabalho iniciais para minha atuação como psicóloga: ações clínicas, organizacionais e administrativas. Comumente, o militar acautelado chegava à unidade prisional, sobre forte impacto emocional e sem um histórico de saúde, o que aumentava o risco de um ato desmedido ou até mesmo que ocorresse um agravo a sua saúde. Conhecer este público tornou-se prioridade, assim foi estabelecido que todo militar que chegasse à unidade prisional deveria ser atendido pela psicologia no primeiro dia útil após sua entrada.

Caminhos de atuação da Psicologia

No primeiro momento, o acolhimento do militar acautelado envolvia a realização de uma consulta psicológica, com entrevista semi estruturada, na qual registrava-se em formulário próprio os dados de identificação pessoal e profissional, informações familiares e de saúde, fatores protetivos e de risco para suicídio, motivos do acautelamento, perspectivas relacionadas à reclusão, dificuldades familiares, funcionais, jurídicas, bem como características específicas que pudessem ser relevantes para auxiliar a adaptação (desejo de maior ou menor interação, vínculo religioso, necessidade de adaptação no momento da visita, desejo de recebê-las).

As informações eram de vital importância, tanto para a definição de estratégias de tratamento psicológico, quanto para encaminhamentos para outros profissionais. Nesse sentido, a psicologia funcionava como porta de entrada destes militares para o serviço de saúde e também subsidiava pareceres junto à equipe interdisciplinar da unidade prisional.¹

Lidar com o aprisionamento suscita muitas questões institucionais e pessoais em toda a equipe. Desta forma, observou-se a necessidade de produzir uma capacitação para os militares que compunham a escolta e guarda da unidade prisional. Nessas orientações, foram compartilhadas informações acerca do que é uma urgência em saúde mental, quais os locais de encaminhamento e a definição que nenhum militar acautelado seria encaminhado para serviço de urgência em saúde mental sem avaliação prévia da psicologia, exceto se não fosse possível realizar a avaliação por ausência da profissional.

Esta medida foi importante do ponto de vista de melhor referenciamento dos militares, acompanhamento das crises e também do ponto de vista administrativo, uma vez que as demandas eram avaliadas e algumas situações eram resolvidas dentro da unidade, evitando-se deslocamentos desnecessários e sobrecarga dos serviços de urgência.

A decisão que durante a consulta psicológica, independentemente da situação, a escolta ficaria do lado de fora da sala, trouxe desconforto no início para os militares da guarda, mas no decorrer do tempo foi compreendida. Embora seja algo muito trivial na conduta clínica nos demais contextos, no âmbito penal marcava a diferença do espaço em que o importante para a Psicologia era o que o sujeito tinha a dizer e não o ato cometido.

A decisão de possibilitar um espaço para falar de si, sobre o que desejasse, mantendo as condições de sigilo, era algo inusitado para os militares da escolta. Acreditava-se que o importante a ser dito e conhecido sobre os

¹ Toda unidade prisional tem uma equipe interdisciplinar que é presidida pelo Subcomandante da Unidade, composta pelo Chefe da Seção de Recursos Humanos, psicólogo e assessor jurídico.



acautelados era o motivo da reclusão, tempo de permanência na unidade prisional e periculosidade, informações que por vezes, os militares da guarda detinham. Somava-se a esta ideia, o receio que a integridade física do psicólogo pudesse ficar em risco, portanto, a insegurança em permanecer fora do consultório psicológico.

No início dos trabalhos as demandas para tratamento psicológico eram escassas, por vezes, o atendimento era utilizado para fins jurídicos, intencionando gerar registros e encaminhamentos que pudessem atestar transtornos psicológicos e futuramente serem utilizados na construção da estratégia de defesa.

A intenção de demandar o atendimento para ficar um tempo fora da cela, também ocorria, até por ter sido estabelecido um acordo com o comandante do batalhão que o atendimento seria fora do horário previsto para o banho de sol.

Com a implementação das medidas administrativas tais como: adaptação de visitas para militares com filhos menores, encontros com as famílias, participação nas reuniões da equipe interdisciplinar da unidade prisional e o acolhimento inicial, foi possível construir a percepção em alguns militares de que era possível ser escutado. Assim as demandas para atendimento foram surgindo e, em muitos casos, foi estabelecido o vínculo transferencial em que os sujeitos puderam ser tratados, inclusive mantendo o tratamento após o período de reclusão.

Com estes atendimentos constatou-se que o militar vivencia dois momentos extremamente difíceis durante a reclusão: os primeiros dias após a chegada na unidade prisional e o momento que retorna para casa, após reclusão prolongada.

A chegada à unidade prisional é marcada comumente por sentimento de revolta, vergonha, insegurança e medo. Por vezes, o militar estabelece uma

comparação entre o “peso” de ser militar e portanto, ser preso militar com um preso civil e depara com a realidade que em decorrência de sua função e pelas leis próprias, o acautelamento pode se prolongar e se isto não for trabalhado, é um militar que tende a sair do período de acautelamento com um desinvestimento em sua profissão por sentir-se injustiçado, vitimizado, o que dificulta lidar e responder pelo seu ato e o desacordo que este evidencia, até mesmo com a sua estória e escolhas prévias.

A adaptação às regras rígidas, à alimentação pré-determinada, ao horário de banho de sol, ao uso de uniformes, ao horário de ligações, às fiscalizações, aos horários para visitas, às revistas de familiares, à restrição de liberdade acerca até mesmo de questões alimentares, bem como à falta de privacidade em tempo integral são motivos de grande dificuldade e sofrimento. Neste período é fundamental que o militar encontre um espaço em que possa tratar destes aspectos que, por vezes, são catalizadores para o adoecimento mental.

Embora, muitos lancem um olhar fantasioso para o trabalho do psicólogo nesta circunstância, como alguém que tem interesses investigativos, a oferta sincera de escuta, o olhar para o humano, o entendimento que o sujeito não é apenas o seu ato e a compreensão que há um sujeito em sofrimento, acaba por desconstruir muitas barreiras e estes sujeitos tem a oportunidade de refletir sobre sua estória e elaborá-la, responsabilizando-se subjetivamente pelas suas ações e quiçá construindo novas possibilidades de vivência social.

O momento da liberdade é desejado e imaginado diariamente, todavia, para aqueles que permaneceram acautelados por mais tempo, encontram a dificuldade de se reinserir na vida cotidiana familiar. As famílias também vivenciaram a crise e a separação abrupta e necessitaram se reinventar e se organizar e não é raro o militar queixar-se da falta de espaço na família, da destituição de seu lugar em decorrência da reclusão e por estes motivos, trabalhar com estas famílias durante a reclusão torna-se fundamental.

Um dos avanços foi o encontro mensal com as famílias, que consistia em



momentos em que eram trabalhadas as dificuldades vivenciadas pelo militar e por seus familiares. Não foi raro encontrar famílias que ficaram desamparadas, em que as esposas tiveram dificuldades para resolver questões práticas e também se depararam com a necessidade de criar uma rede de apoio para as crianças com encaminhamentos para tratamentos específicos. Nesse ponto, os profissionais que apoiavam o Colégio Tiradentes foram grandes parceiros.

Outro eixo do trabalho foi a composição da equipe interdisciplinar da unidade prisional. Como profissional, foi extremamente salutar aprender sobre a Lei de Execução Penal e perceber que se as garantias ali previstas fossem cumpridas, aliando esse conhecimento com as recomendações do Conselho Federal de Psicologia sobre o trabalho do psicólogo no âmbito do sistema prisional, muito poderia ser feito.

Assim, o primeiro acordo foi que em decisões de sanções aos acautelados, o voto da psicologia não seria realizado por previsão legal contida na Resolução CFP Nº 12/2011 que regulamenta a atuação do psicólogo no âmbito do sistema prisional (atualmente esta resolução está integralmente suspensa por ordem judicial). Entretanto, construções importantes sobre como lidar com os sujeitos e suas singularidades, bem como o auxílio na construção de estratégias para manter a estabilidade e o bom convívio na unidade prisional foram estabelecidos, através da elaboração de normas, de flexibilização destas quando necessário, do treinamento para equipe de guarda do quartel, da orientação específica em casos mais complexos e de risco, da sensibilização de outros acautelados, da visita a estruturas prisionais consideradas como experiência exitosa como a Parceira Público Privada (PPP) em Ribeirão das Neves e, sempre que possível construir, junto com a equipe interdisciplinar e com os militares acautelados, oportunidades de trabalho.

Acredito que o êxito alcançado foi em decorrência da somatória de esforços e interesses de um grupo de pessoas imbuídas de pensar, estruturar e fazer algo legalizado e humanizado com os militares acautelados que, por vezes, são vistos apenas pelos atos delituosos que são acusados.

Nas tramas do (in)dizível: intervenção com militar acautelado

O relato de caso abaixo, visa elucidar a tentativa de construção de ancoragem para um militar dentro da unidade prisional e as dificuldades a partir de decisões jurídicas em que o sujeito não foi verdadeiramente ouvido.

Luciano² chegou à unidade prisional do 1º BPM transferido de outra unidade em decorrência de mau comportamento. Ele foi preso após um confronto com uma guarnição quando estava em alta velocidade, e embriagado, chegou a disparar contra a guarnição e para ser “parado” foi alvejado também. Após sua recuperação, iniciou o cumprimento da pena e chegou com o histórico de ser um militar problemático. Através do acolhimento ficou evidenciado a precariedade de vínculos do militar: a família vivia em outro estado e não mantinham nenhum contato há anos, era considerado como aquele que dava muito trabalho e não se enquadrava nas regras impostas pelo pai dele. Entrou para a corporação por entender que seria uma alternativa de trabalho e renda.

Durante o período de curso, não houve nenhum problema. Entretanto, assim que foi para o local de trabalho, envolveu-se com uma mulher que em sua unidade que era conhecida de forma pejorativa como “Maria Batalhão³”, tiveram um filho e ele queria se casar, mas ela não aceitou. Neste momento, iniciaram seus problemas fora e dentro da instituição.

As brigas eram frequentes com a mãe de seu filho e começaram a refletir no trabalho. As orientações dos colegas para que se afastasse e as piadas por ter sido inocente ao ter envolvido com uma mulher considerada “Maria Batalhão” eram recorrentes. O militar começou a ingerir álcool em excesso e ir na casa da mãe do filho sem avisar e importunar a família dela, chegando ao ápice de fazer um disparo de arma de fogo na residência deles.

² Para preservar o sigilo do atendido, o nome é fictício.

³ Esse termo pejorativo é aplicado por trabalhadores da instituição para se referir às mulheres que buscam militares para se relacionarem.



Diante do problema e da gravidade do que estava ocorrendo o comandante o transfere para um setor distante, na tentativa de dificultar o contato do militar com a mãe do filho ou estabelecer limites, até mesmo geográficos. Contudo, Luciano apresenta vários problemas no novo local, tais como: atrasos, falta ao serviço, apresentar-se em desacordo para o trabalho, até envolver-se na ocorrência que culmina em sua prisão.

A impulsividade aparece no tratamento nas primeiras sessões. O militar apresentava dificuldades em aguardar pelo atendimento, brigava com o comando da guarda, gritava de dentro da cela e fazia queixas contra os militares. A direção do tratamento buscava a responsabilização possível de Luciano, esperando que assim, o indizível desse lugar ao sujeito que ficou nas entrelinhas dos atos.

Foi encaminhado para a CLIPS⁴ e diagnosticado como Esquizofrênico e a medicação foi extremamente importante auxiliando na redução dos comportamentos impulsivos. A família que residia em outro Estado foi contatada, uma vez por mês o pai passou a visitá-lo e conversavam por telefone semanalmente. Nesses encontros recebia notícias de seus familiares e começou a manifestar o desejo de deixar a Polícia e trabalhar com a família.

Entretanto, na contramão do eixo clínico, o advogado encontra no diagnóstico de Luciano uma suposta saída para que ele não fosse condenado e não respondesse por seus atos, solicitando a inimputabilidade deste.

Em uma das visitas da mãe do filho de Luciano, há uma discussão entre os dois, ele descumpra as ordens do comandante da guarda, ameaça os militares da guarda, briga com os colegas de cela, incorrendo em novos crimes militares. Diante disto, sua permanência na unidade prisional fica insustentável, gerando a transferência para outra unidade.

A estratégia adotada pela defesa, na qual Luciano não responderia por seus

⁴ Clínica de psiquiatria da PMMG.

atos, corrobora na passagem ao ato de Luciano em que o sujeito deixa de existir.

A responsabilidade reintegra o inumano, esse resto, no sentido vivido atribuído ao laço social; ao responder pelo detalhe singular do seu “jeito de ser”, essa coisa indizível, que escapa aos modos consentidos de sociabilidade, reedita-se o assentimento do sujeito ao laço social, seu laço ao Outro, às regras do Outro Social (BRISSET, 2010, p.4).

Ao ser transferido quebra a cela da nova unidade prisional, é encaminhado para CLIPS e há a recomendação para internação em um hospital psiquiátrico. Passados aproximadamente dois anos sou convocada a comparecer na Justiça Militar como testemunha de defesa e deparo-me com um militar impregnado por medicação, com lentificação de pensamento, restrição de interesse, hipopercepção e sem esboçar nenhuma reação, ou seja, completamente aprisionado.

Em contatos informais após esta audiência, soube que Luciano foi interditado pela família e que foi levado para viver com eles. A estratégia adotada pelo advogado de Luciano foi eficiente, todavia, não foi eficaz, haja vista, ele ter escapado de uma forma de cela, mas encontrar-se aprisionado como sujeito.

Considerações finais

A experiência de trabalho com este militar me mostrou que há muito por ser feito, que o suposto desajuste de um militar deve ser olhado para além da contingência e que o tratamento que podemos ofertar pode e deve ser proposto sempre, assim faremos assessorias efetivas, promoveremos saúde, preveniremos suicídios, auxiliaremos estes sujeitos a colocar em palavras, ou bordejar o indizível.



Conhecer e construir novos projetos de atenção voltado para o preso militar em conformidade com a realidade de cada unidade, promover discussões e capacitar os profissionais que atuam neste cenário, formar parcerias com outras unidades e instituições é imprescindível para a construção de uma prática mais assertada e gratificante para os psicólogos.

Um avanço importante seria o estabelecimento de parceria com o Programa de Atenção Integral ao Paciente Judiciário Portador de Sofrimento Mental (PAI-PJ)⁵, haja vista, haver grande dificuldade para lidar com os acautelados nesta situação. Esta parceria poderia ser uma das possibilidades para dar voz aos sujeitos, respeitando o singular de cada caso e favorecendo articulações entre a psicologia e os advogados contratados pelos militares, auxiliando na defesa justa dos mesmos.

Referências

BARROS-Brisset, Fernanda Otoni de. Desinserção fundamental e laço social. **aSEPHallus**; v.6, n. 11, p.108-121, nov. 2010- abr. 2011.

BRASIL. **Lei nº 7.210**, de 11 de julho de 1984. Institui a Lei de Execução Penal. Brasília, DF. Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7210.htm. Acesso em: 26 nov. 2020.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Resolução nº 010** de 21 de julho de 2005. Aprova o Código de Ética Profissional do Psicólogo. Disponível em: <http://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2012/07/codigo-de-etica-psicologia.pdf>. Acesso em: 26 nov, 2020.

LISE, Liége. Diferenças entre a análise lacaniana e as terapias: como reconhecer o analista lacaniano?. In: FORBES, Jorge (ed.) **Psicanálise: a**

⁵ Segmento englobado pelo Programa Novos Rumos do TJMG.

clínica do Real. Barueri, SP: Manole, 2014. Cap. 2, p. 21 – 35.

MINAS GERAIS. Polícia Militar. **Resolução nº 4092-CG**, de 12 de julho de 2010. Define procedimentos, estabelece vagas, dispõe sobre a execução, o acompanhamento e o controle de penas impostas a presos, para cumprimento no âmbito da Corporação. Disponível em: <https://ementario.policiamilitar.mg.gov.br/principal>. Acesso em: 26 nov. 2020.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE MINAS GERAIS. RESOLUÇÃO Nº 925, de 25 Junho de 2020. Dispõe sobre a estrutura e o funcionamento do Programa Novos Rumos no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais. Disponível em: <http://www8.tjmg.jus.br/institucional/at/pdf/re09252020.pdf>. Acesso em: 26 nov. 2020.



Pareceristas *ad hoc* da Área de Saúde

Cel PM QOR Elaine Maria do Carmo Zanolla Dias de Souza
Cel PM QOR Ana Maria Fabrino Favato
Cel PM QOR Denise da Silva Barbosa
Cel PM QOR Paola Bonanato Lopes
Ten Cel PM QOR Eliene Lima de Souza
Ten Cel PM QOS Andrea de Las Casas Moreira
Cap PM QOS José Osório Cancela Pereira



NÚCLEO DE PESQUISAS
EM CIÊNCIAS POLICIAIS E
SEGURANÇA PÚBLICA

Universidade Estadual de Montes Claros
Academia de Polícia Militar de Minas Gerais
Centro de Pesquisa e Pós-Graduação





Estandarte da Cia PFem

Aprovado pela Resolução nº 1576,
de 10 de julho de 1986.

Realização:

POLÍCIA
MILITAR
DE MINAS GERAIS



Apoio:

