



UNIVERSIDADE DO ESTADO DO CEARÁ
CENTRO DE ESTUDOS SOCIAIS APLICADOS
MESTRADO PROFISSIONAL EM PLANEJAMENTO E POLÍTICAS PÚBLICAS

ROBERTA BARBOSA MONTEIRO

**RELAÇÕES DE PODER E GÊNERO NAS INSTITUIÇÕES MILITARES DA
SEGURANÇA PÚBLICA DO ESTADO DO CEARÁ: UMA ANÁLISE DA
IDENTIDADE FEMININA E AS REPRESENTAÇÕES SOBRE O ASSÉDIO SEXUAL**

FORTALEZA – CEARÁ

2021

ROBERTA BARBOSA MONTEIRO

RELAÇÕES DE PODER E GÊNERO NAS INSTITUIÇÕES MILITARES DA
SEGURANÇA PÚBLICA DO ESTADO DO CEARÁ: UMA ANÁLISE DA
IDENTIDADE FEMININA E AS REPRESENTAÇÕES SOBRE O ASSÉDIO SEXUAL

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Profissional em Planejamento e Políticas Públicas do Centro de Estudos Sociais Aplicados da Universidade Estadual do Ceará, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Planejamento e Políticas Públicas. Área de Concentração: Planejamento e Políticas Públicas.

Orientador: Prof. Dr. David Barbosa de Oliveira

FORTALEZA – CEARÁ

2021

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Estadual do Ceará
Sistema de Bibliotecas

Monteiro, Roberta Barbosa.

Relações de Poder e Gênero nas Instituições Militares da Segurança Pública do Estado do Ceará: Uma Análise da Identidade Feminina e as Representações sobre o Assédio Sexual [recurso eletrônico] / Roberta Barbosa Monteiro. - 2021. 108 f. : il.

Dissertação (MESTRADO PROFISSIONAL) - Universidade Estadual do Ceará, Centro de Estudos Sociais Aplicados, Curso de Mestrado Profissional Em Planejamento E Políticas Públicas - Profissional, Fortaleza, 2021.

Orientação: Prof. Dr. David Barbosa de Oliveira.

Coorientação: Prof^a. Dra. Zaneir Gonçalves Teixeira, Prof^a. Dra. Gretha Leite Maia de Messias.

ROBERTA BARBOSA MONTEIRO

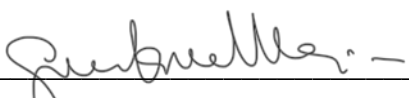
RELAÇÕES DE PODER E GÊNERO NAS INSTITUIÇÕES MILITARES DA
SEGURANÇA PÚBLICA DO ESTADO DO CEARÁ: UMA ANÁLISE DA PRESENÇA
FEMININA E AS SUAS PERCEPÇÕES SOBRE O ASSÉDIO SEXUAL E A
DISCRIMINAÇÃO

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Profissional em Planejamento e Políticas Públicas do Centro de Estudos Sociais Aplicados da Universidade Estadual do Ceará, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Planejamento e Políticas Públicas. Área de Concentração: Planejamento e Políticas Públicas.

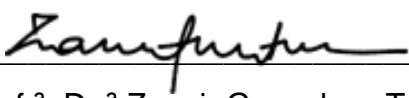
Aprovada em: 29 de novembro de 2021.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. David Barbosa de Oliveira (Orientador)
Universidade Estadual do Ceará – UECE



Prof.^a. Dr.^a Gretha Leite Maia de Messias
Universidade Federal do Ceará – UFC



Prof.^a. Dr.^a Zaneir Gonçalves Teixeira
Universidade de Fortaleza – UNIFOR

Dedico este trabalho às mulheres militares, por todos os momentos em que pensamos em desistir, por nossas vozes silenciadas na caminhada e mesmo assim, continuamos, por sabermos que embora tudo demonstre o contrário, aqui é o nosso lugar.

AGRADECIMENTOS

A DEUS, por me ancorar nos momentos mais difíceis e permitir que a minha necessidade de fazer justiça viesse por meio do *Mestrado em Planejamento e Políticas Públicas da Universidade Estadual do Ceará (UECE)*.

Ao SOL, espelho que reflete a luz de Deus, obrigada por aquecer minha alma e coração sempre depois das tempestades desta vida.

Às mulheres da minha família, de forma especial a minha princesa Rebecca, por acreditarem tanto em mim: foi por vocês, saibam disso!

A minha mãe Francisquinha, minha joia rara, foi o seu “sim” que me trouxe até aqui.

Aos homens da minha vida, em especial os meus amados Henrique (filho e marido), obrigada meus “cuecas”, vocês me inspiram e me ajudam no processo de evolução.

Ao meu estimado orientador, Prof. Dr. David Barbosa de Oliveira. Nada é por acaso. Este mestre com tamanha empatia surgiu neste caminho acadêmico em que ousei trilhar e a sua acolhida foi a diferença na minha trajetória. Gratidão é a única palavra que pode traduzir o que tenho para falar sobre o compromisso, a tolerância e o ensino dispensado a mim.

A Turma 19 do Mestrado em Planejamento e Políticas Pública, em especial à “Nata da Ralé”. Meus amigos, para sempre quero vocês por perto!

As minhas irmãs de jornada Camila e Analuisa pelos momentos de escuta, acolhimento e motivação trocados entre nós. VENCEMOS!

Por fim, de forma muito especial, às minhas cinco queridas entrevistadas. Não posso expor aqui suas identidades, mas recebam o melhor de mim. Compartilhamos dores e alegrias. Que a singularidade de suas histórias seja a voz de todas as mulheres militares em rumo a um ambiente Institucional mais justo e humano, um campo em que – valendo-me do pensamento de Martin Luther King Jr. – as pessoas não sejam julgadas pela caracterização de gênero, mas apenas por seu caráter.

“Sejam felizes em suas carreiras como eu,
apesar dos percalços através dos anos, o
fui...”

(Maj. Enf. Elza Cansanção Medeiros)

RESUMO

Esta pesquisa está voltada para a análise de documentos e fontes necessárias que reportam a violência de gênero sofrida por profissionais nas instituições militares da Segurança Pública do Estado do Ceará. Neste estudo, o foco é a mulher militar e sua relação com as dinâmicas de poder e gênero no ambiente de trabalho, principalmente sob a ótica do assédio e da discriminação. Analisou-se experiências vividas no âmbito do trabalho pelas profissionais que por anos, diante da construção social da sexualidade estruturada com seus papéis especificamente impostos, são subjugadas e muitas vezes silenciadas em virtude das especificidades do campo militar e da confusão existente entre o que é hierarquia e disciplina e o que é a dominação masculina. Com o objetivo geral de analisar como a profissional das instituições da Segurança Pública foi inserida neste ambiente de trabalho e até onde existe igualdade entre os gêneros, a qual garanta dignidade e direitos preservados. Busca-se fomentar o diálogo sobre o tema assédio sexual no âmbito da Segurança Pública e possui caráter inédito ao observar que a inserção das mulheres neste campo profissional ainda está em processo de aceitação. Metodologicamente é um trabalho qualitativo e quantitativo baseado em pesquisa documental e de campo, os instrumentos de coleta de dados foram o questionário e a entrevista. A análise dos dados ancorou-se na Análise de Discurso Crítica (ADC) de Norman Fairclough (2001) em razão desta possibilitar a reflexão dos aspectos que envolvem as relações de poder identificadas nos discursos e práticas sociais deste campo. A pesquisa evidenciou que as disputas por poder que permeiam as organizações militarizadas, o machismo e o preconceito por muitas vezes velados em relação à presença feminina estão presentes na cultura militar e possibilitam a ocorrência da violência que atinge sobremaneira à mulher militar. Percebe-se que a cultura hegemônica masculina e todas as nuances que a envolvem não acontecem apenas na sociedade, mas nos aparelhos estatais (nesta pesquisa, especificamente no campo militar) e seus movimentos também estão igualmente disputando esse sentido, que longe de possuir uma natureza jurídica, é construída em meio às disputas entre os grupos dominantes e dominadas, estabelecidos e *outsiders* (ELIAS; SCOTSON, 2000). Por isso, é fundamental desenvolver mecanismos próprios para lidar com as situações de discriminação e assédio que ocorrem intramuros. A prevenção é a melhor via

para se alcançar no contexto social e organizacional as raízes do fenômeno, que estão além das práticas resultantes meramente de conflitos interpessoais.

Palavras-chave: Militar. Gênero. Assédio sexual. Poder. Dominação masculina.

ABSTRACT

This research is focused on the analysis of documents and necessary sources that report the gender violence suffered by professionals in the military institutions of Public Security in the State of Ceará. In this study, the focus is the military woman and her relationship with the dynamics of power and gender in the work environment, mainly from the perspective of harassment and discrimination. It was analyzed experiences lived in the scope of work by professionals who for years, faced with the social construction of sexuality structured with their specifically imposed roles, are subjugated and often silenced due to the specificities of the military field and the existing confusion between what is hierarchy and discipline and what is male dominance. With the general objective of analyzing how the professional of Public Security institutions was inserted in this work environment and to what extent there is equality between the genders, which guarantees dignity and preserved rights. It seeks to encourage dialogue on the topic of sexual harassment within the scope of Public Security and has an unprecedented character when observing that the insertion of women in this professional field is still in the process of acceptance. Methodologically, it is a qualitative and quantitative work based on documental and field research, the data collection instruments were the questionnaire and the interview. Data analysis was anchored in Norman Fairclough's (2001) Critical Discourse Analysis (CDA) because it allows the reflection of aspects involving the power relations identified in the discourses and social practices of this field. The research showed that the power struggles that permeate militarized organizations, machismo and prejudice that are often veiled in relation to the female presence are present in the military culture and allow the occurrence of violence that greatly affects military women. It is noticed that the male hegemonic culture and all the nuances that involve it do not happen only in society, but in the state apparatus (in this research, specifically in the military field) and its movements are also equally disputing this meaning, which far from having a legal, is built amid disputes between dominant and dominated groups, established and outsiders (ELIAS; SCOTSON, 2000). Therefore, it is essential to develop its own mechanisms to deal with situations of discrimination and harassment that occur within walls. Prevention is the best way to reach, in the social and organizational context, the roots of the phenomenon, which are beyond the practices resulting merely from interpersonal conflicts.

Keywords: Military. Genre. Sexual harassment. Power. Male Domination.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Militares	52
Gráfico 2 - Instituição de origem.....	53
Gráfico 3 - Oficiais e praças envolvidos.....	54
Gráfico 4 - Tempo de serviço	54
Gráfico 5 - Idade	55
Gráfico 6 - Identidade étnico-racial.....	56
Gráfico 7 - Área de atuação	56
Gráfico 8 - Grau de estudo	57
Gráfico 9 - Condições de igualdade funcional.....	58
Gráfico 10 - Gênero x Trabalho	59
Gráfico 11 - Reflexão sobre ser autora/autor de comentários indevidos.....	60
Gráfico 12 - Assédio Sexual	62
Gráfico 13 - Queixa contra o assédio	63
Gráfico 14 - Relatos de assédio	64
Gráfico 15 - Perfil do assediador	64
Gráfico 16 - Política institucional contra o assédio	65

LISTA DE SIGLAS

ADC	Análise de Discurso Crítica
Crisp	Centro de Estudos de Criminalidade e Segurança Pública
CBMCE	Corpo de Bombeiros Militar do Ceará
CITE	Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
CNMP	Conselho Nacional do Ministério Público
Crisp	Centro de Estudos de Criminalidade e Segurança Pública
ESTADIC	Pesquisa de Informações Básicas Estaduais
FBSP	Fórum Brasileiro de Segurança Pública
FGV	Fundação Getúlio Vargas
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IBOPE	Instituto Brasileiro de Opinião Pública e Estatística
Neop	Núcleo de Estudos de Organizações e Pessoas
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PL	Projeto-lei
PMCE	Polícia Militar do Ceará
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio
PNUD	Programa das Nações Unidas
Senasp	Secretaria Nacional de Segurança Pública
Susp	Sistema Único de Segurança Pública
UFMG	Universidade Federal de Minas Gerais

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	14
2	A CULTURA DO PATRIARCADO, O CAMPO POLICIAL E MILITAR E O REFLEXO DAS VIOLÊNCIAS DE GÊNERO RELATADAS PELAS PROFISSIONAIS DO SUSP	25
2.1	A cultura brasileira e os seus reflexos na representatividade social da mulher.....	25
2.1.1	Conquistas e experiências da mulher no trabalho dito formal.....	27
2.1.2	A inserção da mulher como profissional na Força de Segurança do Brasil.....	29
2.1.3	A questão de gênero no âmbito do Sistema Único de Segurança Pública – Susp	33
2.2	O Campo Policial Militar: o simbolismo do poder hegemônico masculino que envolve o paradigma da igualdade independente do gênero profissional.....	39
2.3	O assédio como consequência da discriminação de gênero no campo militar.....	45
3	A IDENTIDADE DO CAMPO MILITAR E O SEU SIGNIFICADO NA REPRESENTAÇÃO SOCIAL EXISTENTE	67
3.1	Identidade da profissional (militar) mulher.....	67
3.2	Representações do assédio sexual nas Instituições Militares do Estado do Ceará.....	77
4	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	89
	REFERÊNCIAS	93
	APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO APLICADO AOS PROFISSIONAIS DA SEGURANÇA PÚBLICA DO ESTADO DO CEARÁ.....	1066
	APÊNDICE B – ROTEIRO DE PERGUNTAS	1077
	ANEXO A - INGRESSO DE POLICIAIS FEMININO NAS POLÍCIAS MILITARES.....	1088

1 INTRODUÇÃO

A presença de mulheres militares na Segurança Pública do Brasil de forma profissional é bem recente, a cronologia mostra que este ambiente era eminentemente masculino até meados do século XX.

A criação do Corpo Feminino na Guarda Civil de São Paulo ocorreu em 1955 e na década de 1970 esse grupo foi integrado à recém-formada Polícia Militar do estado. Foi também a partir dos anos 1970 que as Polícias Militares de outras unidades da Federação passaram a incorporar mulheres em seus quadros de pessoal (CALAZANS, 2003; SOARES; MUSUMECI, 2005).

O Estado-Maior do Exército contribuiu com o feito por meio da Portaria do dia 16 de junho de 1977 que aprovou as normas de organização das Polícias Militares (PM) e dos Corpos de Bombeiros Militares. O Projeto sugeriu a possibilidade de inclusão de elementos de polícia feminina nas polícias militares para atender campo específico da atividade policial como, por exemplo, na atuação com menores abandonados e delinquentes e em ações com mulheres envolvidas em ilícitos penais.

No final da década de 1970 e início da década de 1980 outros estados da Federação integraram mulheres em seus quadros de policiais militares, sendo estes: Paraná (1977), Amazonas (1980), Minas Gerais (1981), Pará (1982) e Santa Catarina (1983). O estado do Amapá somente abriu vagas para policiais do sexo feminino no ano de 1989 e o curso de formação foi exclusivo para elas (CALAZANS, 2003).

É pertinente esclarecer que somente em 1984 sancionou-se o chamado marco legal para incorporação das mulheres aos quadros regulares da Polícia Militar. O Decreto-Lei nº 2.106, de 6 de fevereiro de 1984, autorizou Estados, Territórios e o Distrito Federal a admitirem oficiais e praças em seus efetivos caso houvesse necessidade da presença de mulheres para o atendimento de atividades específicas (Anexo 1).

No estado do Ceará o policiamento feminino teve início com a criação da Companhia de Polícia Militar Feminina, em 1994, com a publicação do edital que deu início ao processo de seleção por meio de concurso público para recrutamento, seleção, matrícula e admissão aos Cursos de Formação de oficiais, sargentos e soldados femininos. Na história do Corpo de Bombeiros Militar do estado cearense o

primeiro ingresso de mulheres nas fileiras do Corpo de Bombeiros deu-se em 12 de dezembro de 1994 com a inclusão das Cadetes Diana Maria Veras Feitosa e Roberta Barbosa Teixeira.

Evidencia-se aqui o papel da mulher e a sua construção histórica no ambiente da segurança social, onde sua representatividade no espaço público colabora com o conjunto social que as torna plenamente humanas. Para Beauvoir (1970), uma mulher torna-se plenamente humana quando tem oportunidade de se dedicar ao exercício de atividades públicas e quando pode ser útil à sociedade. Por isso, como bem aponta Gaspari (2003, p. 42),

É um paradoxo criminoso recusar à mulher toda a atividade pública, vedar-lhe as carreiras masculinas, proclamar sua incapacidade em todos os terrenos e confiar-lhe a empresa mais delicada, mais grave que existe: a formação de um ser humano.

O fato é que o processo de inserção da mulher no campo militar envolve quebra de paradigmas, revisão de conceitos e novas formas de agir e pensar, mudança de mentalidade e comportamento. O que é lento e conflituoso pois ideias, conceitos e valores enraizados por séculos em uma sociedade não desaparecem de um momento para o outro. Nos quartéis, a doutrina militar elaborada e fundamentada por homens permeia o dia a dia da policial ou bombeira militar de tensões, as quais se busca identificar e caracterizar na pesquisa.

Essencialmente no ambiente da caserna, historicamente afeito a homens, a presença feminina teve por premissa quebrar a imagem da ditadura e estabelecer uma nova posição a partir da questão de gênero e das relações de poder. Até porque a presença feminina no mercado formal de trabalho já era uma realidade em virtude de seu nível escolar e capacitação ter superado o gênero masculino àquela época (QUIRINO, 2012).

Contudo, ainda verifica-se com base nas várias correntes de estudo que a pretendida igualdade neste universo de pesquisa ainda é insuficiente. O que nos faz pensar que as corporações teriam efetivado a inclusão feminina com ressalvas, conduzindo mudanças aparentes, sem alterar o que estava posto. Conforme Soares e Musumeci (2005, p. 16), “o aparelho de segurança pública não passava por nenhuma transformação profunda, por nenhuma mudança de paradigma na sua estrutura ou cultura institucional que associasse a incorporação de mulheres a um processo mais amplo de reformas”.

Desta forma, nesta pesquisa o foco do estudo é a mulher militar, profissional da Segurança Pública do Estado do Ceará e sua relação com as dinâmicas de poder e gênero no ambiente de trabalho, principalmente sob a ótica do assédio e da discriminação. Foram analisadas algumas experiências vividas no âmbito do trabalho pelas profissionais militares que por anos, diante da construção social da sexualidade estruturada com seus papéis especificamente impostos, sofreram com a violência de gênero, muitas vezes silenciadas em virtude das especificidades do campo militar e da confusão existente entre o que é hierarquia e disciplina e o que é a dominação masculina.

Essa pesquisa justifica-se, sobremaneira, pela história de vida e profissional da pesquisadora, em razão de ser mulher, criada em uma cultura patriarcal por vezes sexista existente na matriz social do povo brasileiro. Não menos importante também é o fato de ser oficial militar, com 26 anos de serviço prestado, trilhando o ciclo do oficialato, inserida no campo militar como cadete, seguindo a carreira como oficial subalterna (tenente), intermediária (capitão) e superior (major e tenente-coronel na atualidade).

Por isso, não existe por parte da pesquisadora a neutralidade perante o tema estudado. Neste sentido, a pesquisadora é um dos principais instrumentos da pesquisa, um ser social que leva para a investigação tudo aquilo que a constitui. Para Freitas (2001), quando nos referimos às interpretações sobre o outro e a respeito dos acontecimentos estas são formados a partir de seu contexto sócio-histórico, são orientadas pela perspectiva teórica de sua investigação e dependem das relações intersubjetivas criadas com os demais construtores da pesquisa (os participantes).

Assim sendo, todas as memórias foram construídas a partir da formação em uma academia militar de Brasília (DF), pois à época não existia instituição voltada para esse fim que aceitasse o efetivo feminino no estado do Ceará. Depois com o pioneirismo no estado como bombeira militar e finalmente por ter exercido a coordenação geral de ensino da Academia Estadual de Segurança Pública do estado do Ceará, no ano de 2018. Uma experiência única, haja vista o diálogo oportunizado entre todas as vinculadas da Segurança Pública do Estado do Ceará (Polícia Militar, Corpo de Bombeiros Militar, Polícia Civil e Perícia Forense), não desprezando a cultura institucional de cada uma.

Em virtude das histórias que muitas colegas relataram a respeito da violência sofrida por serem mulheres, o sofrimento, o perfil dos assediadores, a ausência da punição contra essa violência no âmbito das Instituições militares e a falta de oportunidade para galgar novos espaços na carreira por restrição institucional de acesso potencializaram na pesquisadora a necessidade de estudar o tema e abordá-lo institucionalmente. Ficou decidido buscar o espaço científico para iniciar o intento, concretizado com a aprovação no Curso de Mestrado Profissional em Planejamento e Políticas Públicas da Universidade Estadual do Ceará em 2019 e com o objetivo de oportunizar o estudo sobre esse sombrio universo das mulheres militares da Segurança Pública de nosso estado.

Assim, o objetivo geral da pesquisa foi analisar como a profissional das instituições da Segurança Pública foi inserida neste ambiente de trabalho e até onde existe igualdade entre os gêneros, a qual garanta dignidade e direitos preservados. Para tanto foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos:

- a) Avaliar como se percebe e se trabalha o assédio nestas Instituições;
- b) Entender quais os mecanismos que a profissional vítima usou para delimitar que o fato se tratava de assédio; e
- c) Verificar se existe, no âmbito das Instituições da Segurança Pública, alguma política de enfrentamento ao assédio.

Para contemplarmos os objetivos apoiamo-nos numa vasta e probatória revisão literária que aborda a questão do conflito de gênero e as relações de poder que foram objeto de estudo por parte dos autores pesquisados. Buscamos ainda na revisão da literatura o estudo de temas que envolvem o objeto de pesquisa como a cultura do patriarcado, o fenômeno do machismo nela inserido, o ambiente tipicamente masculino da caserna e a cultura nacional de objetificação da mulher nos campos culturais. São diversos os estudos relacionados ao tema desta proposta de pesquisa que buscou apresentar respostas de forma a apontar a existência do problema, explicitando-o, indicando que ele é real.

Este estudo foi fomentado pelas seguintes proposituras: Como se dá a relação de poder e gênero nas instituições da Segurança Pública Militar do Estado do Ceará? Quando essas relações são conflituosas existe discriminação ou episódios de assédio? Quais as possíveis estratégias de enfrentamento a esta violência?

De caráter qualitativo e quantitativo o estudo foi baseado na pesquisa documental e de campo, em que a primeira trouxe os conceitos gerais e o que já foi objeto de estudo por parte de pesquisadores, mas que fundamentou a investigação por meio da análise exploratória do fenômeno. Tal combinação de elementos bibliográficos e de campo buscou responder às questões da pesquisa e descrever como se dá a cultura do assédio feminino nas instituições da Segurança Pública Estadual do Ceará, seus processos e consequências.

Tomando por base a tipologia proposta por Vergara (2010) quanto aos fins, o presente estudo possui caráter exploratório e descritivo. É considerado exploratório à medida que procura compreender de forma profunda o fenômeno estudado, focando na compreensão de sua dinâmica em condições particulares. Também é considerado descritivo, pois expõe características do tal fenômeno estabelecendo correlações entre variáveis e servindo de base para explicá-lo.

Para Motta-Roth (2003, p. 70), o *corpus* da pesquisa compreende a literatura sobre o assunto e as observações de campo quando fatos humanos ou sociais são estudados. Uma vez que,

Esse tipo de pesquisa [descritiva], muito usada nas Ciências Sociais, é desenvolvida por meio de instrumentos de observação, como o questionário ou a entrevista. Os fatos humanos e sociais são observados tal qual ocorrem, atentando-se para as variáveis que afetam esses fatos, na tentativa de confirmar ou rejeitar hipóteses.

A pesquisa de campo foi realizada em duas etapas: aplicação de questionário de múltipla escolha a um público-alvo definido e entrevistas abertas com as mulheres militares, personagens que estiveram no centro das relações conflituosas a serem identificadas no estudo (Apêndice II). Técnicas utilizadas com sucesso nas ciências sociais desde a década de 1930 e contribuído de forma relevante para o desenvolvimento das mesmas (GODOI; BANDEIRA-DE-MELO; SILVA, 2010). E que conectam os pontos fundamentais desta pesquisa cujo entendimento a ser construído com estes métodos de coleta de dados enseja a compreensão mais clara de como a mulher militar está se inserindo no ambiente profissional da Segurança Pública.

A caracterização da problemática fez emergir objetivos a serem alcançados com a elaboração de questionário estruturado para coletar dados do público-alvo mais amplo, por isso nesta primeira etapa participaram policiais e bombeiros militares, o método utilizado foi o quantitativo.

A ferramenta foi elaborada com a finalidade de avaliar as diversas formas de como se dá a cultura do assédio feminino nas instituições militares, além de buscarmos verificar como tal violência impacta no serviço prestado à sociedade e nas suas vítimas. Objetivou-se ainda, traçar um perfil de pessoas que vivenciaram o problema, por isso partimos para uma abordagem geral dos profissionais mencionados. Cabe ressaltar que foram convidados a participar desta fase homens e mulheres militares.

O questionário no formato eletrônico (on-line) foi criado a partir da plataforma *Google Forms*, com questões objetivas e enviado por meio de *link* via *WhatsApp* aos grupos fechados compostos por militares da Segurança Pública do Estado do Ceará.

Com relação ao tratamento das respostas do questionário, tal ação ocorreu a partir da coleta de dados específicos sobre a questão central do estudo, ensejando assim o desenvolvimento de gráficos com os resultados que alcançamos.

A fim de reforçar o conteúdo coletado pelo questionário foi necessário entender os mecanismos que iniciam nas questões de gênero e terminam no assédio, em qualquer de suas vertentes. Assim, outra estratégia utilizada para explorarmos os dados coletados e apresentarmos em nosso estudo foi estabelecer um diálogo com as informações coletadas de forma ampla entre os militares do Ceará com outras pesquisas elaboradas nacionalmente e confrontar os dados com os discursos coletados na fase da entrevista sobre as percepções do assédio sofrido pelas militares da Segurança Pública do Ceará.

Quanto às entrevistas que trazem os relatos, as vozes que denunciam a violência de gênero, foram realizadas através da plataforma *Google Meet* e ocorreram nos meses de abril e maio de 2021. O material foi devidamente autorizado pelas participantes e no momento da gravação preservamos a não identificação das voluntárias.

Cabe ressaltar a dificuldade de fechamento desta etapa, pois a pandemia da Covid-19 que acometeu o Brasil e o mundo limitou-nos diante de tantos infortúnios como, por exemplo, o cancelamento de participação das profissionais que iriam colaborar com a pesquisa em decorrência delas mesmas terem contraído a doença ou um familiar. Diante desta limitação do elenco selecionamos cinco entrevistas.

Os temas de cada pergunta foram introduzidos e as questões foram respondidas de maneira informal, com a mínima interferência da pesquisadora que assumiu a postura de ouvinte diante de entrevistas abertas. Tipo de entrevista utilizada quando o pesquisador deseja obter o maior número possível de informações sobre determinado tema, conforme a visão do entrevistado, e também para obter um detalhamento do assunto em questão. É utilizada geralmente na descrição de casos individuais, na compreensão de especificidades culturais para determinados grupos e para comparabilidade de diversos casos (MINAYO, 1993).

Sendo assim, as entrevistas realizadas tiveram a característica qualitativa que, segundo Gaskell (2008), fornece uma compreensão detalhada das crenças, atitudes, valores e motivações, em relação aos comportamentos das pessoas em contextos específicos. Sendo assim, a “entrevista é um processo social, uma interação ou um empreendimento cooperativo em que as palavras são o meio principal de troca” (GASKELL, 2008, p. 73).

Como o tema da nossa pesquisa é extremamente sensível e em relação às participantes foi firmado o compromisso com as participantes de absoluta preservação dos dados pessoais. Portanto, devido ao compromisso firmado e cuidado com as participantes utilizamos para identificar as profissionais presentes nesta fase codinomes escolhidos tendo por referência as deusas da mitologia grega, sendo estes: *Atena, Irene, Adrasteia, Métis e Têmis*.

Em cada entrevista foi explicado que todas as referências às participantes seriam feitas pelo codinome, bem como ao transcrever seus relatos foi feito as adequações para preservar a não identificação das interlocutoras. Deste modo, após a feita de todas as adequações, foi-lhes encaminhado por meio do endereço eletrônico pessoal os relatos transcritos e somente após a devolutiva foi iniciada a Análise do Discurso Crítica (ADC).

Para a escolha das participantes o critério utilizado foi a vivência do problema, sendo as duas primeiras entrevistadas, *Atena e Irene*, escolhidas a partir de relatos sobre violência de gênero que chegaram até nós e, conhecendo as profissionais, fizemos-lhes os convites prontamente aceitos pelas profissionais para colaborarem com o estudo.

O método utilizado para compor o elenco é denominado *bola de neve*. Para Biernarcki e Waldorf (1981), a amostragem em bola de neve é utilizada quando a pergunta de pesquisa estiver relacionada a questões problemáticas para os

entrevistados, uma vez que os mesmos podem desejar não se vincular a tais questões. Conforme os autores,

O método é adequado para uma série de fins de pesquisa e é particularmente aplicável quando o foco do estudo é uma questão sensível, possivelmente sobre algo relativamente privado, e, portanto, requer o conhecimento das pessoas pertencentes ao grupo ou reconhecidos por estas para localizar pessoas para estudo (BIERNARCKI; WALDORF, 1981, p. 141. Tradução nossa).

As primeiras entrevistadas indicaram outras colegas que haviam passado pela situação de assédio, seguimos com as entrevistas e contatamos as indicações (*Métis*, *Têmis* e *Adastreia*). Desta forma, o elenco final de entrevistadas (participantes da segunda etapa) foi composto por cinco mulheres militares que vivenciaram a situação disposta pela pesquisa.

Para oportunizar a instrumentalização da investigação e para a análise dos dados coletados ancoramo-nos na metodologia de Análise de Discurso Crítica (ADC) de Fairclough (2001), uma teoria transdisciplinar em que se alinham os diferentes compostos teóricos utilizados nesta pesquisa. Na ADC de Fairclough (2001, p. 93),

[...] a constituição discursiva da sociedade não emana de um livre jogo de ideias nas cabeças das pessoas, mas de uma prática social que está firmemente enraizada em estruturas sociais materiais, concretas, orientando-se para elas.

Portanto, alinhando-nos ao pensamento de Oliveira (2015) na compreensão de que o discurso, desde a sua origem, é composto por elementos que alimentam o poder e todas as questões que o envolve, deixando a Filosofia da linguagem ordinária de lado. O discurso interioriza, em algum momento, tudo o que ocorre em outras dimensões das práticas sociais, por isso é permeado por questões de poder.

Segundo Fairclough (2001, p. 58-59), é no âmbito discursivo que ocorrem as disputas de poder, uma análise do discurso precisa focalizar “a variabilidade, a mudança e a luta: variabilidade entre as práticas e heterogeneidade entre elas como reflexo sincrônico de processos de mudança histórica que são moldados pela luta entre as forças sociais”.

De acordo com Wodak (2004, p. 225), a ADC define-se como um campo cujo interesse é “investigar criticamente como a desigualdade social é expressa, sinalizada, constituída, legitimada e assim por diante, através do uso da linguagem

(ou do discurso)”. Neste sentido, em cada depoimento destaca-se um trecho específico, entretanto todos os discursos fazem parte de um contexto maior que é marcado pela violência sofrida pela mulher militar e que é comum no cotidiano dessas profissionais.

A proposta da ADC é identificar no discurso elementos de poder hegemônico, além do preconceito velado, do machismo estrutural, dentre outros. Desta forma, apresentar materiais para a formulação de estratégias capazes de promover transformação, objetivando a quebra de paradigma e o estabelecimento de nova cultura. Padilha e Oliveira (2019, p.113) apontam a oportunidade de pessoas que se caracterizam por seu poder econômico ou por seu nível de influência social de possuírem mecanismos de combate a qualquer tipo de desigualdade. Nesta dissertação, o foco é descortinar o problema da violência de gênero contra mulheres militares existente no campo militar.

A mola propulsora da ADC está na intenção de fomentar a superação de desigualdades sociais. Estas, geralmente implementadas pelas forças dominantes que delas se aproveitam, possuem pontos de ruptura identificados por Padilha e Oliveira (2019, p.114) como “pontos de instabilidade das relações de domínio na sociedade”, cuja característica especial que é a imposição consensual, além das geridas pelo uso da força. Essa imposição pela força se dá no rito hierárquico e disciplinar e vem atuando verticalmente de forma a anular as opções da base. E que depois de certo tempo, torna-se um consenso admitido pela maioria até que encontre na linha de pessoas um alicerce que permite a ruptura entre o que o topo quer e a base não admite.

Para a interpretação dos discursos coletados, a ADC é especialmente adequada por trabalhar assuntos como hegemonia, elementos sociais, desarticulação, relações de domínio e muitas outras com forte atuação interdisciplinar. A abordagem é promissora para orientar pesquisas em que existem relações de discurso e poder no cenário social brasileiro (PADILHA; OLIVEIRA, 2019).

Por ser um campo relativamente novo de estudo, sobretudo pela abordagem específica que envolve a violência contra a mulher militar, ressalta-se a importância dos discursos e práticas utilizadas no processo de construção de nosso trabalho. Destarte, com a pesquisa objetiva-se fomentar o estudo sobre o assédio sexual sofrido por mulheres militares da Segurança Pública e possui um caráter

inédito ao observar que a inserção das mulheres neste campo profissional ainda está em processo de aceitação.

Todas estas variantes buscam apontar a violência de gênero e a violência simbólica que existem no campo militar, nas instituições hierarquizadas: fatores sociais que tornam a experiência de passar pelo assédio moral ou sexual para a mulher militar ainda mais sofrível e diferenciada. Segundo Hirigoyen (2002, p. 99),

As mulheres não somente são mais frequentes vítimas, como também são assediadas de forma diferente dos homens: as conotações machistas ou sexistas estão muitas vezes presentes. O assédio sexual não é mais que uma evolução do assédio moral. Nos dois casos, trata-se de humilhar o outro e considerá-lo um objeto à disposição.

Quando falamos sobre o assédio sexual, a literatura indica que essa violência tem nas mulheres as principais vítimas. Estudos também comprovam que a relação de aproximação entre o assédio sexual e moral é evidente. Neste sentido, Freitas (2001) afirma que geralmente o assédio moral começa pelo abuso de um poder, qualquer que seja a sua base de sustentação, segue por um abuso narcísico no qual o outro perde a autoestima e pode chegar, às vezes, ao abuso sexual. Para Hirigoyen (2014, p. 80), “o assédio sexual não é senão um passo a mais na perseguição moral”.

A junção da fundamentação teórica, acrescida da pesquisa e corroborada pelas entrevistas realizadas buscam traçar o caminho que se inicia nas desigualdades de gênero, de poder e findam com a discriminação ou o assédio em qualquer de suas formas.

As personagens desta história, tanto as de outrora como as que figuram hoje, ao entrarem nas corporações seja nas décadas de 1950, 1980, 1990 seja na atualidade continuam em um processo de adequação estrutural, que envolve a quebra de paradigmas motivada pela busca da equidade de direitos e oportunidades no campo militar. Muito mais que isso, objetivam exercer suas profissões sendo respeitadas e protegidas de qualquer violência de gênero que possa ferir a dignidade e rebaixá-las dentro de suas próprias instituições.

Esta dissertação está estruturada em cinco capítulos, incluindo esta introdução e as considerações finais.

O segundo capítulo aborda a cultura do patriarcado, o campo policial e militar e o reflexo das violências de gênero relatadas pelas profissionais do Susp.

Também é apresentada a revisão da literatura que traz os conceitos sociais e estruturantes sobre a mulher e os desafios na esfera pública e privada. A primeira seção do capítulo versa sobre a cultura brasileira e os seus reflexos na representatividade social da mulher, abordando suas conquistas e experiências no trabalho dito formal, estabelecendo um diálogo desta herança cultural e a sua influência na construção da participação da mulher no campo policial e militar, sua inserção como profissional na Força de Segurança do Brasil e a questão de gênero no âmbito do Sistema Único de Segurança Pública (Susp).

A segunda seção deste capítulo explana sobre o Campo Policial Militar: o simbolismo do poder hegemônico masculino que envolve o paradigma da igualdade independente do gênero profissional'. Encerrando o capítulo, a última seção aborda diretamente sobre o assédio como consequência da discriminação de gênero no campo militar.

No Capítulo 3 desvelam-se as identidades existentes no campo militar, delimita-se seu comportamento, sua expressão e o seu significado na representação social existente. O foco maior do capítulo é a identidade das mulheres militares (grupo minoria no campo militar), as representações do assédio sexual nas Instituições Militares do Estado do Ceará e a compreensão de como ocorre a relação das profissionais mulheres em um ambiente que apresenta hostilidade à participação feminina por meio das falas das mulheres militares entrevistadas.

Por meio desta pesquisa objetivamos contribuir para os estudos voltados ao desenvolvimento de políticas institucionais no campo da segurança pública ao se evidenciar como o assédio sexual encontra-se diretamente conectado ao assédio moral quando a vítima é do sexo feminino, sendo esta violência de gênero, deturpadora das relações de trabalho, infringindo todo tipo de sofrimento às vítimas.

Diante de um tema pouco abordado no ambiente militar, o maior incentivo para o presente trabalho é discutir a questão que envolve as construções sociais discriminatórias em termos de gênero e que desfavorecem mulheres, ainda predominantes na sociedade brasileira e também global, à medida que os argumentos para tal não se verificam empiricamente. É sabido que neste processo, mesmo caminhando em direção a uma inserção maior da mulher no ambiente militar, são evidentes as barreiras que precisam ser transpostas para a plena participação como profissionais em situação de igualdade aos homens.

2 A CULTURA DO PATRIARCADO, O CAMPO POLICIAL E MILITAR E O REFLEXO DAS VIOLÊNCIAS DE GÊNERO RELATADAS PELAS PROFISSIONAIS DO SUSP

Para falarmos sobre violência de gênero nas Instituições Policiais e Militares é necessário que o ponto de partida seja a compreensão da cultura, da formação social e estrutural existente neste campo profissional. Neste contexto é essencial uma abordagem sobre a nossa cultura, conceitos sociais e estruturantes buscando o diálogo entre a nossa herança social e o campo policial e militar. São profissionais do Sistema Único de Segurança Pública – Susp instituído pela Lei nº 13.675, sancionada em 11 de junho de 2018. O Susp cria uma arquitetura uniforme para a Segurança Pública em âmbito nacional.

Ressalta-se ainda que para facilitar a construção de um entendimento deste processo histórico de representatividade feminina, em diversos momentos faremos a reflexão sobre o campo militar, sendo este local ampliado aos demais ambientes policiais. Afinal, o sistema de poder instituído culturalmente desde os primórdios é o mesmo: o patriarcado. Para Gerda Lerner (2019), o fortalecimento desse sistema de poder instituído deu-se por meio de instituições sociais que, de alguma forma, têm vantagens com o processo de apagamento das mulheres na história como a família, a religião e o Estado.

2.1 A cultura brasileira e os seus reflexos na representatividade social da mulher

Na formação cultural do Brasil as mulheres historicamente possuem um estereótipo construído com papéis estipulados, distintos aos homens. O senso comum já visualiza a mulher no espaço doméstico, como “dona de casa”. Quanto ao homem, a visão disposta culturalmente é a do “chefe da família”.

Na experiência brasileira, a origem da dualidade entre o público e o privado nos remete ao Período Colonial Brasileiro, em que predominava um modelo de *organização familista* no qual a Casa-Grande era o centro da dinâmica social da época. Este termo destaca a família como expressão máxima da dinâmica do país naquele momento histórico (ESTEVES, 1998).

Neste sentido, D'Avila Neto (1980) argumenta que a passagem da esfera privada rural para a esfera privada urbana constituiu-se num fenômeno bastante difuso em nossa trajetória histórica. Diluiu-se, em grande parte, a ideia de um conservadorismo da família rural e de uma suposta inovação da família urbana, pois a dinâmica do que ela denomina de “patriarcado rural” se reproduziu sob novas cores na vida urbana.

Em termos históricos, o masculino sempre foi caracterizado como o provedor, o chefe, o patrono das relações familiares, enquanto a mulher ficou restrita a imagem frágil, dependente, afeita ao lar e à criação dos filhos. Hall (2015) complementa que a formação do ser humano é diretamente afetada pelas relações sociais experimentadas, destacando três delas: a família, a escola e a mídia.

Considera-se ainda, segundo Minayo (2005, p. 24), o homem e sua concepção masculina como polo ativo da sexualidade, o lugar da ação e da decisão. Já a mulher é vista como seu objeto, uma concepção que vem de longa data na cultura ocidental, baseada no patriarcalismo que naturaliza “os valores tradicionais de gênero”.

Na família essa relação desigual de homem e mulher é exposta como regra, na escola é comum a exclusão das meninas nas brincadeiras dos meninos e a mídia tem sido um veículo consolidador desse costume, com o culto da mulher objeto. Tudo leva ao empoderamento masculino e ao papel secundário da mulher, uma construção social que alimenta o machismo.

Para Oliveira e Maio (2016), o machismo se estende além do empoderamento masculino e do conceito de um gênero superior a outro, passa obrigatoriamente pela diminuição ou mesmo apagamento do papel da mulher na sociedade e nas relações sociais, terminando muitas vezes nas diversas formas de violência.

Reforça-se, diante da narrativa histórica abordada pelo nosso trabalho, que a violência de gênero é expressão do patriarcado e do machismo, sendo condutas e comportamentos construídos no processo cultural da história brasileira. Como afirma Balbinotti (2018, p. 261),

[...] a violência de gênero é expressão do patriarcado e do machismo, visto que os valores culturais estão associados às desigualdades e a violência instaura a ‘naturalidade’ das diferenças, com estereótipos e códigos de conduta entre homens e mulheres.

Nesta perspectiva, a inserção da mulher no campo policial e militar não está dissociada deste processo complexo que envolve uma reestruturação social em espaços que estavam ou são ocupados por homens. Na atualidade, esse universo de supremacia hegemônica masculina perdura e as representações sedimentadas no imaginário social também (BOURDIEU, 2012). Além disto, o processo de socialização neste campo especificamente está envolto em uma estrutura hierarquizada em que homens e mulheres aparentemente se encontram nas mesmas condições para disputa por posição no interior da instituição. Todavia, as estruturas mentais das pessoas que habitam as instituições, formas de agir e pensar fundamentadas em um *ethos* masculino, não se apagaram.

Toda essa construção social que envolve a relação de poder e a superioridade masculina sobre o feminino gerada pelo sistema patriarcal com mecanismos que chegam a desumanizar a mulher culmina na violência de gênero. Sobre esta questão, Cerqueira e Coelho (2014, p. 2) afirmam que:

A violência de gênero é um reflexo direto da ideologia patriarcal, que demarca explicitamente os papéis e as relações de poder entre homens e mulheres. Como subproduto do patriarcalismo, a cultura do machismo, disseminada muitas vezes de forma implícita ou subreptícia, coloca a mulher como objeto de desejo e de propriedade do homem, o que termina legitimando e alimentando diversos tipos de violência, entre os quais o estupro.

Portanto, não apenas a inserção, mas a construção do espaço feminino na Segurança Pública como ferramenta de enfrentamento a uma cultura de aparente igualdade aponta a necessidade de compreensão, visto que a fala comum entre os diversos profissionais de ambos gêneros reforça o pensamento machista e assediador quando se coloca que o tratamento atribuído a mulher que exerce esta profissão é o mesmo atribuído ao homem.

2.1.1 Conquistas e experiências da mulher no trabalho dito formal

Santos e Carmo (2017) dissertam sobre a inserção histórica da mulher no trabalho e concluem que até a primeira metade do século XX o Ocidente experimentou a divisão sexual do trabalho, com áreas destinadas aos homens e áreas destinadas às mulheres, estas últimas geralmente secundárias e mal remuneradas em relação às masculinas.

A Revolução Industrial (século XVIII) trouxe a abertura de inúmeros postos de trabalho, de forma que a mão-de-obra masculina não foi capaz de suprir a necessidade, passando a captação de mulheres para a força de trabalho. Isso já foi uma mudança, pois o papel da mulher até então era ser filha, depois esposa e mãe, cabendo-lhe apenas uma atuação coadjuvante na família (HOBSBAWM, 2000).

As duas grandes Guerras Mundiais (século XX) proporcionaram à mulher um papel importante no mercado de trabalho pois, com os homens ocupados nas trincheiras, o esforço de guerra para produzir artefatos e insumos para os campos da batalha passou a ser território feminino. Mesmo com o fim dos combates, com muitas baixas e sequelados, os homens teriam a esposa como base para o sustento do lar, isso quando voltavam. Nos casos de morte, as viúvas tinham que assumir este papel obrigatoriamente (PROBST, 2003).

No contexto brasileiro foi a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), em 1943, que promoveu o avanço na edição de normas protetivas à mulher, solidificando todas as matérias relativas ao trabalho e o exercício da atividade empregatícia da mulher.

A promulgação da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988) foi um marco para a proteção da mulher no mercado de trabalho, conferindo-lhe direitos e proteção. Como ressalta Balbinotti (1018, p. 257), “A família não seria mais regida pelo pátrio poder, ou seja, pelo poder do pai, como na época feudal, mas pelo poder familiar, que pressupõe a igualdade de poder entre os membros do casal”. O que garantiu uma nova etapa à mulher trabalhadora, demonstrando não somente a evolução da mulher no mercado de trabalho, mas também a evolução da sociedade.

No tempo presente, continuamente ainda é imposta à mulher uma série de diferenciações nos mais diversos âmbitos sociais, todas moldadas sob a ótica de uma cultura sexista, e a demarcar um quadro estigmatizante que requer uma ativa ação política do universo feminino a fim de enfrentar as mais variadas formas de assédio nas diversas esferas (familiar, social e laboral). Isso inclui a diferenciação salarial entre homens e mulheres e a destinação, para elas, das maiores fatias de trabalho informal, mal remunerado e não qualificado.

Ademais, toda essa revisão histórica realizada até aqui foi fundamental para vislumbrarmos que atualmente existe a junção de uma série de fenômenos do passado que constituem nossa sociedade e o que vivenciamos hoje reflete ações, opressões e violências que não são recentes. Mas é contra elas que atuamos para

propor um futuro com ambientes mais justos e seguros para o trabalho das mulheres. Para tanto, seguiremos discutindo a inserção profissional da mulher nas instituições militares.

2.1.2 A inserção da mulher como profissional na Força de Segurança do Brasil

A inserção da mulher no ambiente militar pode ser considerada uma conquista feminina, assim como todos os outros espaços profissionais ocupados por elas, como a história nos relata. Seguindo este processo de conquistas, as Forças Policiais e Forças Armadas recentemente abriram as suas fileiras para este gênero.

D'Araújo (2004) cita que as mulheres, a princípio, foram incluídas nos quadros complementares e administrativos das Forças Armadas e Policiais, exercendo atividades na área médica, farmacêutica, veterinária, pedagógica, economista e outras. Com o tempo passou-se a incorporação delas, com a ocupação dos quadros permanentes, entretanto sem galgar o topo da carreira, pois os postos mais elevados estavam condicionados ao exercício do comando sempre do gênero masculino, ou seja, de tais atividades eram excluídas. Segundo Alves (2015, p. 327), com base em Moreira (2008), a admissão feminina na corporação “[...] coincide com o momento em que o regime militar perde a legitimidade no uso da força e busca se desvincular paulatinamente da imagem de violência e de tortura institucionalizada, é o chamado período de ‘distensão militar’”.

A representatividade das mulheres na Segurança Pública no Brasil se deu a partir dos anos 1950. Inicialmente a partir da Guarda Civil, em São Paulo, cuja ideia foi avaliada na década de 1950 ainda no governo de Jânio Quadros e efetivada com o Decreto nº. 24.548, de 12 de maio de 1955 (SÃO PAULO, 1955). Nas Forças Armadas oficialmente se deu a partir da década de 1980 (ALVES, 2015).

Nesse período emergiram com crescente vigor as demandas em torno da ampliação do protagonismo feminino em diferentes áreas, assim como aquelas que reclamavam, reforçadas com as manifestações de estudantes, trabalhadores e intelectuais, o fim dos regimes autoritários em países como o Brasil (SILVA, 2005).

Como explica Moreira (2011, p. 43-44), a trajetória histórica da criação da “Polícia Feminina” no Brasil,

[...] vai desde as sugestões apontadas na década de 1930 por sufragistas; um momento de acirramento do debate por mulheres paulistas e cariocas

em fins dos anos 40 até as discussões levadas a cabo por mulheres intelectuais paulistas em 1950, que enfim culminaram na criação deste “tipo” de policiamento num contexto político favorável.

Alves (2015) relata que foi uma mulher, em 1953, no 1º Congresso Brasileiro de Medicina Legal e Criminologia que defendeu, em sua tese, a necessidade da criação de uma polícia de mulheres. Hilda Macedo, assistente da cadeira de Criminologia da Escola de Polícia, alegou que as mulheres eram tão competentes quanto os homens para realizar o trabalho policial.

Dialogando com este processo de participação feminina no campo policial e militar, observa-se que o acesso da mulher à Instituição Policial teve por premissa quebrar a imagem da ditadura militar. Conforme Moreira e Wolff (2009, p. 65),

O reforço de gênero na construção da imagem da policial militar faz parte das práticas repressivas duplamente: ao se contrapor/sobrepôr e impor às mulheres policiais a contenção de si, com base num ideal de feminino, e principalmente pela utilização dessa imagem pelas corporações policiais na construção de uma auto-imagem humanitária no contexto ditatorial.

Com o desgaste da ditadura militar, as ações reservadas às mulheres foram cuidadosamente ampliadas, ao passo que a imagem das policiais foi utilizada para preservar a face humana e sensível das corporações. O que foi destacado em 1980 no suplemento especial *Evolução da União Brasileira de Policiais Civis*, em homenagem aos 25 anos do 1º Batalhão de Polícia Feminina de São Paulo: “O amor é a sua arma; o carinho, sua munição!” (SOUZA, 2020, p. 26).

Souza (2014) destaca que a participação das mulheres nesse campo visava, entre outros objetivos, suavizar os contornos autoritários dos órgãos de Segurança Pública ao empregar estratégias focadas no uso social da imagem da mulher em campanhas midiáticas e na presença obrigatória em solenidades públicas, nas quais se buscava destacar traços culturais atribuídos à natureza feminina como “cuidado”, “delicadeza”, “sensibilidade”, “bondade”, entre outras características. Dessa forma, a imagem feminina foi vislumbrada como oportuna para atribuir a visão humanizada e socializada à Instituição, a qual padecia de falta de empatia com o povo (SOARES; MUSUMECI, 2005).

Esse início foi extremamente preconceituoso com as primeiras policiais femininas realizando serviços de cuidadoras, conduzindo velhos e crianças na rua e nunca empregadas na atividade-fim da corporação (MOREIRA; WOLFF, 2009). Como observado por Souza (2014, p. 59), as primeiras mulheres a atuarem como profissionais policiais militares deveriam ser “sérias sem, contudo, ameaçar a ideia

de feminilidade; femininas sem colocar em xeque o exercício de uma profissão eminentemente masculina, as mulheres policiais passariam a enfrentar as exigências do campo policial”.

À época o diálogo sobre a atuação das policiais na corporação foi aquecido e a secção feminina da Revista Militia, de outubro de 1953, a jornalista Rita de Cássia trouxe um artigo que ensejava a preocupação com o *habitus* feminino:

A Polícia Feminina será criada por mulheres adultas, independentes e experientes; mulheres capazes de serem úteis à coletividade, minorando, com a sua boa vontade, competência e energia, a miséria, o sofrimento material e moral da infância, das mulheres desamparadas e das decaídas (REVISTA MILITIA, 1953, p. 34; SOUZA, 2014, p. 58).

Observa-se que as tratativas sobre a inserção da mulher na caserna não direcionava-se apenas para a incorporação na profissão, que já contextualizava com a divisão sexual do trabalho, mas também evidenciava-se a preocupação com a integridade moral das mulheres, seja como civis, seja como militares.

Souza (2014, p. 59) referente ao artigo da jornalista Rita de Cássia para a Revista Militia explica que este foi publicado pouco mais de dois anos antes da formatura da primeira turma da Polícia Feminina e, segundo o texto,

[...] as novas policiais deveriam comprovar retidão moral, independência e experiência, ou seja, não pesar nenhuma acusação sobre o seu comportamento, não ter encargos de família – que não poderia ser penalizada pela dedicação da mulher aos assuntos profissionais – e ter idade adequada para lidar com os desafios da área.

Portanto, de acordo com os desejos de um estereótipo de Policial Militar Feminina perante o imaginário social e a corporação militar, destacamos a necessidade de se utilizar o universo feminino nas atividades de policiamento. Porém, mantendo o vigor e rigidez da corporação.

As profissionais mulheres e militares, mesmo com o lapso temporal desde a primeira inserção no campo da Segurança Pública até os dias atuais, ainda não foram incorporadas de forma ampla em decorrência da existência de “alguns traços culturais que remontam ao patriarcalismo e seu modo de divisão sexual do trabalho” (CAPPELLE; MELO, 2010, p. 77).

Calazans (2003) aponta que a participação das mulheres nas forças policiais, especialmente nas atividades ligadas ao policiamento ostensivo, ainda são raras no Brasil, além de o tema ter ficado à margem das discussões tanto acadêmicas quanto no próprio setor da Segurança Pública, vindo a ter maior

visibilidade somente a partir de 1990. Negando-lhes até então “[...] o lugar e a formação em funções de combate, justificando-se o seu lugar em funções auxiliares sob o enfoque da construção cultural da diferença sexual e da interpretação biológica socialmente construída do seu corpo” (ALMEIDA, 2008, p. 5).

Nesta perspectiva, buscamos compreender o que seria necessário para exercer essa profissão e Lima (2008) elenca 22 critérios apontados como necessários para a inserção na Polícia Militar: autoridade, atenção aos detalhes, controle emocional, resistência, inteligência, adaptabilidade, segurança, assertividade, sociabilidade, tônus vital, ambição, controle de agressividade, iniciativa, integridade, sensibilidade interpessoal, capacidade de observação, capacidade de comunicação oral, impacto pessoal, confrontação com problemas, capacidade de recuperação, tolerância a tensões e vigilância.

Corroborando com a pesquisa, observa-se que em todos os critérios postulados por Lima (2008) a mulher se insere tal qual o homem, nenhum critério é específico ou limitante a algum gênero. Contudo, a desigualdade existe e sua consequência é o preconceito que envolve a sociedade e, principalmente, a profissão militar em que habilidade e forças são atribuídas ao masculino. Em contrapartida, às mulheres fica o estereótipo de frágeis e submissas.

Assim, ao analisarmos o início histórico das mulheres no âmbito do Sistema Único de Segurança Pública – Susp, verificamos a importância de compreender como elas se inserem nestas relações sociais desiguais de poder entre homens e mulheres que são resultados de uma construção social do papel do homem e da mulher a partir das diferenças sexuais.

No campo acadêmico, a partir dos anos 2000 acentuaram-se os estudos sobre mulheres na Segurança Pública, paulatinamente ganharam espaço como objeto científico e de análise, cujas pesquisas buscaram abordar desde um panorama histórico sobre sua inserção até as dificuldades sofridas por conta da ausência de medidas de equidade do gênero feminino em um meio culturalmente ocupado por homens, com base no patriarcado fortemente acentuado nas instituições de Segurança Pública.

A inclusão da mulher nas forças auxiliares, a exemplo do que ocorreu nas Forças Armadas, é marcada pelo longo caminho percorrido e pelas lutas em favor do reconhecimento de seu potencial, bem como de sua qualificação enquanto mão-de-obra especializada e apta a desempenhar o papel de agente de segurança.

Cumpramos ressaltar que a presença das mulheres em espaços ocupacionais marcados por uma simbologia associada à masculinidade como os dispositivos de Segurança Pública, em especial as instituições policiais, não pode ser compreendida sem uma referência ao modo como tais dispositivos são fabricados como instâncias de poder: mediante a construção de valores, comportamentos e práticas marcados pelo *ethos* da virilidade e pela efetividade do comando, “assumidos como autenticamente masculinos” (OLIVEIRA, 2004).

Quando nos referimos ao ambiente da Segurança Pública e a inserção das mulheres em espaços cujas representações remetem ao universo dito masculino nos quais, segundo Glaucéria Mota Brasil (2008), os estudos de gênero no contexto das instituições policiais torna-se particularmente pertinente, justamente em função de sua especificidade. Trata-se de um espaço que, historicamente, tem se configurado como um locus de hegemonia masculina, marcado pelo uso da força e que expressa o monopólio da violência legítima como um código operacional que perpassa as práticas daqueles que ali atuam.

Por conseguinte, faz-se necessário uma reflexão em torno do conceito de gênero para desmistificar a compreensão posta de que no ambiente militar não existem homens e mulheres, apenas o/a militar. A partir desta perspectiva, acredita-se como cultura da caserna que o ambiente militar é um ambiente neutro, conseqüentemente, não necessita de uma gestão diferenciada entre o masculino e o feminino. Para contrapor a esse entendimento cultural na organização, apresenta-se uma compreensão sobre gênero e suas implicações.

O pressuposto desta análise se enquadra na afirmação de Neves (2004, p. 8) de que “as relações entre homens e mulheres são relações que atravessam a sociedade e se articulam com o conjunto das relações sociais”. Essas relações podem ser modificadas historicamente e implicam antagonismo ou conflitos derivados das relações de dominação ou opressão.

2.1.3 A questão de gênero no âmbito do Sistema Único de Segurança Pública – Susp

Nossa reflexão sobre a questão de gênero busca compreender esta problemática no ambiente da Segurança Pública do Brasil, com a existência de um ponto em comum: a hegemonia masculina. Tal entendimento nos remete à categoria

gênero e para a compreensão das dinâmicas de trabalho ou institucionais, além da inserção profissional que perpassa por questões associadas aos significados de “ser homem” e “ser mulher”. Para o trabalho iremos refletir sobre o “ser militar feminino” e o “ser militar masculino”.

Na busca do entendimento sobre a inserção feminina no militarismo e a questão de gênero, Lima (2008, p. 15) afirma que:

A trajetória das mulheres na vida militar é acompanhada por altos e baixos momentos, a própria contenção matrimonial e de natalidade impostas pela corporação foram motivos de baixas durante e após o curso, o primeiro grande desafio se pautava na escolha entre a profissão, matrimônio e os encargos familiares, submetidas a compromissar-se perante a instituição em muitos Estados no início da integração, obrigavam sob pena de expulsão a não contrair matrimônio ou assumir encargos familiares, antes de decorridos dois anos após a conclusão do curso, de modo a prejudicar a servidora no desempenho de sua atividade em regime de tempo integral.

Cabe compreendermos que desde a sua inclusão, o gênero feminino neste campo profissional se depara com barreiras e limitações impostas institucionalmente, haja vista uma clara demarcação de espaços em um território até pouco tempo masculino. O que resulta no fato de as profissionais terem que continuamente reivindicar a ocupação de suas funções e procurar desempenhá-las tal qual os homens, tentando assim passar para a sociedade uma imagem de credibilidade funcional para além do sexo.

Sendo assim, partimos do pressuposto de que a profissional militar da Segurança Pública carrega a bagagem histórica da cultura patriarcalista assentada na superioridade do gênero masculino que no ambiente militar torna-se ainda maior, pois o efetivo feminino é irrefutavelmente menor, o que contribui para que ocorra a discriminação. Joan Scott (1990, p. 19) apresenta sua definição de gênero, na qual faz dois apontamentos: “(1) o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos e (2) o gênero é uma forma primária de dar significado às relações de poder”.

Inserido nesse contexto de relações de poder, encontra-se o paradigma androcêntrico instituído no cerne da doutrina hierarquizada (BOURDIEU, 2012). Sendo as instituições da Segurança Pública em sua maioria arvoradas sobre esta lógica militarista, estas são, por sua vez, detentoras deste paradigma arraigado e institucionalizado. Como versam Montejo e Fries (1999, p. 36):

Se o homem é visto como o modelo do ser humano, todas as instituições socialmente criadas respondem principalmente às necessidades e interesses do homem e, na melhor das hipóteses, às necessidades ou interesses que os homens pensam que as mulheres têm.

Ao refletirmos sobre este modelo de ser humano estabelecido por dogmas sociais, colocamos em evidência a divisão sexual do trabalho, cujo processo de desenvolvimento contribuiu significativamente para a inferiorização das mulheres, limitando-as ao exercício de atividades que reproduzem a ideia do *cuidar*, "como serviço doméstico, professoras, enfermeiras, assistentes sociais" (FARIA; NOBRE, 1997, p. 22).

Tal divisão, atrelada ao sistema de dominação masculina, possui constituição e fundamentações históricas em que o homem organiza e dirige majoritariamente a vida social, seja no campo público ou privado, também são indicadores para a desigualdade de gênero. Analisar, portanto, a vida social pensada pelos homens e a desigualdade de gênero atribuída a este processo significa considerar as determinações reais que incidem sobre as particularidades das lutas das mulheres.

No campo militar, especificamente, observa-se que a superação do paradigma androcêntrico evidencia-se como a primeira barreira a ser vencida nesse processo. Segundo Cappelle (2006, p. 31), "as forças policiais e militares, possuem uma cultura organizacional que tende a cultuar a masculinidade, a qual inclui um ideal de herói e um perfil combativo diretamente atribuído aos homens".

Em vista disso, o androcentrismo apresenta-se como esse saber que constituído no âmbito das relações sociais de gênero atua demarcando as relações de poder e não poder equânime para homens e mulheres (SARDA, 1987). O enfrentamento desta concepção hegemônica masculina no ambiente hierarquizado, envolvendo preconceitos e violências de todas as formas, passou a ser luta diária para as mulheres que decidiram abraçar a carreira policial e militar. São diversos os estudos que comprovam a dificuldade de inserção feminina no mercado de trabalho, que se multiplicam quando observamos um campo com a crença institucionalizada de que o papel masculino é superior ao feminino.

A incorporação das mulheres nesses espaços é marcada pelas representações de gênero acerca do que é o fazer dos homens e do que é o fazer das mulheres, impondo uma lógica "masculinizante". E, apesar de as instituições policiais agregarem em seus quadros as mulheres, muitas ainda se veem presentes

em um universo de significações que embrutece, ou seja, fazem-nas estarem mais próximas de sentimentos classificados e reconhecidos socialmente como pertencentes ao universo masculino (ALMEIDA, 2008).

Considerando que a missão da Segurança Pública é a defesa social, torna-se desafiadora a desconstrução de uma visão machista e patriarcal que atribuiu ao homem o papel de defender e combater. Inúmeras são as alegações para justificar esse pensamento como, por exemplo, o físico masculino estar biologicamente mais preparado para os treinamentos em relação ao feminino, limitando para elas a efetivação na carreira militar.

Tal situação é reflexo da lógica de participação social com distinção de gêneros, isto é, do estabelecimento de papéis sociais diferenciados para homens e mulheres, atribuindo-se “à ‘natureza feminina’ características propícias ao mundo doméstico e à ‘natureza masculina’ aquelas necessárias para atuar no mundo público” (BORGES, 2013, p. 78), conseqüentemente, funções diferentes para ambos.

Bourdieu (2012, p. 17) observa que se tal divisão aparenta estar ‘na ordem das coisas’ como quando se comenta algumas vezes para se referir aquilo que é normal, natural, como sendo algo inevitável, isso ocorre porque ela está presente em estado objetivado no mundo social e, além disso, em estado incorporado, nos *habitus*, funcionando com uma espécie de princípio universal, tanto de visão como de divisão, “como sistemas de esquemas de percepção, de pensamento e de ação”.

Outrossim, Bourdieu (2012) acrescenta que a ordem social atua como uma espécie de máquina simbólica que se inclina de forma a ratificar a dominação masculina por meio da qual se alicerça: a divisão social do trabalho organizada de modo estrito acerca das atividades que competem a cada um dos sexos, de seu local, momento e instrumentos. Para o autor,

O mundo social constrói o corpo como realidade sexuada e como depositário de princípios de visão e de divisão sexualizantes. Esse programa social de percepção incorporada aplica-se a todas as coisas do mundo e, antes de tudo ao próprio corpo, em sua realidade biológica: é ele que constrói a diferença entre os sexos biológicos, conformando-a aos princípios de uma visão mítica do mundo, enraizada na relação arbitrária de dominação dos homens sobre as mulheres, ela mesma inscrita, com a divisão do trabalho, na realidade da ordem social. A diferença biológica entre os sexos, isto é, entre o corpo masculino e o corpo feminino e, especificamente, a diferença anatômica [...], pode assim ser vista como justificativa natural da diferença socialmente construída entre os gêneros e,

principalmente, da divisão social do trabalho. [...] Dado o fato de que é o princípio de visão social que constrói a diferença anatômica e que é esta diferença socialmente construída que se torna o fundamento e a caução aparentemente natural da visão social que a alicerça, caímos em uma relação circular que encerra o pensamento na evidência de relações de dominação inscritas ao mesmo tempo na objetividade, sob forma de divisões objetivas, e na subjetividade, sob forma de esquemas cognitivos que, organizados segundo essas divisões, organizam a percepção das divisões objetivas (BOURDIEU, 2012, p. 18-20).

Porém, na realidade, não há embasamento para que o argumento exposto seja considerado assertivo. Levando-se em conta que técnicas e táticas junto com equipamentos, logística e inteligência superaram há muito tempo a valorização de bíceps e tríceps.

Para além da anatomia que coloca a mulher como ser inferior ao homem, surgiu o questionamento sobre como o pensamento o qual impõe a submissão feminina foi consolidado entre os indivíduos. Segundo Guimarães e Rimoli (2006), o paradigma que legitimou essa disparidade entre homens e mulheres foi construído, a priori, dentro do universo da biologia e amparou-se no conceito de sexo para legitimar a subalternidade do gênero feminino.

Como regra geral e consolidada há tempos, esse pensamento se recusou a desligar-se da esfera social como controle dos comportamentos e daquilo que se forjava culturalmente enquanto gênero. Assim, a dicotomia “natureza e cultura” associada a “sexo e gênero” configurou-se como um subsídio teórico para as hierarquias sociais estabelecidas entre homens e mulheres, tal qual apontado por Bruschini (1998, p. 76) quando analisa o princípio

[...] que transforma as diferenças biológicas entre os sexos em desigualdades sociais, estruturando a sociedade sobre a assimetria das relações entre homens e mulheres. Usar “gênero” para todas as referências de ordem social ou cultural, e “sexo” para aquelas de ordem biológica [...].

Como ponto reflexivo à lógica exposta por Bruschini (1998), no campo da Segurança Pública Cazé (2018, p. 79) refere-se a lógica masculina do sistema policial afirmando que esta:

[...] obedece uma circunstância “natural” dos sexos e daquilo que supostamente os caracterizam. “Destreza”, “Virilidade” e “Valentia”, por exemplo e como qualidades agregadas ao masculino, são muito bem vindas à instituição policial, enquanto aquelas que dizem respeito, supostamente, ao feminino, são execradas ou acontecem, quando muito, de forma marginal e passiva de repressão a qualquer agente da lei que as reproduzir; homem ou mulher policial no contexto.

Contrapor-se a este pensamento lógico é um desafio para a mulher militar, haja vista que coragem, valentia, destreza não são qualidades específicas dos homens e uma vez atribuídas a eles com exclusividade, geram uma conotação de misoginia, pois não importa o sexo dos parceiros para o homem militar e, sim, a condição feminina “transposta na imagem culturalmente construída da mulher, que a coloca sob vigilância e supervisão constantes (CAZÉ, 2018, p. 79).

Dessa forma, ensejando uma violência simbólica que, para Bourdieu (2012, p. 46), diz respeito a uma forma de violência exercida pelo corpo sem coação física, “meramente ‘espiritual’ e, indiscutivelmente, sem efeitos reais”, mas causando danos morais e psicológicos. Cazé (2018, p. 80) ainda corrobora com nosso pensamento ao concluir que:

[...] não existe nenhuma condição que justifique, num modelo policial, a inferioridade imposta ao gênero feminino. A misoginia e os preconceitos de gênero nas organizações policiais refletem tão somente um modelo geracional que carece de desenvolvimento no enfrentamento da moderna atividade criminal.

Collier e Rosaldo (1980 *apud* HEILBORN, 1992, p. 100) propõem um conceito semelhante e apresentam o gênero como “um modelo de como as desigualdades entre os sexos figuram e podem ser entendidas pela referência a desigualdades estruturais que organizam uma dada sociedade”. Deste modo, enquanto o sexo distingue física e biologicamente os indivíduos, o gênero distingue a diferença entre os aspectos sociais, psicológicos e culturais do homem e da mulher.

Sendo assim, a discussão sobre gênero precisa ser encarada como um dos eixos que constituem as relações sociais como um todo, podendo contribuir para que as pessoas se tornem conscientes das discriminações que sofrem ou que causam para que busquem novos caminhos. Discussão necessária particularmente quando se trata do ambiente da Segurança Pública, por este ser historicamente um universo masculino no qual a inserção do feminino neste local de trabalho ainda causar incômodo.

2.2 O Campo Policial Militar: o simbolismo do poder hegemônico masculino que envolve o paradigma da igualdade independente do gênero profissional

Sendo as instituições policiais e militares espaços hierarquizados, socialmente construídos, onde prevalecem interesses relacionados a um conjunto de classificações incorporadas como legítimas e nos quais homens ocuparam historicamente posições privilegiadas, é possível pensar que a valoração do masculino em detrimento de significações femininas não é um fato descolado da objetividade de um processo cultural de dominação masculina.

Nas sociedades ocidentais a força da dominação masculina é tão significativa que, por si mesma, dispensa qualquer tipo de justificativa, existindo como ortodoxia presente em diversas esferas do mundo social (BOURDIEU, 2012). Para o sociólogo francês, as estruturas de dominação

[...] são produto de um trabalho incessante (e, como tal, histórico) de reprodução, para o qual contribuem agentes específicos (entre os quais os homens, com suas armas como a violência física e a violência simbólica) e instituições, famílias, Igreja, Escola, Estado (BOURDIEU, 2012, p. 46).

O poder que já está posto pela hegemonia masculina, baseado mais no consenso que no uso da força, é o que existe na estrutura militar. Reforça-se, entretanto, que o domínio consentido que sustenta essa hegemonia é construído pautado nas estruturas de poder e autoridade naturalizadas por um processo histórico.

Para Perrot (1998, p. 117), as mulheres encontram forte resistência de atuação em três campos consolidados na Idade Média e que até hoje estruturam boa parte das nossas relações sociais: o religioso, o político e o militar. Destaca a socióloga que esses campos são “três santuários que fogem às mulheres. Núcleos de poder, são os centros de decisão, real ou ilusória, ao mesmo tempo que símbolos da diferença dos sexos”.

Ao observarmos o processo histórico da inserção feminina no militarismo verifica-se não ser apenas a limitação às vagas iniciais no acesso que causa estranhamento à presença da profissional feminina, mas o engajamento envolvendo a cultura, visto que a política institucional onde se insere a profissional e as funções desempenhadas são fatores limitantes para sua atuação. O que nos possibilita

refletir que mesmo com acesso inicial pautado pela ampla concorrência, a representatividade no tocante ao percentual de profissionais não significa a solução do enfrentamento às violências de gênero sofridas pelas mulheres no ambiente policial.

Assim, a questão da visibilidade da mulher militar está alinhada ao processo de reconhecimento da sua inserção nesse espaço institucional, um campo de disputas e confrontos em que as relações assimétricas de poder, tanto subjetivas quanto objetivas, estão marcadas pelo signo do masculino.

A experiência de ser reconhecido pelos membros da coletividade como pessoa de direito [ser mulher militar] significa para o sujeito individual poder adotar em relação a si mesmo uma atitude positiva; pois, inversamente, aqueles lhe conferem, pelo fato de saberem-se obrigados a respeitar seus direitos, as propriedades de um ator moralmente imputável. Porém, uma vez que o sujeito partilha necessariamente as capacidades vinculadas a isso com todos os seus concidadãos, ele não pode se referir positivamente ainda, como pessoa de direito, àquelas propriedades suas em que ele se distingue justamente de seus parceiros de interação; para tanto se precisaria de uma forma de reconhecimento mútuo que propiciasse confirmação a cada um não apenas como membro de uma coletividade, mas também como sujeito biograficamente individuado (HONNETH, 2003, p. 139).

Desta forma, a falta de reconhecimento é depreciativa para a identidade e acaba por não permitir que os sujeitos tenham uma visão positiva de si mesmos, afetando o psicológico destes (HONNETH, 2003). Segundo Fuhrmann (2013, p. 92):

A teoria honnethiana define como mote dos conflitos sociais as experiências humanas de menosprezo, humilhação e ofensa vivenciadas pelos sujeitos no cotidiano, privado e público, debelando assim lutas que objetivam o resgate do reconhecimento recíproco negado a eles.

Aqui entra em cena a necessária observação sobre os discursos que envolvem igualdade e diferenças no cotidiano institucional militar. O esforço para ser reconhecida como profissional pelos pares, colegas e pela sociedade, talvez não lhe dê a oportunidade de se perceber como diferente, de perceber que ser feminino nesse espaço pode trazer mais dificuldades profissionais. Para Brasil e Fachinetti (2016, p. 155), “isso seria reconhecer as diferenças e não a igualdade, que tem como resposta, por parte da instituição, que não existe espaço para ‘necessidades específicas’, ou ‘frescuras’, atribuídas ao gênero feminino”.

Nesse sentido, o discurso da igualdade é acionado para justificar um tratamento homogêneo, ainda que se torne prejudicial e opressor às mulheres. O mecanismo de reivindicar as especificidades das mulheres, nesse contexto, acaba

por reforçar os estereótipos de que as instituições policiais e militares não sejam lugares para elas. Cabe, então, trazer a dúvida de que o discurso de igualdade pode ser falacioso pois, tornar-se igual ao homem significa a não aceitação das diferenças do ser mulher. Neste sentido, Fraser (2007, p. 107) afirma que as desigualdades devem ser corrigidas pelo reconhecimento da diferença em momentos de reconciliação deste com as “reivindicações por redistribuição igualitária”.

Corroborando com o fato de as mudanças necessárias para a inserção feminina até hoje não se estabelecerem plenamente, mencionamos a limitação de vagas para mulheres em editais de concursos públicos para os cargos das instituições militares em alguns estados. Musumeci e Soares (2004, p. 8) relatam que nos editais de concursos para a área militar a inserção feminina está bem abaixo do quantitativo masculino, variando entre 4% a 10%.

Em 2019, a Pesquisa de Informações Básicas Estaduais (ESTADIC) divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) afirmou que o maior percentual de policiais militares do sexo feminino encontrado no Brasil foi de 22,8% no estado do Amapá. A pesquisa ainda apontou que o menor índice de profissionais militares está no Rio Grande do Norte com 2,4% de representatividade. Já o percentual da Polícia Militar do Ceará na pesquisa foi que de 3,8% do seu efetivo é composto por mulheres (IBGE, 2019).

Importantes dados sobre o assunto encontram-se na Pesquisa Perfil das Instituições de Segurança Pública (BRASIL, 2020b), estes referem-se aos recursos humanos institucionais e as informações fundamentam o que dispomos em relação ao campo afeito à presença feminina. Esta pesquisa sobre a estrutura organizacional e funcionamento das instituições que compõem o sistema de Segurança Pública do País (Polícias Civis, Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares) é realizada anualmente desde 2004 englobando todas as Unidades Federativas (inclusive o Distrito Federal) e visa subsidiar a elaboração e a execução de políticas públicas no campo da segurança.

De acordo com a pesquisa realizada em 2019, ano-base 2018, no Brasil apenas 10,9% do efetivo da Polícia Militar é formado por mulheres. Num total de 414.932, são 356.486 pessoas do sexo masculino e 45.185 do sexo feminino entre praças e oficiais. No tocante ao efetivo feminino dos Corpos de Bombeiros Militares, ano-base 2018, este percentual vai para 11,2%. Segundo a pesquisa, num total de

67.040 existem 7.519 mulheres e 59.495 homens que exercem a profissão (BRASIL, 2020b).

Atualmente nas Instituições da Segurança Pública do Estado do Ceará, que não se diferenciam da maioria do País, a mulher ainda busca êxito na profissão. Neste estado brasileiro, a garantia que uma mulher tem no que tange ao direito de concorrer em condições de igualdade com os candidatos de sexo masculino no concurso público para o acesso à Polícia Militar do Ceará (PMCE) ou ao Corpo de Bombeiros Militar do Ceará (CBMCE) somente é possível na esfera judicial. Os editais preveem apenas 5% das vagas para mulheres. Observa-se isto no escopo do último edital para acesso à Oficiais do CBMCE:

ESTADO DO CEARÁ (Estado). Secretaria de Segurança Pública e Defesa Social. Edital Nº1 – SSPDS/AESP – 1º Tenente BMCE, de 18 de novembro de 2013. [Dispõe sobre o concurso público para ingresso no cargo de 1º Tenente do Quadro de Oficiais do Corpo de Bombeiros Militar] (DIÁRIO OFICIAL DO ESTADO DO CEARÁ, Série 3: Ano V: n. 216, p. 109, 18 de novembro de 2013).

Constata-se o mesmo percentual de vagas, assim como a discriminação do acesso repetidamente igual ao que se viu no edital citado, de ingresso no quadro de Oficiais, no último edital para carreira de praças da PMCE:

ESTADO DO CEARÁ (Estado). Secretaria de Segurança Pública e Defesa Social. Edital nº 01/2016 – PMCE, de 12 de julho de 2016. [Dispõe sobre o Concurso público destinado ao provimento de cargos de Soldado PM da Carreira de Praças da Polícia Militar do Ceará] (DIÁRIO OFICIAL DO ESTADO DO CEARÁ, Série 3: Ano VIII: n. 130, p. 106, 12 de Julho de 2016).

Essa abordagem busca dialogar sobre a não construção da identidade feminina nas instituições da Segurança Pública ou a desconstrução da identidade masculina nesse mesmo ambiente, que culturalmente passou a ser uma emblemática situação de estabelecimento do preconceito velado. Justificando, talvez, o pouco avanço da mulher em termos profissionais, assim como a inexistente abordagem institucional sobre o assédio, em que o polo passivo é sempre o sexo feminino. Cappelle e Mello (2010, p. 74) afirmam que

A Polícia Militar, analisada como um espaço organizacional de interação social, pode ser considerada uma espécie de gueto masculino no qual se admitiu o ingresso de mulheres há pouco tempo. A inserção de mulheres na organização, principalmente as do oficialato, tem ocorrido, predominantemente, em funções administrativas e de relações públicas – tidas como atividades-meio e não atividades-fim da Polícia –, percebendo-se maior dificuldade de inserção daquelas policiais que optam por seguir

carreira no policiamento operacional. Somado a isso, tem-se um contexto em que a questão da violência urbana vem pressionando os órgãos de segurança pública por melhores resultados. E percebe-se também uma ação da Polícia Militar no sentido de mudar sua percepção por parte do público, passando de uma organização com a imagem marcada pela agressividade e repressão para outra que se coloca a serviço da comunidade, com um caráter mais preventivo e educativo.

É contraditório que as mulheres que ingressaram na carreira militar passando por um curso de formação e se mostrando aptas à profissão sejam consideradas inaptas ao exercício de certas atividades como, por exemplo, as externas, pois estas seriam reservadas aos homens.

Oliveira (2012) afirma que a justificativa para essa não adesão das mulheres a toda e qualquer atividade da Polícia Militar mantém-se viva, gerada de uma ideologia das diferenças biológicas entre os sexos que perpassa também a instituição militar. O pesquisador, seguindo o seu raciocínio, conclui que a instituição policial, enquanto instância de poder, procura manter viva essa “hegemonia da masculinidade” construída histórica e socialmente, e isso fez da instituição o supremo espaço dos “machos”, homens fortes, corajosos e impetuosos.

Mesmo sendo inconsistente a presença da mulher na instituição militar, tal fato não significa negar a sua importância enquanto conquista obtida por meio de luta pelo reconhecimento por muitas das mulheres que se encontram engajadas na instituição. Não se está afirmando (e não se poderia afirmar, uma vez que a estatística demonstra que tem sido crescente o número de mulheres na corporação militar) que não é um espaço ocupado por elas, mas apenas que essa conquista ainda não conseguiu ultrapassar as barreiras que emperram seu engajamento concreto na corporação militar (OLIVEIRA, 2012, p.140). Sobre este poder institucionalizado Leila Brito (2010, s/p), a partir de Michel Foucault, afirma que:

[...] o poder é uma relação de forças que se encontra presente, e em constante movimento, em todos os espaços sociais, sejam eles públicos ou privados, gerando tensões que se expressam em toda relação. A resistência comparece, então, como parte constitutiva dessa relação, pois ela está sempre presente, e se configura como o grito do descontentamento anunciando o exercício da liberdade.

Segundo Foucault (1989, p. 183), é de suma importância:

[...] não tomar o poder como um fenômeno de dominação maciço e homogêneo de um indivíduo sobre os outros, de um grupo sobre os outros, de uma classe sobre as outras, mas ter bem presente que o poder – desde que não seja considerado de muito longe – não é algo que se possa dividir entre aqueles que o possuem e o detêm exclusivamente e aqueles que não

o possuem e lhe são submetidos. O poder deve ser analisado como algo que circula, ou melhor, como algo que só funciona em cadeia. Nunca está localizado aqui e ali, nunca está em mãos de alguns, nunca é apropriado como uma riqueza ou um bem. O poder funciona e se exerce em rede. Nas suas malhas, os indivíduos não só circulam, mas estão sempre em posição de exercer este poder, e de sofrer sua ação; nunca são alvo inerte ou consentido do poder, são sempre centros de transmissão. Em outros termos, o poder não se aplica aos indivíduos, passa por eles.

É fato que dialogando com esse poder institucionalizado do ambiente militar existem os pilares constituídos da hierarquia e disciplina, cujos princípios norteiam as práticas sociais de mando e obediência estabelecidas entre seus membros.

Existe, portanto, uma cultura específica que, de acordo com Leirner (1997, p. 26), a operacionalização tanto em escala micro quanto em escala macro desses padrões de relações com o mundo interno e externo estabelece um padrão cuja estrutura básica repousa na necessidade de subordinação e aceitação a uma noção de identidade militar produzida “por um plano de significações específicas aos militares, ou até por um plano que podemos chamar de cultura militar [...] realizada no imbricamento da organização social e das representações que a delimitam”.

Neste loco profissional, onde relações de poder são interiorizadas a partir dos costumes, tradições, leis explícitas ou implícitas que podem encobrir ou camuflar certas práticas violentas até então naturalizadas no ambiente militar, citamos como exemplo o chamado ‘teto de vidro’ “que inviabiliza o acesso das mulheres aos postos mais elevados da hierarquia policial” (SILVEIRA, 2009 *apud* BRASIL, 2013a), além dos obstáculos invisíveis que se expressam nas relações estabelecidas no cotidiano, “como a rejeição de mulheres para o desempenho de determinadas atividades, a recusa de alguns policiais em trabalhar com mulheres” (SOUZA, 2011 *apud* BRASIL, 2013b, p. 18). Somam-se “as ‘piadinhas’ e ‘gracejos’, o assédio sexual e moral, a inadequação da infraestrutura para acolher mulheres em batalhões, quartéis, unidades militares entre outros” (BRASIL, 2013a, p. 18).

Especificamente sobre a insurgência do assédio imbricado à violência de gênero e alimentado pelo poder da hegemonia masculina existente nas relações da caserna no campo militar trataremos a seguir.

2.3 O assédio como consequência da discriminação de gênero no campo militar

O assédio, seja moral ou sexual, enquanto fenômeno não é novidade no universo corporativo e nas relações de trabalho, existem vários estudos sobre o tema, especialmente em áreas do conhecimento tais como Administração, Recursos Humanos e Psicologia (HIRIGOYEN, 2002; FREITAS, 2001; CORRÊA; CARRIERI, 2007; BATTISTELLI; AMAZARRAY; KOLLER, 2011). Entretanto, quando o foco se direciona para instituições militares o assunto fica envolvido numa névoa, mesmo após a existência de estudos relevantes sobre o trabalho das mulheres enquanto profissionais da Segurança Pública em que se evidencia a discriminação de gênero e o assédio sexual como importantes fatores estressores para as policiais militares femininas, sobretudo as que ocupam graus hierárquicos inferiores, como as praças, em um quadro geral constituído por soldados, sargentos e subtenentes (BUENO; TONELLI; SANTOS, 2013).

Segundo Moraes (2017), o termo assédio quando ligado a feminino ou mulher tem no imaginário das pessoas a conotação sexual, contudo o assédio pode ser perpetrado de outras maneiras. Inicialmente descrito como atormentar, fustigar, importunar, molestar, perseguir, etc., assédio atualmente possui inúmeros significados.

O termo assédio remete ao sentimento de importunação, constrangimento, perseguição e desconforto, sendo que a maioria dos atos definidos como assédio é despercebida no cotidiano, passando a ser uma conduta socialmente aceita. O assédio moral, também conhecido por *mobbing*, é tão antigo como o próprio trabalho e foi caracterizado primeiro como a divisão irregular do trabalho mas, com o passar do tempo, englobou outras definições, como gestos, palavras, comportamentos e atitudes que repetidamente atente contra a dignidade ou integridade física e/ou psíquica de um indivíduo (GUIMARÃES; RIMOLI, 2006; CANTISANO; DEPOLO; DOMÍNGUEZ, 2007; HIRIGOYEN, 2014).

Moraes (2017) ressalta que o assédio moral é um tipo de violência psicológica intencional visando prejudicar um indivíduo, de caráter repetitivo, sistematizado e hostil, sendo dividido em quatro possibilidades: violência verbal, física e sexual; isolamento e/ou incomunicabilidade; condição de trabalho propositalmente alterada; e atos contra a dignidade.

Hirigoyen (2014) também alerta para o fato de que o assédio se dá entre todos os níveis e não apenas “de cima para baixo”. O assédio horizontal é aquele cometido por profissionais do mesmo nível, geralmente se apresenta por meio da intolerância de gênero, orientação sexual, racial ou religiosa. O assédio vertical ascendente é raro e tido como uma resposta dos subordinados como resistência à administração e insatisfação com a liderança. O mais comum e considerado o mais clássico, contudo, é o assédio vertical descendente praticado por um indivíduo superior hierárquico contra seus subordinados.

Martins (2006) dissertou sobre o fenômeno do assédio dentro das corporações policiais militares, concluindo que no perfil do funcionário público militar é comum a insatisfação quanto às condições de trabalho nem sempre adequadas, corroborado ainda pela insegurança e pelo desgaste emocional. Soma-se ainda a falta de princípios claros para a questão ética dentro das instituições, ou seja, inexistência de regulação, de forma que o assédio moral vertical descendente se dá, muitas vezes, encoberto pelas pedras basilares das organizações: a hierarquia e a disciplina.

Martins (2006) ressalta ainda que próprio Código Penal Militar não traz especificamente mecanismos de combate ao assédio. O pesquisador levantou cinco processos de subordinados contra superiores envolvendo o tema assédio na Corregedoria da Polícia Militar da Bahia, sendo observado que a conduta típica considerada pela vítima como assédio foi apontada como repertório do cotidiano militar, o comumente chamado “conflito interpessoal com comandante direto”. E, apenas um dos casos ensejou algum tipo de condenação.

Alves e França (2018) chamam atenção para o fato de que o assédio é mais comum em instituições com regras rígidas, como as instituições militares, pois o autoritarismo impele ao comandante o poder de designar seus subordinados para tarefas desagradáveis, trazendo divergências no entendimento: um pensa ser prática comum que o subordinado tem que realizar; o outro pensa ser uma atividade construída especificamente para ele, de forma a depreciá-lo. Por isso é comum nestas instituições o assédio ser interpretado como disciplina e hierarquia.

Embora o assédio moral seja assunto de extrema complexidade, posto que as suas vertentes se confundem com aspectos diários das instituições patriarcalistas, o assédio sexual se encontra mais bem delineado pela literatura e pela legislação. O Código Penal Brasileiro traz em seu Art. 216-A a definição legal

de assédio sexual, a qual seria: “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício do emprego, cargo ou função” (BRASIL, 2001).

Segundo Damian e Oliveira (1999), o assédio é um subproduto cultural que se relativiza com valores, poder e comportamentos aceitos como normais nas relações de gêneros. Historicamente o homem trata a mulher como coisa, objeto, propriedade e essa herança da cultura patriarcal fez com que várias escravas sofressem violência sexual por parte de seus “donos” em séculos de escravidão no Brasil. Tal comportamento ainda se reflete nos dias atuais, embora com menos intensidade. De acordo com Souza (2014), a Organização Internacional do Trabalho – OIT em pesquisa realizada constatou que 52% das mulheres economicamente ativas já sofreram assédio sexual.

O assédio sexual consiste em toda e qualquer atitude praticada no ambiente de trabalho com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual. Portanto, refere-se a uma situação de desigualdade de poder entre vítima e assediador, em que a simples negativa à investida de intenção sexual, em geral, não é suficiente para cessar a violência. Conforme destaca Hirigoyen (2014, p. 80),

Não se trata tanto de obter favores de natureza sexual quanto de afirmar o próprio poder, de considerar a mulher como seu objeto (sexual). Uma mulher assediada sexualmente é considerada por seu agressor como estando “à disposição”. Ela deve aceitar e até se sentir lisonjeada e realçada por ter sido “escolhida”.

É necessário esclarecer, de pronto, que o assédio sexual pode ser praticado de forma clara, com atitudes explícitas que se configuram como coação ou ameaça para obter vantagem sexual. Assim como de forma indireta, sutil, com insinuações, gestos ou chantagens de conotação sexual, que igualmente configuram o ato.

O assédio é normalmente a imposição da vontade do mais forte, podendo chegar até a dominação de um indivíduo sobre os demais. Para a doutrina legal, o assédio sexual pode ser caracterizado mesmo que não exista o ato sexual com contato físico, podendo se configurar com a extrema violência moral, em que a vítima é colocada em situação vexatória e insegura, pois vislumbra a perda do emprego, cargo, a transferência ou a limitação de direitos caso não aceite o assédio.

A cartilha do Conselho Nacional do Ministério Público sobre assédio moral e sexual traz o conceito de assédio sexual dado por Maurício Drapeau. Sendo este, “toda conduta de natureza sexual não solicitada, que tem um efeito desfavorável no ambiente de trabalho ou consequências prejudiciais no plano do emprego para as vítimas” (BRASIL/CNMP, 1991, p.16). A cartilha detalha ainda que esta atitude “pode ser clara ou sutil, falada ou apenas insinuada, escrita ou explicitada em gestos, vir em forma de coação ou, ainda, em forma de chantagem” (BRASIL/CNMP, 1991, p.16). Citando também a professora Adriana Calvo (PUC/SP), que indica duas maneiras de o assédio sexual ocorrer:

- Assédio por Intimidação:
 - Assédio sexual ambiental, por meio do qual o assediador busca criar condições de trabalho inaceitáveis, num processo intimidatório de hostilização;
 - Restringir, sem motivo, a atuação de alguém ou criar uma circunstância ofensiva ou abusiva no trabalho.
- Assédio por Chantagem:
 - Assédio sexual *qui pro quo* – isto por aquilo – ou seja, a oferta de vantagens no ambiente de trabalho por atitudes de cunho sexual;
 - Ocorre via chantagem, insistência, importunação da vítima para fins sexuais;
 - Tipo penal previsto pela Lei nº 10.224/2001 (BRASIL/CNMP, 1991, p.17-18)

Estudos apontam que as mulheres são as vítimas preferenciais tanto do assédio sexual quanto moral. Assim como boa parte da violência de gênero, o assédio também sofre os efeitos da subnotificação de casos (DIAS, 2008). Portanto, há poucos registros formalizados e muitas histórias de sofrimento e dor obscurecidas. Sobretudo em Instituições Militares marcadas pela estrutura hierárquica, no qual as mulheres representam uma minoria e onde o *ethos* guerreiro e atributos como força física e virilidade são estruturantes das relações sociais e de poder (DIAS; ROSA, 2014; CALAZANS, 2004; MUSUMECI; SOARES, 2004; ARAÚJO, 2017).

Assim como apontou o resultado da pesquisa nacional feita com profissionais de Segurança do Brasil em 2012, na qual 23% (3.107) dos profissionais entrevistados, entre homens e mulheres, declararam haver sofrido algum tipo de assédio (BUENO; TONELLI; SANTOS, 2013). Em sua maioria, 89,1% (2.768), relataram assédio moral e 11,9% (339) assédio sexual. Neste grupo que relata ter passado por tais violências, apenas 11,7% (323 profissionais) registraram formalmente o fato e ao final dos processos apenas 23,5% (76) dos profissionais que

denunciaram formalmente a situação de assédio se disseram satisfeitos em relação ao desfecho da denúncia.

É notório que as instituições militares são substancialmente hierarquizadas. Hirigoyen (2002, p. 126), entendendo a peculiaridade destas instituições, aponta os desafios dos problemas relacionados ao assédio moral neste campo:

A instituição militar, mais que os demais órgãos públicos, é prolixa em textos e comunicados escritos, mas recusa toda comunicação que não seja hierárquica. Os militares são arraigados ao dever de reserva e discricção e não têm nenhum meio de se justificar em caso de críticas ou de assédio moral vindo da hierarquia. Se eles se queixam, é a instituição militar inteira que se sente ameaçada.

O assédio e a violência laboral constituem forma de discriminação, impedem a progressão funcional e, muitas vezes, conduzem a vítima ao desligamento da atividade funcional gerando danos econômicos. Segundo Cantisano, Depolo e Domínguez (2007) resultam também em depressão, desconforto psicológico ou físico, estresse e absenteísmo (falta de pontualidade e assiduidade, ausência do trabalhador).

Essas atitudes apresentam componentes de extrema violência moral na medida em que coloca as vítimas em situações vexatórias e ameaçadoras, provocando insegurança no ambiente profissional pois, frequentemente, as vítimas são tomadas do temor de em não cedendo às “pressões” ser removidas para setores indesejados ou até mesmo de, sem justo motivo, ser instauradas sindicâncias ou processos administrativos disciplinares contra elas.

A estratégia investigativa para problematizar a questão do assédio moral e sexual na Polícia e no Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Ceará a partir da perspectiva dos policiais e bombeiros militares, homens e mulheres, foi convidar os sujeitos da investigação a participar do primeiro processo para consolidar a pesquisa: responder o questionário desenvolvido no formulário digital *Google Forms* com perguntas objetivas (Apêndice I), empregado na pesquisa de campo em dezembro de 2020. Sendo um tema pouco valorizado no campo militar e envolver todos os atores sociais presentes no dia a dia institucional, independente do gênero, teve por objetivo fazer um mapeamento mais amplo sobre as relações instaladas entre o grupo.

O formulário foi aplicado com a explicação clara sobre a temática da pesquisa nos grupos fechados de aplicativos de troca de mensagens, totalizou 104 participantes e reuniu informações quantitativas e qualitativas sobre as condições de vida e trabalho dos profissionais militares que representam a Segurança Pública do Ceará.

Os dados coletados deram-nos uma prévia do que seria retratado nas entrevistas, pois a maioria dos respondentes foi mulheres, especificamente por ser o segmento mais afetado pela problemática levantada por este estudo. O quesito inicial tratou de levantar a quantidade de pessoas envolvidas no ensaio e seu gênero, aqui não foi adotado o modelo de identidade de gênero, somente o gênero biológico.

Na esteira da pesquisa, achou-se por bem compilar os dados de outras pesquisas da mesma seara temática para comparar a problemática em sua plenitude. Destarte, em seu trabalho científico *Assédio sexual na Polícia Militar do Pará*, Santos e Carmo (2017) trouxeram uma pesquisa realizada naquela instituição no período de 2014 a 2016 e contemplando o público feminino com 90 questionários distribuídos aleatoriamente entre as 338 policiais femininas do Grande Comando da Capital, sediado em Belém.

Os resultados obtidos mostraram que, quase a metade das entrevistadas se declararam vítimas, pelo menos em uma ocasião, de assédio sexual por parte de outros integrantes da corporação. Quando se verificou o fato de algumas delas terem presenciado, testemunhado ou tomado conhecimento de algum ato de assédio sexual contra colegas de farda, esse percentual chegou a 73%. Sobre essa informação, Santos e Carmo (2017, p. 19) apontam que

Com a aplicação dos questionários, observou-se que quase metade das mulheres lotadas em Unidades de Policiamento Ostensivo (UPO) do Comando de Policiamento da Capital (CPC) já sofreram assédio sexual dentro do ambiente de trabalho, resultado semelhante a anteriores realizados em Londres (REINO UNIDO, 2017) e pelo Portal VAGAS.com no território nacional. Portanto, o assédio sexual é um problema real e persistente, vivenciado na condição de vítima (44,44%) ou de testemunha (73,33%) pelas policiais militares.

Em pesquisa sobre o mesmo tema, Moraes (2017) procurou entender a problemática do assédio em suas mais variadas formas envolvendo as policiais femininas da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro, para o desenvolvimento da pesquisa aplicou um questionário virtual em que obteve 217 respostas. Quando

perguntado às participantes se “você já experimentou algum tipo de assédio, moral ou sexual, dentro de sua unidade de trabalho” verificou-se que 75% confirmaram essa experiência, sendo que desse total 47% se tratou, no entender das policiais, de assédio sexual. Para Moraes (2017 p. 27),

Fato é que o assédio é um dos males das relações laborais e quando observado sob a lente do gênero ele se apresenta como mais uma das possibilidades de manifestação da violência de gênero, tendo em vista que assim como a maioria dos crimes de conotação sexual tem nas mulheres suas principais vítimas. Pois, no assédio assim como na maioria dos crimes sexuais, o que está em jogo é o poder e a subjugação do outro. Ao analisar um grupo tão específico como o das policiais militares femininas, as quais poder-se-ia imaginar, pela área de atuação, como mulheres mais aptas a se defenderem de situações de violência, nos deparamos com aspectos de uma violência estrutural e silenciosa, sobre as quais muitas somente a promessa do anonimato permite as policiais falem sobre ela.

Segundo estimativa do IBGE, com base na Pesquisa de Informações Básicas Estaduais (ESTADIC) 2019, o efetivo de todas as Polícias Militares do Brasil soma cerca de 417 mil pessoas, número que vem decrescendo com os anos, uma vez que em 2014 essa mesma pesquisa indicava 425 mil militares. Aqui não existem dados de distinção entre homens e mulheres, somente na versão mais atual como mostraremos a seguir.

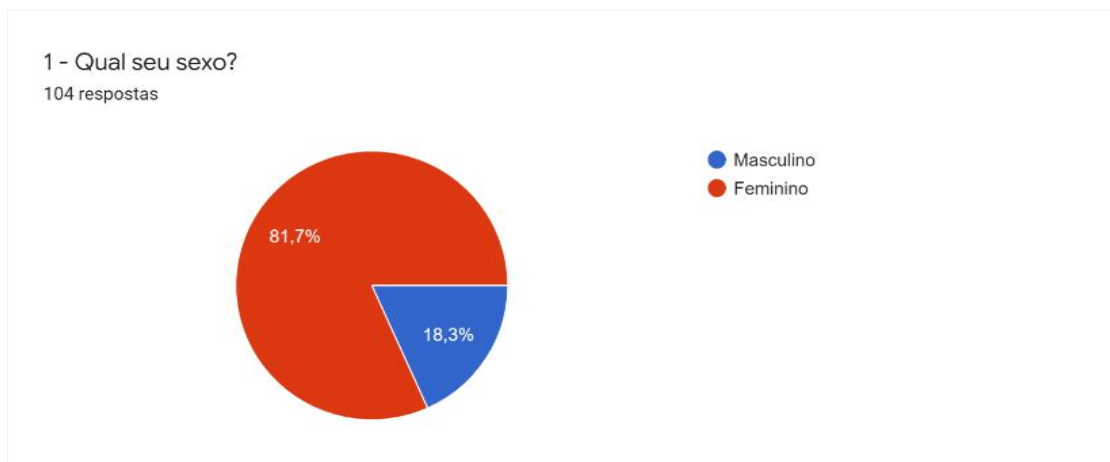
Em estudos localizados, com base na Pesquisa de Informações Básicas Estaduais (ESTADIC) 2019 do IBGE, é possível elencar que na Polícia Militar do Ceará, por exemplo, apenas 3,8% do efetivo total é composto por mulheres. Somente o Estado do Rio Grande do Norte possui um indicativo menor. Em contrapartida, a Polícia Militar do Amapá possui 22,8% do seu quadro de pessoal formado por mulheres.

O conjunto dessas informações ajudam a compreender que, além de todos os elementos já citados, historicidade, cultura etc., o gênero feminino ainda é minoria nas instituições estudadas, isso se reflete na busca por igualdade e, também por ser minoria, tem seus direitos específicos incompreendidos e rejeitados. Isso fomenta, invariavelmente, uma busca por esses direitos, muitas vezes femininos por excelência, fazendo com que as policiais militares femininas sejam mais cooptáveis para o tipo de pesquisa realizada, como apontado no Gráfico 1, de caráter exploratório, pois a amostra é muito pequena em proporção ao universo. Aprofundando o assunto, o Conselho Nacional do Ministério Público – CNMP

realizou pesquisa no ano de 2020 com 1.897 mulheres das quais 74% afirmaram ter sido vítimas de assédio sexual (AQUINO; FOUREAUX, 2020).

Verifica-se diversos trabalhos acadêmicos sobre o tema, alguns bem fundamentados por pesquisas de campo e estatísticas. Contudo, há uma defasagem de dados, haja vista que a última Pesquisa Perfil das Instituições de Segurança Pública da Secretaria Nacional de Segurança Pública – Senasp é de 2013 e o estudo técnico de âmbito nacional sobre as mulheres nas instituições policiais foi divulgado em 2015. Esta pesquisa foi coordenada pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP) e pelo Núcleo de Estudos de Organizações e Pessoas (Neop), da Fundação Getúlio Vargas (FGV), com o apoio do Ministério da Justiça e do Centro de Estudos de Criminalidade e Segurança Pública (Crisp), da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). E a fim de tentar suprir a carência da dados oficiais apresentamos os seguintes dados coletados com o intuito de situar o leitor no campo específico pesquisado.

Gráfico 1 - Militares



Fonte: Elaborado pela autora.

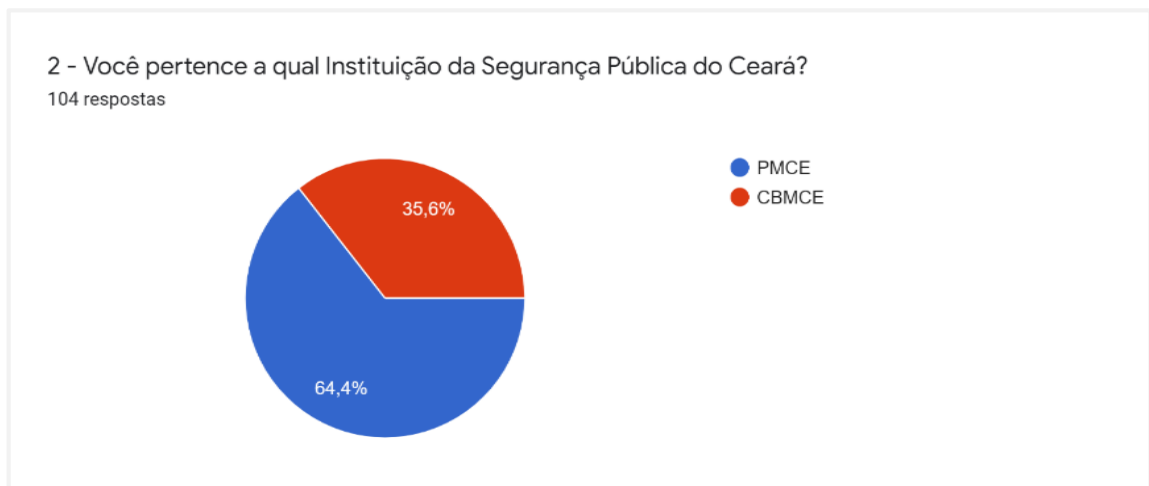
Percebe-se, pelo Gráfico 1, que houve uma participação bem mais engajada do efetivo feminino, 81,7% refere-se às mulheres militares. No entender da pesquisa, a maior participação indica o maior interesse pelo tema.

Nas pesquisas citadas por Moraes (2017) e Santos e Carmo (2017), a amostra pesquisada era composta 100% de policiais femininas. Mas neste estudo, a pesquisa é inovadora ao permitir que policiais masculinos participem da construção

de um modelo de combate a um crime que acomete essencialmente o gênero oposto.

O quesito seguinte tratou de delimitar a instituição de origem da amostra, como o estudo limitou-se a problemática no meio militar, apenas se possibilitou as duas opções existentes (Gráfico 2), excluindo-se as instituições civis do processo.

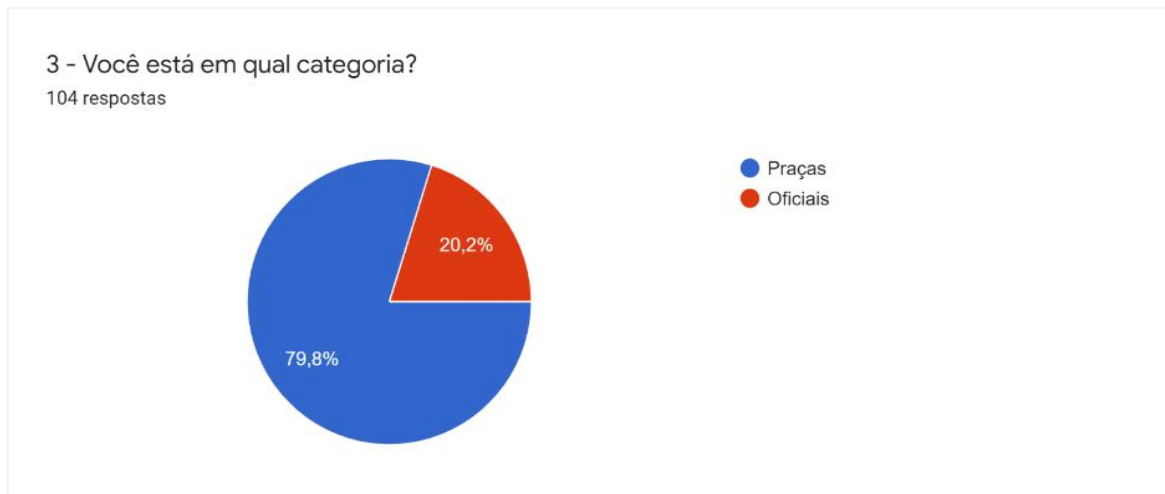
Gráfico 2 - Instituição de origem



Fonte: Elaborado pela autora.

Nos grupos de mensagens instantâneas existe a participação de policiais e bombeiros militares dos sexos masculino e feminino. Na pesquisa 64,4% dos respondentes pertencem à Polícia Militar e 35,6% pertencem ao Corpo de Bombeiros Militar do Ceará.

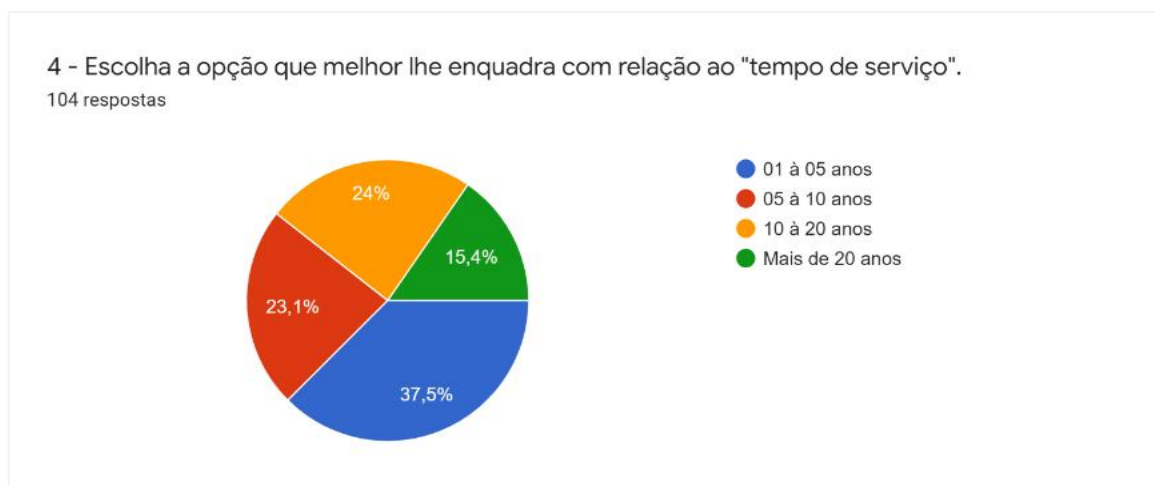
Avançando no questionário, tornou-se necessário identificar o percentual de oficiais e praças envolvidos com o objetivo de verificar o grau de engajamento no fato de cada categoria, de forma que foi obtido o seguinte resultado:

Gráfico 3 - Oficiais e praças envolvidos

Fonte: Elaborado pela autora.

Neste quesito, como mostra o Gráfico 3, constatou-se que houve uma participação maior de praças, na proporção de 4 por 1, em relação aos Oficiais.

Em seguida, verificou-se o tempo de engajamento da amostra em anos de serviços prestados às corporações. No estudo realizado na Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro por Moraes (2017) o leque foi mais amplo, com 32% de oficiais, 67% de praças e 1% de outros quadros. Observamos que as praças, tanto nesta pesquisa quanto na elaborada por Moraes (2017), possuem uma participação mais efetiva.

Gráfico 4 - Tempo de serviço

Fonte: Elaborado pela autora.

Com relação ao tempo de serviço, o questionário alcançou praticamente toda a representatividade institucional da PMCE e do CBMCE. Constatou-se profissionais recém-chegados até os mais antigos e, de acordo com o Gráfico 4, 37,5% estão os considerados modernos (até cinco de caserna) e 23,1% representa os que possuem até 10 anos de profissão.

Os militares homens e mulheres que estão com até 20 anos na Segurança Pública representam 24% dos participantes e aqueles que estão no final da carreira representam 15,4% dos dados coletados. Constatou-se profissionais recém-chegados até os mais antigos (em final de carreira) o que possibilitou abranger todo o ciclo profissional.

Seguiu-se coletando dados que possibilitariam traçar o perfil do entrevistado. O gráfico a seguir apresenta a faixa etária da amostra:

Gráfico 5 - Idade

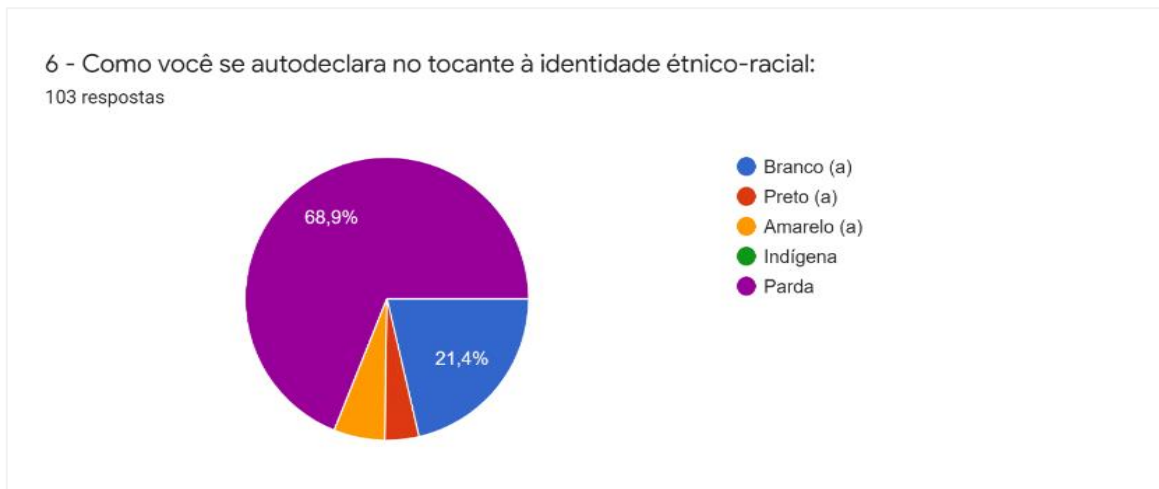


Fonte: Elaborado pela autora.

O resultado obtido mostrou que a maioria da amostra está no intervalo etário entre 25 e 35 anos, evidenciando que são jovens profissionais, fato importante para traçar o perfil completo do entrevistado.

A questão seguinte buscou saber a identidade étnico-racial, a qual foi expressada no gráfico a seguir.

Gráfico 6 - Identidade étnico-racial



Fonte: Elaborado pela autora.

Os grupos majoritários, de pardos e brancos, retratam que as corporações seguem o padrão brasileiro com 90,3% dos pesquisados informando que pertencem a esses dois grupos étnicos que caracterizam a população do Brasil.

Com o objetivo de conhecer as atribuições dos participantes dentro dos quadros profissionais, o questionamento seguinte foi formulado visando conhecer a atuação de cada um.

Gráfico 7 - Área de atuação



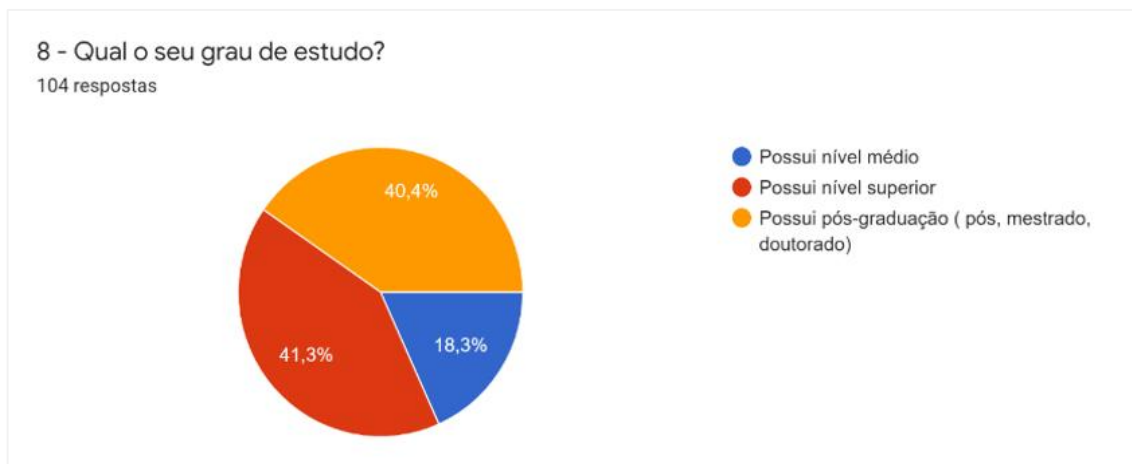
Fonte: Elaborado pela autora.

O resultado apontou que existe um equilíbrio entre as opções apresentadas, mas com leve vantagem para os profissionais que atuam operacionalmente, ou seja, na atividade fim de suas corporações.

O principal ponto a ser observado no Gráfico 7 é que a pesquisa alcançou quase que harmonicamente uma representatividade entre as áreas e funções desempenhadas e, com isso, as informações existentes nas relações de trabalho entre homens e mulheres seriam alcançadas.

O próximo questionamento buscou saber o grau de escolaridade dos participantes da pesquisa. Porém, ressalva-se que o grau escolar em nada tem a ver com o grau de conhecimento *interna corporis*, ou seja, teremos profissionais em final de carreira sem graduação e novatos com titulação mais avançada.

Gráfico 8 - Grau de estudo



Fonte: Elaborado pela autora.

Constata-se que grande parcela dos sujeitos da pesquisa (81,7%) possui algum tipo de graduação superior. Trata-se de uma tropa bem esclarecida no que tange a conhecimento, específico ou não.

Seguindo o roteiro do questionário proposto, buscou-se saber se as questões de gênero interferem na qualificação para exercer um cargo, objetivando identificar se existem funções na instituição que demandam certo gênero.

Gráfico 9 - Condições de igualdade funcional



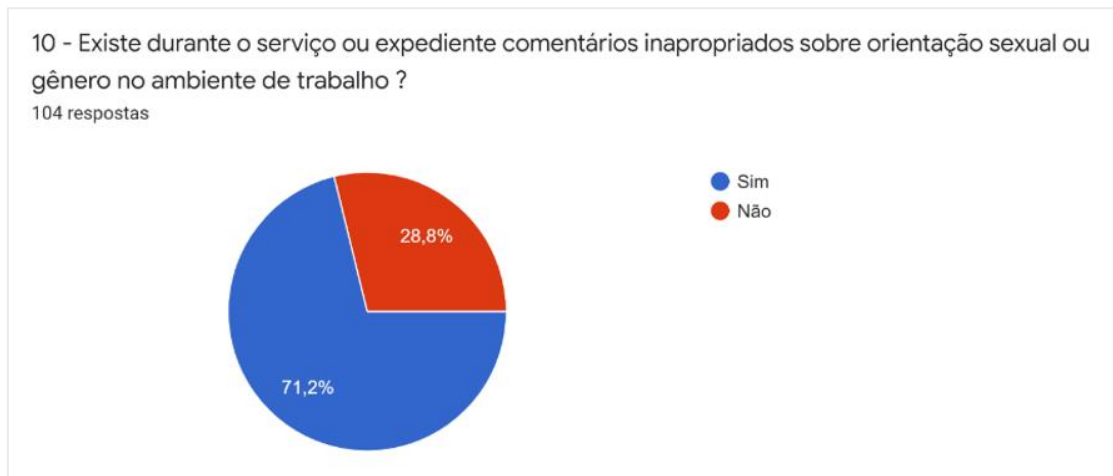
Fonte: Elaborado pela autora.

Homens e mulheres se declararam aptos para exercer qualquer função dentro de suas instituições, sem distinção. Contudo, há uma grande distância entre o discurso e o que se observa no dia a dia. E uma forma de verificar se a ideia de que homens e mulheres podem exercer as mesmas atividades se faz presente na realidade das instituições é a partir da análise da política de inserção. Se por um lado as vagas em edital garantem que as mulheres irão ingressar na instituição de qualquer forma por terem um percentual de vagas reservado a elas; por outro, estas vagas significam um teto, vetando a incorporação de mulheres para além do patamar estabelecido.

É preciso destacar que o quantitativo de acesso para cada um dos sexos é uma medida sempre controversa por se tratar de uma situação em que “mulheres e homens estão em conflito, pois disputam recursos escassos”, como menciona Abreu (2011, p. 9). A solução para estabelecer um percentual obrigatório de mulheres “é uma interferência nesta disputa, buscando fazer com que a balança penda um pouco menos para o lado dos homens” (ABREU, 2011, p. 9).

Tal constatação suscitou a necessidade de sabermos se na condução dos trabalhos existiam ações apelativas sobre o gênero, o que dialoga com a divisão sexual do trabalho na qual a atuação do “ser homem” ou “ser mulher” influencia na resolutividade (Gráfico 10).

Gráfico 10 - Gênero x Trabalho



Fonte: Elaborado pela autora.

Embora todos se enxerguem qualificados para exercer funções quaisquer dentro de suas organizações, uma parcela significativa (71,2%) afirma que ocorrem comentários inapropriados de outros profissionais que atuam conjuntamente.

Para Saffioti (1987), a divisão sexual do trabalho tem uma provável origem quando as feministas radicais revelam as bases material e social do patriarcado. Para tanto,

Muita discussão foi travada a propósito dos serviços gratuitos – domésticos e sexuais – que as mulheres prestavam aos homens: a seus companheiros e patrões de seus companheiros. Muito se escreveu sobre os privilégios masculinos em geral e as discriminações praticadas contra as mulheres. Convém lembrar que o patriarcado serve a interesses dos grupos/classes dominantes (SAFFIOTI, 2004, p. 123).

O estereótipo feminino é um fator importante a ser considerado no campo do trabalho relacionado à questão de gênero, principalmente quando focamos na dificuldade de se falar sobre a importância e a necessidade do reconhecimento de seu trabalho, de sua contribuição para o desenvolvimento. O que é apontado por Sen (2000, p. 47) como “um processo de expansão das liberdades reais que as pessoas desfrutam”. Assim, como bem explicam Oliveira, Coutinho e Ferreira (2014, p. 94),

[...] o viés machista acaba por subjugar e estigmatizar, relegando o produto laboral das mulheres a um plano inferior, subordinado aos imperativos masculinos, já que inibe, limita, restringe as liberdades que o trabalho (policial) feminino poderia proporcionar.

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) do Ministério da Segurança Social e do Trabalho de Lisboa descreve no *Manual de*

formadores/as em igualdade de oportunidades entre mulheres e homens (CITE, 2003, p. 298) o seguinte conceito de estereótipo:

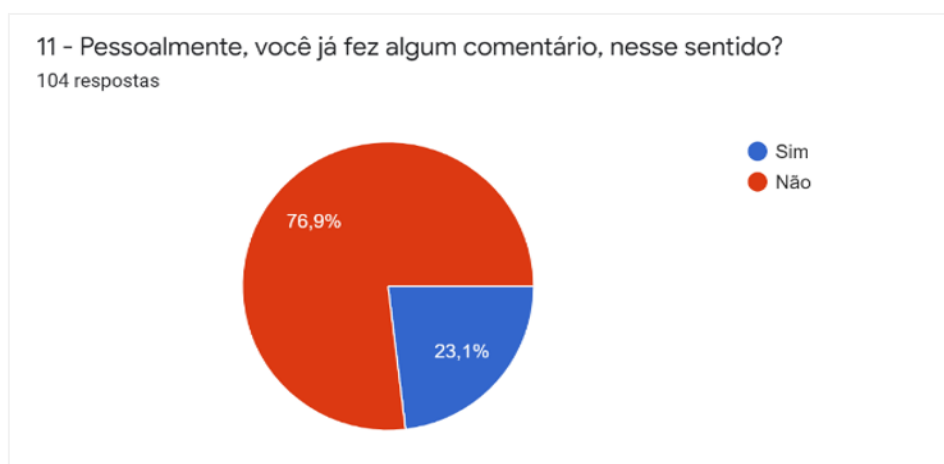
Os estereótipos são imagens colectivas partilhadas por determinado grupo em relação a outro grupo, ou a si próprio, que caracterizam o objecto estereotipado com traços, atitudes e comportamentos fixos e imutáveis atribuindo-lhe valores. Trata-se de representações de pessoas ou ideias, mais ou menos desligadas da sua realidade objectiva, com relativa estabilidade ou rigidez. Designa a relação que se estabelece entre a pertença a um grupo social e a posse de determinadas características ou atributos, pelo simples facto de pertencer a esse grupo. Corresponde a uma medida de economia na percepção da realidade: a informação objectiva do real é filtrada por uma imagem organizada, normalmente em torno de elementos simbólicos simples, como conjunto de crenças.

Dessa forma, o estereótipo funciona como uma representação social acerca do que homens e mulheres devem ser e fazer. Além da dificuldade inicial do acesso, às barreiras institucionais criam um cenário de desumanização que desde o começo exerce um poder opressor na carreira profissional da mulher militar.

Os imperativos masculinos acabam sendo a tônica que orienta os processos de trabalho organizacionais policiais-militares e, devido ao peso que exerce, é perpetuado através da cultura presente e característica deste espaço laboral.

Corroborando com esse entendimento, a pergunta seguinte proposta no questionário tratou de verificar se os participantes, de alguma forma, já se posicionaram inadequadamente perante um outro integrante de sua corporação. O gráfico abaixo apresenta os resultados quanto a ser autora/autor ou ter um posicionamento inadequado.

Gráfico 11 - Reflexão sobre ser autora/autor de comentários indevidos



Fonte: Elaborado pela autora.

O resultado é que 23,1% dos respondentes já demonstraram ter este comportamento perante outro companheiro de farda. O que reforça a ideia inicial de que existe a disputa de gênero nas organizações e confirmada pelos próprios pesquisados quando estes se identificaram como autores de comentários inadequados envolvendo pessoas do gênero oposto.

Também podemos observar a possível existência de comentários indevidos entre o próprio gênero, reforçando desta forma a crença de que as mulheres não têm capacidade de apoiar e ajudar umas às outras e que são naturalmente rivais: “sendo assim, os laços de irmandade e fraternidade entre as mulheres não se efetivam por serem “eternas” rivais” (TIBURI, 2016, p. 7). Essa rivalidade entre as mulheres tem um objetivo estratégico, pois ao competirem entre si são incapazes de se unir nas semelhanças e de serem empáticas em suas diferenças interseccionadas: o que lhes impossibilita construir a equidade, alimentando o sistema patriarcal.

Por isso a relevância de tratarmos da *sororidade*, conceito nascido com o olhar do feminismo contemporâneo, compreendido como a aliança entre as mulheres com base na empatia e companheirismo, e que visa alcançar objetivos em comuns. A partir desse conceito, entende-se que “quando agimos como se fôssemos rivais perdemos a força que poderíamos ter caso usássemos a sororidade para nos empoderar” (SOUZA, 2016, p. 53).

Comentários e brincadeiras inconvenientes nas relações de trabalho podem representar muito mais do que inocentes diálogos compartilhados. Teixeira (1998) reflete sobre as tensões que ocorrem por conta dos tratamentos distintos em relação aos indivíduos. Piadas, discriminações, ruídos de comunicação popularmente conhecido por fofocas, dentre várias outras práticas podem afetar os integrantes das organizações e também dificultar seu acesso a cargos superiores.

No bojo da pergunta anterior, o próximo quesito incide diretamente na problemática deste trabalho e objetiva de saber se o participante já teve ou não episódio de assédio, especificamente na sua forma mais agressiva.

Gráfico 12 - Assédio Sexual



Fonte: Elaborado pela autora.

Observe que mais da metade da amostra (53,8%) afirmou já ter sofrido assédio sexual. Um resultado bem elevado levando-se em conta que as organizações militares se pautam pela hierarquia e a disciplina, ou seja, que se regem pela legalidade das ações e, no entanto, seus integrantes são violados em seus direitos mais básicos dentro dos quartéis.

O CNMP (AQUINO; FOUREAUX, 2020) elencou 700 casos de assédio em todo o Brasil como emblemáticos por suas consequências como depressão e pensamentos suicidas. Destacamos dois destes casos que se passaram na Polícia Militar do Estado de São Paulo: o primeiro ocorrido em 2018, envolvendo a soldada Jéssica Paulo do Nascimento e o tenente-coronel Cássio Novaes, sendo este último denunciado à Justiça Militar pelos crimes de tentativa de estupro e ameaça de morte por parte do oficial contra a soldada. Anos depois, a oficial pediu exoneração do cargo por entender não ter segurança. O segundo, mais grave, ocorreu no dia 12 de maio de 2020. Não suportando o assédio do capitão Marcos Honda, a cabo Merlyn Aparecida Petruz desferiu quatro tiros no oficial, sendo presa em flagrante após os disparos. A policial já havia denunciado diversas vezes ao comando o problema que enfrentava, porém não obtendo nenhum apoio, culminou com o triste final.

O passo seguinte do assédio, por parte da vítima, é comunicar em qualquer âmbito a violência sofrida. Entretanto, existem barreiras que causam mais problemas às vítimas do que punição aos culpados. Diante disso, o quesito 13 questionou aos respondentes qual a atitude tomada.

Gráfico 13 - Queixa contra o assédio



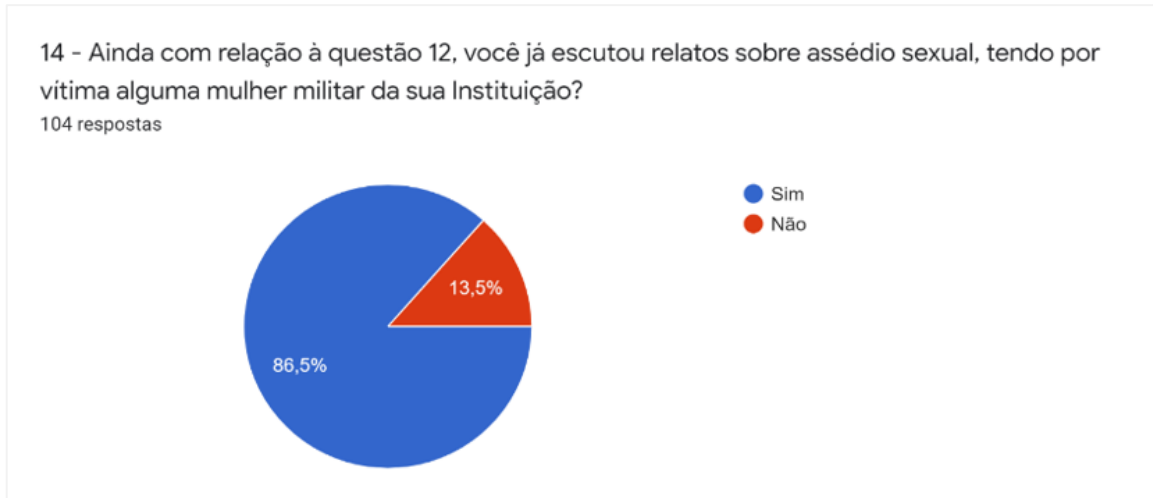
Fonte: Elaborado pela autora.

Assédio é um assunto tão complexo que o resultado desta questão desvela justamente o silêncio imperioso (96,4%) que predomina nas instituições militares, quer seja pela imposição da hierarquia de forma equivocada, quer seja pelo medo da punição disciplinar indevida.

De fato os regulamentos servem para manter a coesão da tropa, evitar questionamentos sem fundamento e, sobretudo, para controlar uma tropa armada que essencialmente deva ser fiscalizada. Mas o uso inapropriado desses artifícios gera o sentimento de impunidade e contribui para a incidência de assédio nas bases. A pesquisa do Conselho Nacional do Ministério Público - CMNP (AQUINO; FOUREAUX, 2020) atestou que 83% das entrevistadas que afirmaram ter sofrido assédio sexual não denunciaram pelo motivo principal de “não acreditarem na instituição” ou “medo de sofrer represália”.

Continuando o levantamento de campo, foi questionado sobre ter tido conhecimento de relatos de assédio na instituição a qual pertence.

Gráfico 14 - Relatos de assédio

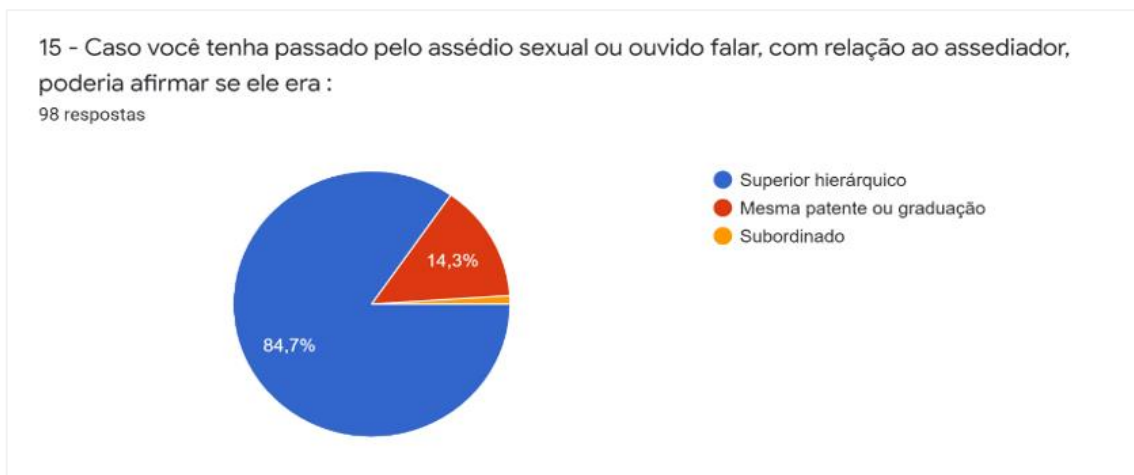


Fonte: Elaborado pela autora.

A resposta, seguindo a observada no item anterior, indica que é comum os relatos de assédio dentro das corporações e 86,5% dos militares escutaram relatos de que as mulheres da instituição sofreram algum tipo de assédio sexual. O número expressivo demonstra o que foi bastante circunstanciado na revisão da literatura, sobretudo quanto ao patriarcalismo militar e o ambiente voltado para a masculinidade.

O problema do patriarcado foi o cerne da pergunta seguinte, em que se procurou conhecer a origem do assediador no que se refere a posição hierárquica.

Gráfico 15 - Perfil do assediador

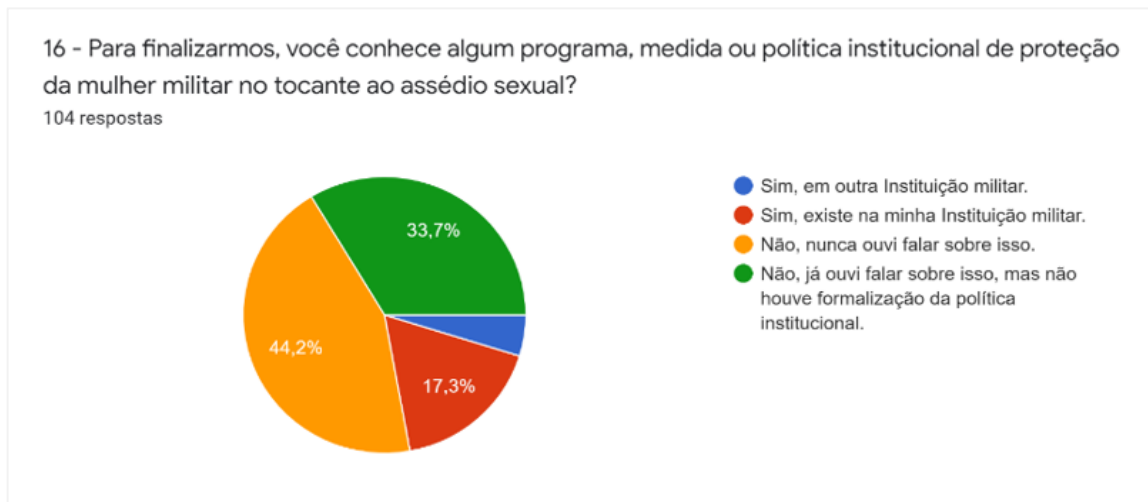


Fonte: Elaborado pela autora.

Corroborando com as respostas anteriores que tratam de subcomunicação dos casos de assédio justamente para evitar represálias, a figura do assediador repousa nos graus hierárquicos maiores, com maior poder de censurar condutas dos subordinados. A pesquisa do CNMP (AQUINO; FOUREAUX, 2020) levantou que 85,5% dos casos de assédio ocorridos com profissionais mulheres da Segurança Pública são executados por superiores hierárquicos.

Nesse mesmo contexto, foi perguntado no último quesito se os militares têm conhecimento de algum mecanismo de proteção para as mulheres que evite o assédio em geral. O Gráfico 16 apresenta-nos os percentuais quanto a tal conhecimento e/ou informação.

Gráfico 16 - Política institucional contra o assédio



Fonte: Elaborado pela autora.

Os dados coletados nesse questionamento final mostram um desconhecimento generalizado (cerca de 80%) em relação às leis penais militares, leis comuns, regulamentos e normas gerais, que são aplicadas no cotidiano das instituições quanto aos casos de assédio.

Terminado o processo da pesquisa estruturada de campo aplicada aos profissionais policiais e bombeiros do estado do Ceará, embora a amostra seja pequena em relação ao todo, mesmo com a participação de ambos os sexos, é relevante do ponto de vista da convergência das respostas.

Assim sendo, pode-se traçar um perfil primário do(a) participante dessa primeira etapa do estudo: mulher, praça da PMCE, com nível superior completo,

faixa etária de 25 a 35 anos, recém ingressada na instituição ou com até 5 anos de serviço, que já presenciou ou ouviu relatos de assédio sexual contra outras mulheres ou a si própria. Mas que evitou denunciar o fato por ter ocorrido geralmente envolvendo um superior hierárquico, sendo que não conhece meios, processos ou outros meios legais que evitem a conduta inapropriada do assédio nos quartéis.

Uma pauta que está sendo discutida no Congresso Nacional trata justamente disso, é o Projeto de Lei - PL 5016/2020 que cria mecanismos para prevenir e coibir o assédio sexual contra a mulher nas instituições de Segurança Pública e nas Forças Armadas (BRASIL, 2020a). O PL teve como justificativa a pesquisa realizada pelo CNMP (AQUINO; FOUREAUX, 2020), esta apurou um percentual significativo de mulheres profissionais da Segurança Pública vítimas de assédio sexual. O intuito do PL é definir o crime de assédio sexual com pena de dois a cinco anos e multa.

No próximo capítulo faremos a análise das entrevistas realizadas com as militares vítimas do assédio. Estas entrevistas abordaram as violências de gênero, dentre estas destaca-se o assédio sexual relatado nos discursos das interlocutoras desta segunda etapa da investigação. Buscaremos também entender, por meio da vivência destas mulheres, as dificuldades de inserção no campo militar, um ambiente de hegemonia masculina como informado no escopo da pesquisa.

3 A IDENTIDADE DO CAMPO MILITAR E O SEU SIGNIFICADO NA REPRESENTAÇÃO SOCIAL EXISTENTE

3.1 Identidade da profissional (militar) mulher

Nesse tópico objetivamos inicialmente vislumbrar as identidades existentes no campo militar e delimitar o comportamento da identidade, a sua expressão que, de acordo com Jacques (2006, p. 155), transmite a maneira como cada indivíduo se torna uma composição de grupo, “etnia, raça, gênero, família ou profissão, em que o igual e o diferente convivem simultaneamente”.

O foco maior é a identidade de um grupo que é minoria no campo militar: as *mulheres*. Porém, buscaremos também compreender a identidade do grupo dominante, sendo este representado pelos homens militares.

Com base na perspectiva do discurso de identidade e diferença, Silva (2008, p. 97) afirma que:

A identidade não é fixa, estável, coerente, unificada, permanente. A identidade tão pouco é homogênea, definitiva, acabada, idêntica, transcendental. A identidade é uma construção, um efeito, um processo de produção, uma relação, um ato performativo. A identidade é instável, contraditória, fragmentada, inconsistente, inacabada.

Com tal intuito, ensejamos conhecer e compreender como ocorre a relação das profissionais mulheres no ambiente que apresenta hostilidade à participação feminina, buscando-se neste processo alcançar o entendimento sobre o grupo que gera tal hostilidade. É nesta alternância de identidades que visualiza-se a identidade concebida como fenômeno histórico-cultural, pois existe o elemento da subjetividade (WOODWARD, 2000; CAPPELLE, 2006; BOURDIEU, 2012).

Woodward (2000, p. 50) ressalta a questão da construção negativa da diferença gerada pela exclusão ou marginalização de indivíduos considerados como “outros”. Ressalta que a diferença pode ser concebida como princípio da “diversidade, heterogeneidade e hibridismo”, sendo vista como enriquecedora. Para a autora, a identidade está intimamente ligada à subjetividade que, por sua vez, sugere a compreensão sobre o nosso eu, envolvendo “sentimentos e pensamentos mais pessoais. Entretanto, nós vivemos nossa subjetividade em um contexto social no qual a linguagem e a cultura dão significado à experiência que temos de nós mesmos e no qual nós adotamos uma identidade” (WOODWARD, 2000, p. 55).

Assim como Castells (2018, p. 20), definimos a identidade como um processo de construção de significado “com base em um atributo cultural ou ainda um conjunto de atributos culturais inter-relacionados, o(s) quais prevalece(m) sobre outras fontes de significado”. Alinhamo-nos ao ponto de vista sociológico de que toda e qualquer identidade é construída, entretanto, a construção social da identidade sempre ocorre em um contexto marcado por relações de poder. Neste contexto, Castells (2018) nos apresenta três formas e origens distintas de construção de identidades: legitimadora, de resistência e de projeto.

A identidade legitimadora é introduzida pelas instituições dominantes e tem como intenção a expansão de sua dominação em relação aos atores sociais. Perspectiva de construção de identidade a qual se insere o grupo de homens e militares da Segurança Pública.

Já a identidade de resistência nos passa a ideia de uma identidade mais reacionária e como forma dos atores que se encontram em situações desfavorecidas em relação à dominação. Tomando por base as formas e origens distintas de construção de identidades propostas por Castells (2018), apontamos a identidade de resistência como característica das mulheres militares da Segurança Pública.

Na identidade de projeto os atores sociais constroem uma nova identidade capaz de redefinir sua posição na sociedade representando um ideal a ser alcançado. A partir deste parâmetro, as mulheres militares também podem ter como referência a identidade de projeto e assim constituí-la em seu padrão social.

Castells (2018) ainda enfatiza a necessidade de estabelecer a diferenciação de identidade e papéis: a identidade é construída de dentro para fora, utilizando-se de atributos coletivos, ou seja, seria o fato de uma pessoa se reconhecer na igualdade. Já os papéis são construídos de fora para dentro, sendo estabelecidos pela estrutura. A identidade possui mais relevância que os papéis, porque envolve processos de autoconstrução e individualização, organiza significados que fazem parte da identificação simbólica do ator (OLIVEIRA, 2015; CASTELLS, 2018).

Como apontado, no que tange à identidade, mulheres militares em maioria dialogam com a identidade de resistência de Castells (2018). Têmis, uma das militares entrevistadas na pesquisa, retrata em sua fala todo seu envolvimento no cenário que está inserida. Assim, influenciada pelo campo militar fortalecido pela

hegemonia masculina no tocante à construção da identidade da mulher, para a entrevistada,

Ser mulher militar (pausa) é desafiador em todos os sentidos. É preparar-se para estar em xequê, estar em teste, o tempo inteiro (...) Nunca baixar a guarda e estar sempre preparada para ser julgada. Precisamos pensar em tudo antes de agir ou falar e estarmos preocupadas também com o que os homens irão falar ou pensar, a verdade é essa. Eles são maioria e nós, mulheres (pausa) todos os dias validamos o nosso local aqui, com os nossos acertos e se errarmos, a primeira coisa que irão dizer é: ah, também, só podia ser uma mulher. Agora, se fizermos um fato de destaque, também será dito por eles com a cara de espanto: olha só, uma mulher.

Ao afirmar a necessidade de pensar em suas ações e falas, Têmis aponta a preocupação com o falar e pensar dos homens, pois quando se refere ao coletivo feminino da instituição militar entende que toda militar é julgada em todas as suas ações.

A mulher militar ao construir sua identidade de resistência que, segundo Castells (2018), decorre de grupos ou atores que se encontram em posição/condição desvalorizada e/ou estigmatizada pela lógica da dominação, elaboram estratégias de resistência e sobrevivência com base em princípios diferentes ou mesmo opostos aos que permeiam as instituições sociais. Por isso, a mulher militar nunca deve baixar a guarda e estar sempre preparada para ser julgada, como enfatiza a depoente.

A participante da pesquisa revelou-nos ainda que o ambiente militar consolidou relações que foram histórica e socialmente construídas sob o jugo do grupo dominante: homens militares naturalizando atitudes que lhes assegurem a permanência na dominação e no poder (OLIVEIRA, 2012).

As definições das identidades, de acordo com Castells (2018), estão submetidas e ligadas indissociavelmente a sistemas e relações de poder, acrescentando-se ainda as relações assimétricas, hierárquicas e desarmônicas de poder. Em um contexto que, para além de estabelecidas, as identidades tendem a ser impostas ou objetos de disputas segundo os interesses de diferentes grupos sociais. Como consequência, quem tem o poder da representação simbólica, tem o poder de definir a identidade. Para Silva (2000, p. 81-82),

Poder de incluir/excluir (“estes pertencem, aqueles não”); demarcar fronteiras (“nós” e “eles”); classificar (“bons e maus”; “puros e impuros”; desenvolvidos e primitivos”; racionais e irracionais”); normalizar (“nós somos normais; eles são anormais”).

A identidade no ambiente militarizado advém das conveniências e padrões masculinos que são indubitavelmente maioria no campo. Tal qual afirmado por Têmis, sendo os homens a maioria, as mulheres precisam diuturnamente validar seu lugar ou local com os acertos, uma vez que o erro logo é relacionado a sua condição de mulher. Reforçando assim a ideia de que a identidade legitimadora pertence ao homem militar. Como afirma Castells (2018), a dominação identitária ocorre com a expansão dos seus valores e crenças que neste contexto é fortalecida pela identidade militar dominante: a masculina.

Os discursos dos relatos seguem permeados de significados que são produtos de um lastro histórico de submissão das mulheres ao poder masculino, à dominação masculina (BOURDIEU, 2012). Nesta perspectiva, entende-se, com base nas verbalizações das entrevistadas, que ser mulher na vida militar é fato gerador de dificuldades para se firmar como profissional, enquanto que o ser homem já tem o fenótipo vitorioso para exercer a profissão.

A entrevistada Atena arremata esse posicionamento com a seguinte fala:

[...] no quesito como é ser mulher militar, a gente já começa a enfrentar os desafios logo na seleção, pelo menos no concurso aqui no Ceará são apenas 10% das vagas destinadas a mulheres. Já começamos o desafio aí. Muitas vezes acontece de mulheres terem notas mais altas do que o último colocado masculino, mas que não entram pelo fato de ter esse percentual restritivo para mulheres, né? Então a gente já começa o desafio aí.

Os desafios enfrentados desde a seleção, como afirma a participante, realça que a questão do gênero antecede o conceito de “ser militar”. Fica evidente no discurso de Atena que as elaborações históricas realizadas sobre os sujeitos sociais por meio do ambiente e da doutrina militar têm enorme influência na manutenção de determinadas práticas quando estas se processam sobre identidades sociais específicas. Em nosso caso, sobre “as mulheres”.

Apesar da Constituição Federal da República Brasileira de 1988 (BRASIL, 1988) ter vetado a discriminação com origem no sexo, a reprodução de relações de gênero desiguais começa no concurso, no qual o número de vagas destinado às mulheres é inferior ao número de vagas destinado aos homens.

As funções em nossas Forças Armadas deveriam ser determinadas pela habilidade, não pelo gênero (VLEX UNITED KINGDON, 2014). Esta assertiva marcante foi dita pelas Forças Armadas Britânicas, o que reflete também tal realidade nas forças auxiliares (Instituições Policiais e Bombeiros Militares

Estaduais). Não deveria haver distinção de gênero, pois habilidade e aptidão independem da distinção entre sexos.

Somado a isto, tem-se a reflexão que incide sobre a diferenciação da mulher no trabalho. Os desafios relatados neste estudo mostram uma realidade que não é apenas da mulher que decidiu ser militar, mas de todas as mulheres que buscam um emprego.

Federici (2017) cita que houve uma lenta separação da produção e da reprodução, e uma hierarquização da divisão sexual do trabalho. Atenas observa que o percentual restritivo para mulheres as exclui mesmo tendo “[...] notas mais altas do que o último colocado masculino”: evidenciando que ao ingressar na carreira militar, a mulher sofre o preconceito pelo direito de escolha da profissão.

Nesta linha de pensamento, Cappelle (2006) reflete sobre o estereótipo feminino para a sociedade que ainda guia a percepção dominante que se tem sobre o comportamento feminino e que assume um caráter pejorativo no que diz respeito ao trabalho policial.

No ambiente hierarquizado do militarismo não poderia ser diferente e a construção da identidade da mulher militar obviamente sofre as influências deste cenário. O poder disciplinar é interiorizado de tal forma que penetra nos corpos, nos comportamentos, nos gestos, possui uma dimensão imaginária que não se atém a representação negativa (repressiva, que cala) a que geralmente está associado e possui como ponto fixo o Estado e as instâncias político-institucionais (FOUCAULT, 1988).

Alinhando-se ao pensamento foucaultiano, a militar Métis retrata bem a questão que envolve a dominação masculina pelo poder que passa a ser institucionalizado ao relatar que

Uma vez eu me posicionei para um sargento, para ver que não precisa ser muito superior, para um sargento, falei que não, as coisas não são assim, mulher não é isso, não sei o que, e ele me falou “Deus me livre eu ter pessoas como você na minha vida, minhas filhas serem igual a você”, e nesse dia eu me posicionei, falei “pois ensine as suas filhas a serem como eu, senão elas vão cair em armadilhas de pessoas como você”, e aí a gente tem que ficar sempre lutando com esse negócio, contra a autoridade, tipo, é autoridade, mas assim, o que é maior? A minha integridade, a minha moral, os meus direitos ou a autoridade e hierarquia militar? Né? Então, é algo que eu estou sempre tentando balancear.

O posicionamento de Métis diante de um superior hierárquico torna evidente a construção da identidade de resistência. E ao responder “[...] ensine as

suas filhas a serem como eu, senão elas vão cair em armadilhas de pessoas como você” faz referência a um processo infundável para identificar-se como militar num cenário de dominação masculina. Entretanto, a completa formação de sua identidade como policial/bombeira não depende somente dela, da forma como se reconhece, mas do olhar dos outros.

É necessário romper aspectos biológicos, condicionantes físicas e a aparência para ser identificada pelo outro como profissional militar, para legitimar e consolidar sua eficiência profissional, precisa afastar o sexismo hostil que desmerece a mulher. Segundo Ferreira (2004, p. 121),

Na explicação das origens do sexismo hostil, os autores (Glick e Fiske, 1996) concordam com as teorias feministas, ao defenderem a idéia de que a supremacia e a dominação masculinas que caracterizam a ideologia patriarcal, ao reforçarem os papéis sociais assinalados aos gêneros e, conseqüentemente, os estereótipos associados a tais papéis, constituem a base dessa modalidade de preconceito que, nos dias de hoje, dirige-se particularmente às mulheres que desafiam o poder masculino (feministas), brigam por ele (mulheres em altos cargos) ou procuram controlá-lo (mulheres que seduzem os homens).

Foi observado o estranhamento ao ambiente como ponto em comum nos discursos das entrevistadas. Fortalecendo este entendimento, a participante Irene relata que não apenas o acesso à instituição é desfavorável, mas a permanência e a capacitação também excluem as mulheres. Conforme a depoente:

Ser mulher militar é algo bem complicado, já desde quando a gente se inscreve no próprio concurso que já começa daí as diferenças, porque a quantidade de vagas é bem pequena, então a nossa concorrência é muito ampla. E após estar dentro, na polícia, quando a gente quer fazer cursos, [...] essas coisas, nem sempre existem vagas destinadas a gente, muitas vezes a gente tem que concorrer igualmente com os homens se a gente quiser participar de algum curso desses. E quando a gente consegue uma vaga dessas, muitas vezes a gente ainda escuta muitas coisas deles, por preconceito, não sei o que. Mas é algo muito difícil ser policial militar, bem complicado (Grifo nosso).

As frases destacadas no discurso de Irene demonstram o quão difícil é ocupar o espaço social do universo militar pelas mulheres e isso nos remete ao conceito de aquisição de uma identidade profissional ou uma adesão a uma cultura organizacional. Com base Muir Jr. (1977), Skolnick (1994) e Chan (1997), Muniz (1999, p. 102) cita que estudiosos de diversas polícias estrangeiras,

[...] quando se reportam ao processo de construção identitária dos policiais, enfatizam que o ingresso na carreira policial significa muito mais do que a simples aquisição de uma identidade profissional ou a adesão a uma “cultura organizacional” - conceito hoje muito em moda.

A pesquisadora completa afirmando que essa identidade se apresenta “como um estilo de vida, uma forma mesma de se pôr no mundo” (MUNIZ, 1999, p. 102). Tais obstáculos são vivenciados no dia a dia como discorre a participante Adastreia no relato:

Tudo isso tem um histórico, tem um histórico preconceituoso. Se nós mulheres entrarmos nesse curso, fizermos o curso e concluirmos o curso, dá margem para entender que o curso não presta, o curso não é bom, o curso é simples, o curso é muito fácil, porque se uma mulher terminou, então é muito fácil. Então fica aquela, entre aspas, aquela panelinha, aquela picuinha de que só homem pode fazer e só homem pode terminar, pode concluir.

A militar Adastreia faz referência aos cursos operacionais das instituições. Estes são muito valorizados na profissão militar e quanto maior o êxito e a quantidade de cursos concluídos mais valor se tem no ambiente militar, que gera a influência social e as mudanças institucionais se entrelaçam de maneira direta com a vida individual. Os eventos que ocorrem no mundo externo integram a formulação do “eu”. Dessa forma,

O eu não é uma entidade passiva, determinada por influências externas; ao forjar suas auto-identidades, independente de quão locais sejam os contextos específicos de ação, os indivíduos contribuem para (e promovem diretamente) as influências sociais que são globais em suas consequências e implicações (GIDDENS, 2002, p. 9).

Assim sendo, a fala de Adastreia apresenta em alguns momentos uma identidade que reclama espaço diante do poder da ideologia hegemônica dominante. Sua verbalização expõe ainda mais a separação identitária entre os dois grupos mesmo em cursos de capacitação e aperfeiçoamento ao longo da carreira, como menciona ao afirmar que “ao entrarmos nesse curso, fizermos o curso e concluirmos o curso, dá margem para entender que o curso não presta”, não é bom e “se uma mulher terminou, então é muito fácil”, construindo assim o sentido de que o curso não tem valor ou quem o concluir não será tão enaltecido.

A identidade feminina das militares presente nos discursos coletados em nossa pesquisa remete-nos a uma estigmatização por parte do grupo dominante. Grupo dominante e de “estabelecidos” que, segundo Norbert Elias e John Scotson (2000, p. 22) tem a exclusão e a estigmatização dos *outsiders* “armas poderosas” para a preservação de sua identidade e afirmação de sua superioridade “mantendo os outros firmemente em seu lugar”. O que se alinha a fala de Adastreia, quando esta afirma que:

Após assumir o cargo, no nosso dia a dia de trabalho na maioria dos quartéis não há alojamento feminino, não há banheiro. O máximo que tem é o improvisado, às vezes. O comandante, ou a própria policial feminina pega uma sala e transforma em um alojamento, para ir improvisando aos poucos. Mas não tem aquele cuidado, aquele respeito de deixar separado sempre o lugar da mulher. É como se a gente não fizesse parte ali do quadro, como se não tivesse mulher.

Ao se reportar desta forma, Adasteira modula o discurso e coloca-se numa posição desconfortável ao admitir o quão estranha a presença feminina é no ambiente de trabalho sendo este uma instituição militar, cujo poder estabelecido é masculino. Também é contundente ao dizer que para a mulher tudo é improvisado, que “não há alojamento feminino, não há banheiro” como também “não tem aquele cuidado, aquele respeito de deixar separado sempre o lugar da mulher”, pois deixa claro a não visibilidade das mulheres naquele quadro.

Entendemos que para as profissionais militares o “ser mulher” se torna um jugo para a construção do “ser militar”. Tal premissa, como Silva (2007, p. 13) aponta, está contida “no fato de que as mulheres militares, às vezes, recebem um tratamento diferenciado e se consideram mais cobradas que os homens, visto que a instituição militar sempre foi considerada como um espaço simbólico masculino”.

A dificuldade de aceitação da presença feminina entre os pares, colegas de trabalho, é também evidente na fala das profissionais entrevistadas. Os relatos de Adasteira destacam que desde o início da profissão a existência das barreiras de limitação ao gênero feminino estão postas e que a profissional precisa criar a confiança dos colegas para desenvolver um bom trabalho. Para a respondente,

Os homens ainda não têm uma confiança, um respeito de trabalhar com a mulher sendo igual a trabalhar com homem. Eles ainda acham que nós mulheres somos mais frágeis, somos menos capazes, nós temos mais frescuras, mais dificuldade. Então ainda tem essa barreira. Essa barreira vem se diminuindo ao longo dos anos, à medida que as mulheres vão conquistando espaço, vão provando dia a dia que ela é tão boa quanto o homem ou até melhor, os homens vão começando a aceitar, mas ainda há essa dificuldade, essa aceitação de entrar na cabeça dele que a mulher pode fazer o mesmo trabalho que o homem.

Percebe-se no relato acima a existência do sexismo no ambiente militar, com o estigma de que a militar feminina deve exercer as atividades administrativas como, por exemplo, as funções de secretária e relações públicas (FERREIRA, 2004). Observa-se, de acordo com a fala de Adasteira, que já se tem uma aceitação por parte dos homens, mesmo assim há dificuldade de se aceitar, “[...] de entrar na cabeça dele que a mulher pode fazer o mesmo trabalho que o homem”. As mulheres

travam uma batalha diária para provarem que são competentes e iguais em relação ao desempenho profissional dos homens.

A entrevistada acrescenta que os homens “ainda acham que nós mulheres somos mais frágeis, somos menos capazes, nós temos mais frescuras, mais dificuldades”, fala que conecta o relato ao pensamento de Segato (2016, p. 96) sobre estratégias de “disciplinamento” impostas pelas forças patriarcais. Uma ação resultante do incômodo que desestabiliza, que parece conspirar e desafiar o controle, que desliza para fora da égide imposta, “com as várias estratégias e táticas diárias com as quais muitos de nós, propositalmente ou inadvertidamente, escorregamos e escapamos da vigilância patriarcal e a desobedecemos”. Este disciplinamento imposto no ambiente hierarquizado do militarismo pode refletir no embate pela permanência do poder por parte dos homens militares e pela necessidade premente de mudanças pensadas pelas mulheres.

As noções de “estabelecidos” e de “*outsiders*” de Elias e Scotson (2000) ajudam-nos a compreender a figuração de gênero no ambiente militar. Para os autores, a figuração “estabelecidos-*outsiders*” não é uma relação estática, mas que deve ser pensada como um processo de mudança social (OLIVEIRA, 2015). Os “*outsiders*”, aqui representados pelas mulheres militares, exercem pressões tácitas ou agem abertamente no sentido de reduzir os diferenciais de poder responsável pela sua situação inferior, no passo que os grupos estabelecidos fazem a mesma coisa em prol da preservação e do aumento desses diferenciais.

Trata-se, portanto, de uma luta para modificar o equilíbrio do poder que suscita o medo da perda da posição superior dos estabelecidos, nesta analogia, representados pelos homens militares. Como afirma Oliveira (2015, p. 170), “apenas com o surgimento de um contexto desfavorável os estabelecidos têm a sua identidade questionada e passam a sentir as investidas da identidade *outsider*”. Nos discursos, reflexões pautadas na questão dos adereços, maquiagem e o que é chamado de cuidado com o “não causar constrangimento à farda” é percebida a construção de diferenciações entre o pensamento dos estabelecidos e as mulheres militares (*outsiders*).

Sendo a farda um símbolo militar, ela exerce o poder da padronização de comportamento fora da instituição. Neste sentido, alinhar o simbolismo profissional e a vida particular é motivo de tensão aparente, uma vez que traz na esteira a questão

da reputação como foi levantada por Bailey (1971). Em relação a esta questão, Irene afirma que:

Então assim, as pessoas estão sempre ali, olhando nossa vestimenta, estão sempre olhando nosso cabelo, maquiagem, muitas vezes eles dizem que a gente está toda arrumada para chamar atenção, para querer ganhar algum proveito em alguma situação, sendo que eles esquecem nosso lado feminino, que toda mulher gosta de estar maquiada, com um brinco, com relógio, então assim, eu uso porque eu gosto, e não para chamar atenção de ninguém, mas eu já ouvi muito esses comentários, que eu só vou maquiada porque eu quero chamar atenção, porque eu vou para um desfile, ao invés de ir trabalhar eu estou indo é para um desfile, por causa seja do cabelo, seja de uma unha, essas coisas, então é muito complicado.

Buscando uma conexão entre a desigualdade de gênero e o conceito da figuração “estabelecidos e *outsiders*” de Elias e Scotson (2000), a princípio pensamos na inclusão destas mulheres em uma profissão com o prestígio social de ser masculina e que para tal, elas precisam se adequar à postura profissional masculina que entendemos como a estabelecida, posto que dominante.

Para Bonelli (2016, p. 113), quando as mulheres são inseridas nestas profissões espera-se que se adequem a “ideologia da neutralidade e do apagamento das diferenças que se afastam da corporalidade e das práticas normásculas, tendo como referência a postura profissional masculina”. Deste modo, ao ingressarem num cenário (o ambiente militar) até então desconhecido, mesmo que por meio de um concurso, as mulheres interiorizaram um processo de formação militar, a hierarquia, a supremacia masculina e o machismo.

Notadamente, a mulher no ambiente militar com seus traços femininos é um potencial motivo ensejador do preconceito. De acordo com Silva (2010), o preconceito quando vinculado à inclusão de um indivíduo em uma categoria marcada por uma identidade grupal hegemônica que atribui características negativas, fixas e imutáveis a quem não se adequa, leva o indivíduo que se identifica com tais características a sofrer as consequências de sua inclusão no grupo discriminado. A participante da pesquisa, Atena deixa claro, no relato a seguir, o preconceito sofrido pela mulher militar que pode vir a ser uma forma de modular o comportamento feminino e o estereótipo ao padrão masculino:

Essa do batom foi o oficial superior, chegou pra ela e disse, “olha, seu batom está em desacordo com o regulamento, ele está muito escuro, está muito chamativo, é melhor você tirar”. Ela nunca tinha recebido uma repreensão desse tipo de coisa, principalmente com batom, né? E em umas fotos que a gente estava tirando para o dia da mulher. Se eu não me

engano era um batom rosa escuro, quase vermelho, e o oficial fez ela tirar o batom.

Quando Atena coloca a fala do oficial, este representa o poder e, de acordo com Elias e Scotson (2000), figura no grupo “dos estabelecidos”. O batom, um símbolo feminino, passou a ser estigmatizado pelo detentor do poder a partir do seu olhar para o semblante da mulher e militar, e à profissional, que figura no grupo *outsiders*, resta aceitar a ordem do demandante. O olhar do oficial (do outro) passa a ser o complemento da identidade a ser formada para a mulher militar que se adequa aos padrões estabelecidos ou passa a ser estigmatizada ou repreendida pela não adequação ao estipulado pelo oficial.

Outro ponto que é fundamental descortinarmos é o machismo presente na fala do oficial “é melhor você tirar”, pois desvela a perversidade que se impõe sobre a autoestima da mulher, diminuindo seu papel na sociedade (OLIVEIRA; MAIO, 2016). A autoestima não se trata apenas de estética, mas refere-se à percepção que alguém tem de seu próprio valor e, de acordo com essa percepção, é que terá confiança em seus atos e julgamentos (MOYSÉS, 2001).

Assim, considerando os tipos de identidades apresentadas nesta pesquisa, os comportamentos existentes no campo militar da Segurança Pública estão associadas às denominadas “identidades de resistências” e que também podem tornar-se “identidades de projeto”, uma vez que são voltadas à transformação social, dão continuidade aos valores da resistência sustentados pelo fluxo cultural e que envolve o poder representados aqui na identidade legitimadora.

Seguindo a proposta de estudo, com o olhar voltado para o machismo, o preconceito e a hierarquia, elementos apontados que envolvem a violência de gênero e a sua face mais perversa, o assédio sexual, partiremos para o segundo tópico da análise, buscando pontos em comuns nas narrativas das mulheres pertencentes ao ambiente castrador.

3.2 Representações do assédio sexual nas Instituições Militares do Estado do Ceará

O assédio sexual é uma agressão sutil e perversa, pois trata-se de um comportamento premeditado e executado segundo uma estratégia minuciosamente preconcebida (GUIMARÃES; RIMOLI, 2006). A percepção desta violência pela

vítima pode ser imediata ou lenta, à depender de como está a formação mental da mulher que recebe a agressão (SCUR; CARLOTTO, 2012). Muitas vezes, a vítima costuma checar com colegas a situação vivenciada como forma de confirmar ou não a existência do assédio (CANTISANO; DEPOLO; DOMÍNGUEZ, 2007), até porque “a percepção de colegas pode ser um recurso importante para diferenciar o assédio moral das más práticas gerenciais” (SCUR; CARLOTTO, 2012, p. 126).

Quanto ao perfil do assediador, verifica-se falta de ética, moral, caráter e tem um lado perverso, pois tem a satisfação de ver a vítima sucumbir. Paroski (2007, s/p) cita:

O assediador tem um perfil, tratando-se de uma pessoa perversa, que se sente feliz e realizada em praticar o mal, que se compraz com o sofrimento e o desespero alheio, que tudo faz pela infelicidade dos seus semelhantes, que gosta de demonstrar poder e força, sem quaisquer limites éticos ou ditados pela natureza e condição humana.

Na entrevista de Métis vislumbramos esse comportamento por parte do assediador:

[...] já me mandaram me foder no meio do quartel porque eu não dei moral, a pessoa querendo falar comigo, eu falei “não, não quero, não vou falar sobre isso, não quero isso”, e aí a pessoa me mandou me foder, saiu batendo as portas e me xingando. Uma vez também eu estava trabalhando, eu sou do administrativo, agora, estava digitando, chegou um oficial que não sei nem por qual motivo, jogou uma caixa de clipe na minha cara. Tipo, nem bom dia eu dei, não deu tempo.

Esta atitude para com Métis retrata bem as características dos agressores apresentadas por Heloani (2005, p. 104): “possuem traços narcisistas e destrutivos; estão frequentemente inseguros quanto à sua competência profissional e podem exibir, às vezes, fortes características de personalidade paranoica”, pois projetam no outro aquilo que não conseguem aceitar em si mesmos; aparentam uma hipersensibilidade; são ambiciosos e invejosos.

Agregado ao comportamento do assediador existe a conotação preconceituosa e machista. Por vezes, a militar assediada percebe-se no meio da dominação masculina (BOURDIEU, 2012), sobre a égide hierárquica de um homem com atitudes que remetem aos conceitos aqui destacados. Neste momento, ela identifica a ocorrência do assédio seja sexual ou moral. E Irene, em seu relato, nos faz entender que essa conexão “preconceito-machismo-hierarquia” alimenta o fenômeno do assédio nas instituições militares:

Eu acho que isso acontece tanto por questão de preconceito com a gente, como por machismo, e também porque é como se eles...eles ...querem tipo testar, muitas vezes em algumas situações eu via como se eles estivessem me testando, para ver se eu ia chorar, para ver se eu ia fazer fofquinha para alguém, para ver se eu ia me beneficiar de alguma coisa, então muitas vezes, principalmente dentro da... quando eu estava tirando serviço, dentro da viatura, muitas vezes eles faziam isso já com esse intuito de ver se eu ia falar alguma coisa, e aí quando era depois eles vinham dizer assim “ah, vai chorar? Já vai chorar por quê? Tu não é militar? Tu não quis ser [...]?”, sempre dizia isso, então assim, muitas vezes, além do preconceito e do machismo, acho que eles fazem isso mais como uma forma de testar a gente, para ver qual seria a nossa reação, o que a gente iria fazer.

O preconceito de gênero é fator limitante para mulher, não apenas no Brasil, mas no mundo. De acordo com estudo desenvolvido pelo Programa das Nações Unidas (PNUD) em 75 países, mostra que 90% da população mundial ainda tem algum tipo de preconceito na questão de gênero em diversas áreas. Detalhando melhor a pesquisa, esta aponta que cerca de metade da população considera que os homens são melhores líderes políticos do que as mulheres e mais de 40% acham que os homens são melhores diretores de empresas (AGUIAR, 2021).

Sobre o machismo podemos afirmar com base na pesquisa realizada pela SKOL em parceria com o Instituto Brasileiro de Opinião Pública e Estatística (IBOPE) de setembro de 2017, a partir de entrevistas pessoais e domiciliares (2002 pessoas) e elaborada com os dados mais atualizados do censo e da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) do IBGE, que este é o preconceito mais praticado no País e está presente no cotidiano de 99% dos brasileiros. O preconceito também reflete na relação desigual entre homens e mulheres nos domicílios, na concepção masculina como polo ativo da sexualidade e no papel secundário delegado à mulher (SKOL DIÁLOGOS, 2017; MINAYO, 2005; LERNER, 2019).

Para nós, militares, a hierarquia é pressuposto cultural e está associada à dicotomia mandar e obedecer. Não pode ser desprezado que esta cultura enraizada foi pensada por homens. Como exemplo, citamos o provérbio antigo de Rui Barbosa: “bem sabe mandar quem soube obedecer” (SCHIRMER, 1987, p. 27).

Sobre hierarquia destacamos a fala de Têmis primeiro na afirmativa de que “os homens acham natural algumas atitudes que para eles não é nada demais”. A militar entrevista acrescenta ainda que “os homens estão no poder, a hierarquia respalda as atitudes erradas de alguns militares, eles são unidos, acobertam os erros dos outros[...]” e a partir desta escuta verifica-se que o homem, militar e

superior hierárquico, por vezes, estando no topo do poder, acredita que tudo que determina deve ser obedecido, inclusive a imposição sexual. Entretanto, é necessário se contrapor a esta cultura de obediência cega e adotar posturas inteligentes. Deste modo, é necessário ao superior

[...] conhecer e entender os seus limites de tomada de decisões, agir com prudência, e da mesma forma os seus subordinados devem estar atentos e serem capazes de identificar comportamentos, principalmente em seus superiores, que contradigam os preceitos da ética e do valor militar (CONCEIÇÃO, 2021, s/p).

Neste universo de homens, com construções simbólicas, histórias de vida, relações sociais que construíram um reduto excludente à presença feminina. No trecho “ah, vai chorar? Já vai chorar por quê? Tu não é militar? Tu não quis ser [...]?” Irene deixa evidente como a mulher militar é confrontada pelos homens por querer estar neste ambiente de dominação masculina (BOURDIEU, 2012).

Consideramos o preconceito a primeira barreira a ser vencida pela mulher militar. Para ser aceita e acolhida como profissional, ela precisa se moldar ao meio. Neste sentido, ao continuar seu relato, Irene afirma:

[...] são muito machistas, demais, demais, muito preconceituosos, acham que a gente não é capaz de nada, acham que a gente é o sexo frágil, mas eu acho que não somos, ainda mais quando a gente está aqui no nosso meio militar, não somos de jeito nenhum, porque além da gente aguentar tudo que eles aguentam a gente ainda tem que aguentar o que eles fazem com a gente, porque é muito preconceito, muito preconceito mesmo, no meio deles.

Até mesmo quando a mulher militar supera as dificuldades, transpõe barreiras e consegue se destacar, ainda assim existe o julgamento interno de que ela conseguiu por ser mulher, por utilizar o “quarto poder” que na interpretação de Métis é uma expressão que faz referência a se utilizar de relação sexual para obter favores dentro de um quartel. A partir desta concepção, tanto as pessoas com seus preconceitos quanto uma parcela significativa dos homens acham que se uma mulher cresce dentro de um quartel é porque ela prestou algum favor sexual para um hierarquicamente superior. Instiga-nos à reflexão o fato de que, muitas vezes, a sociedade impõe preconceitos em relação a gênero. Destacamos parte da entrevista feita com Atena, que exemplifica muito bem o questionamento feito e a violência existente atrelada ao conceito.

Eu já fui vítima do quarto poder. Eu terminei uma faculdade, eu fiz um mestrado, eu sempre dei aula a minha vida inteira, dei aula em faculdade,

dei aula na Instituição e tudo mais. Por conta da minha didática e tudo mais, fui convidada... fui convidada não, eu fui transferida para uma Unidade que eu nem sabia que eu ia ser transferida, porque estavam precisando de uma mulher lá. Eu soube dois dias antes, eu não queria ter sido transferida, eu fiquei muito mal na época, inclusive, porque eu gostava muito do local em que eu trabalhava. Fui transferida e na época tinha acabado de mudar o comando, e eu soube meses depois que todo mundo comentava no local que eu estava trabalhando, comentava nas minhas costas, que eu tinha sido transferido porque eu era [...] eu era amante do comandante adjunto. E quando eu... gente, quando eu fui transferida, eu nunca nem tinha cruzado com o homem na minha vida, nunca nem tinha trocado uma conversa, uma palavra, então eu fiquei assim, tão abismada, eu fiquei mesmo em choque, em choque quando eu soube. E quando eu soube que era um negócio que estava espalhado por todo o canto, e que todo mundo falava isso.

Nesta ótica, Bailey (1971) reflete sobre as relações que se estabelecem entre a “fofoca” e a micropolítica (*small politics*) em torno das reputações pessoais, baseadas em relações de troca e em algum contexto em que há competição e disputa entre pessoas. Segundo ele, a vida cotidiana é vivida nas pequenas comunidades, onde todos conhecem todos os outros, ou se eles realmente não sabem algo sobre uma determinada pessoa, eles conhecem quem será capaz de falar sobre ele: trata-se de uma relação “cara a cara”. Para o teórico, “a reputação de um homem não é uma qualidade que ele possui, mas sim as opiniões que outras pessoas têm sobre ele” (BAILEY, 1971, p. 4).

Desse modo, importa saber quem são essas outras pessoas, pois a reputação é um dos fatores que controlam o modo pelo qual se interage com outras pessoas e as manipula para alcançar determinados objetivos. Para o Bailey (1971, p. 4), nesta micropolítica existe tanto um conjunto de ideias e valores compartilhados “sobre como a vida e as pessoas são e devem ser”, posto que “somente as opiniões daqueles com quem eu interajo frequentemente são importantes para mim.

No trecho da entrevista de Atena em que a respondente relata “eu fiquei assim, tão abismada, eu fiquei mesmo em choque, em choque quando eu soube (...) quando eu soube que era um negócio que estava espalhado por todo o canto, e que todo mundo falava isso” aponta-se a dificuldade sofrida pela mulher militar que de maneira silenciosa sofre violência que atinge a sua reputação pessoal.

No discurso de Atena também percebemos que no ambiente militar ocorre maiores dificuldades na ascensão profissional da mulher. O fato mais evidente é que mesmo a profissional sendo qualificada tecnicamente (“eu terminei uma faculdade, eu fiz um mestrado, eu sempre dei aula a minha vida inteira, dei aula em faculdade,

dei aula na Instituição e tudo mais”), tais qualidades profissionais não são reconhecidas para que assuma uma função disputada na Instituição.

Essas dificuldades enfrentadas por mulheres no cotidiano da profissão criam uma barreira “com base no gênero e não na qualificação da mulher e visa à manutenção das desigualdades como forma de opressão, estando presente em brincadeiras, políticas administrativas, metáforas e linguagens utilizadas” (CAPELLE; MELO, 2010, p. 78) e porque não dizer mentiras relacionadas a sua reputação (BAILEY, 1971).

Atena menciona o machismo em seus relato associando-o diretamente à mentalidade patriarcal, em que preconiza o controle das mulheres e a rivalidade entre homens sempre presente nas agressões por ciúme, quando se reflete o medo da perda do objeto sexual e social (BALBINOTTI, 2018). A participante da pesquisa apresenta como fonte originária do machismo a cultura patriarcal, como exemplo no trecho “bom, é aquele machismo já institucionalizado, né?”.

Ocorre que independente da corrente teórica que busque explicar as raízes da violência contra a mulher, evidencia-se que o machismo vai muito além de uma conduta construída, aprendida e reforçada culturalmente a partir de definições de papéis de gênero. São discursos específicos de masculinidade construídos por cada cultura, através das ideologias masculinas em diferentes cenários: fala, mídia, música, literatura popular, entre outros.

Importante também tecermos considerações sobre a hierarquia militar e os crimes sexuais praticados contra mulheres. O discurso de Métis desvela a conexão entre assédio sexual e hierarquia:

As leis, né? São muito fortes em cima da gente, mas eu acho que acima disso tem esse assédio, que é algo que incomoda constantemente, que me perturba, que me faz querer não participar mais, não ser mais, e sempre sob uma alegação de hierarquia, né? Então isso, assim, **como é que a gente luta contra uma hierarquia, já que eu sou soldado, vem um capitão, um coronel, um major, e sei lá, é um assédio moral, um assédio sexual, e tipo, respaldado pelo sistema, isso me incomoda muito** (Grifo nosso)

O trecho destacado remete-nos a bell hooks (2020), pois a autora observa que as relações de poder e questões de dominação masculina e de violência se fazem mais evidentes nesses espaços hierarquizados e submetidos à disciplina. Apoiados em um pensamento sexista, os grupos dominantes mantêm poder através da ameaça (aceita ou não) de que castigo abusivo, físico ou psicológico, será usado sempre que as estruturas hierárquicas em exercício forem ameaçadas. Uma reação

a essa desestabilização de poderes se manifesta nas práticas de assédio. Para hooks (2020, p. 100),

Alguns homens sentem que o uso da violência é a única maneira de estabelecer e manter o poder e a dominação dentro da hierarquia sexista do papel dos sexos. Até que desaprendam o pensamento sexista que diz que eles têm direito de comandar as mulheres de qualquer forma, a violência de homens contra mulheres continuará sendo norma.

A estrutura militar de acatamento às ordens e estrito respeito à hierarquia diferenciam os militares frente aos civis, de forma que há uma cobrança institucionalizada de postura e eficiência dos superiores imediatos em relação aos seus subordinados. Todavia, essa estrutura institucional hierárquica não autoriza situações humilhantes e a exigência de obrigações incompatíveis com a função que possam gerar a prática de críticas e punições desarrazoadas que configurem assédio moral. O mesmo posicionamento deve ser aplicado ao assédio sexual, uma vez que o superior hierárquico não pode se utilizar de seu cargo para obter vantagem sexual indevida e criminosa.

Assim sendo, é perfeitamente possível que um militar seja penalizado pelo crime de assédio sexual previsto no Art. 213-A do Código Penal Brasileiro (BRASIL, 1940; 2017) quando constrange outro militar prevalecendo-se de sua posição de superioridade hierárquica ou ascensão funcional para obter vantagens sexuais de outro militar, o que será apurado em inquérito policial militar, processado e julgado perante a Justiça Militar. Porém, um tema que aparentemente deveria ser fácil de tratar, com previsão no Código Penal, torna-se emblemático para ser comprovado pela vítima. Sobre o assédio sexual na instituição militar, Atena relata estar presente em práticas cotidianas:

Por exemplo, a forma de cumprimentar, né? Todo mundo cumprimenta como? Oi, tudo bem? Você está bem? E tem um certo oficial, até hoje ele faz isso, me incomoda muito, muito, muito, muito, muito, muito, que ele olhar para mim, toda a vida, que ele vai me cumprimentar, graças à Deus eu vejo pouquíssimo ele, ele me olha dos pés a cabeça e ele me diz sempre assim “tá boa”? todo mundo fala: “está bem”, eu já ouvi ele falando com outras pessoas “tá bem”, mas comigo é “tá boa”, isso eu vou no inferno e volto, não vou mentir. Aí eu respondo assim: “opa, comandante, estou bem sim, estou muito bem, obrigada”.

De uma maneira mais clara, o relato de Irene é um exemplo da naturalização da violência sexual sofrida pelas mulheres militares:

Algumas perseguições eu já sofri e de chegar ao ponto da pessoa chegar para mim e dizer que se eu não tivesse nada com ela ou com o outro, se ele

quisesse ele me incriminaria, me colocaria para fora da instituição, então assim, é um assunto que me deixa meio sem estrutura, meio sem chão, quando toco nesse assunto.

A abordagem por parte do assediador, associada a contribuição dos outros militares integrantes deste meio em que a conduta abusiva faz parte do cotidiano, é alimentada culturalmente. Atena nos mostra, em seu discurso, como a hierarquia e a disciplina mal utilizadas podem proporcionar esse desvio do poder institucionalizado:

Teve vez de eu ter que ir lá cinco, seis vezes numa manhã, para simplesmente nada. Para eu ficar sentada lá e ele olhando para minha cara. Já aconteceu umas duas ou três vezes de eu ficar sentada [...] um oficial que é muito amigo dele, mandava me chamar, me botava sentada na cadeira lá do lado deles para ouvir a conversa dos dois. E a conversa, né? O outro oficial sempre botando ele para cima: “Ah, aquela loira gostosa que o senhor pegava... “Ah, ela adorava uma lagosta”, “Ah, a bichinha era gostosa mesmo...”

O uso indevido do poder por parte do assediador é uma prática muito fácil de ser executada devido à fragilidade de ser subordinada no e ao sistema. Adastreia, esclarece essa situação com o seguinte relato:

Ela pediu para mudar a escala por causa do filho. Ela estava precisando passar mais tempo em casa. Nessa escala melhor, sendo de 24/32, quem trabalhava eram os policiais mais antigos, como ela era mais moderna só poderia ir para aquela escala com a autorização do comandante que fez chegar nela a situação de ajudar se ela fosse almoçar com ele. Então ele fez isso assim, indiretamente. Ela se sentiu mal, ela continuou na escala ruim, está até hoje na escala ruim, ela não aceitou esse convite.

Observamos que o discurso refere-se a uma militar, mãe, cujo problema pessoal envolvia o filho, por isso estar fragilizada. Salvador (2002, s/p) apresenta os efeitos da violência sexual como um processo destruidor que pode conduzir a vítima a uma incapacidade permanente e mesmo à morte, o denominado bullicídio. Como cita o autor, a agressão pode desencadear ansiedade e a vítima se coloca em atitude defensiva (hipervigilância) por ter a sensação de ameaça. Além disso, sentimentos de fracasso e impotência tornam-se frequentes.

No trecho relatado por Adastreia “Ela se sentiu mal, ela continuou na escala ruim, está até hoje na escala ruim, ela não aceitou esse convite” verificamos que a militar passa por um assédio sexual sutil, pois a assediador não se pronunciou diretamente à vítima, mandou um recado, fez chegar nela a contrapartida que precisaria acontecer para que a militar conseguisse o apoio institucional na resolução de seu problema doméstico.

O assédio sexual tem dificuldade probatória, pois ocorre na maioria das vezes em surdina, sem testemunhas, às escondidas (PAIVA, 2006). As assediadas, afora a vergonha da exposição, não denunciam por receio das represálias, de se expor ao “ridículo”, tendo dificuldade para se expressar, não sabem a quem recorrer ou até mesmo por achar que não há provas suficientes.

O assédio sexual é o modo insistente de pedidos de favores sexuais do superior hierárquico tendo em vista o seu poder. É imprescindível a caracterização de ameaça com desvantagens para a vítima, passando a ser um abuso de poder que transforma a arte de sedução em chantagem (MATOS, 2003).

De acordo com Eluf (1999, p. 182), para que se verifique a conduta reprovável do assédio:

É preciso que a vítima não o deseje e se tenha sentido importunada ou constrangida com as propostas do agente e que estas ponham em perigo ou afetem, de alguma forma, os direitos humanos, a dignidade, a saúde, a intimidade, a segurança, a comodidade, o bem-estar ou qualquer outro direito seu, adquirido ou em expectativa. No âmbito laboral, o assédio sexual é especialmente perigoso porque põe em risco o meio de subsistência da vítima e de seus dependentes.

Analisando nos discursos coletados o que existe em comum diante da mesma abordagem sobre assédio sexual, é o fato de que todas as militares entrevistadas já passaram por tal violência ou presenciaram. É relevante trazer para a cena o assediador e nos relatos a seguir destacamos os trechos em que os assediadores apontados são superiores hierárquicos:

E tem um certo **oficial**, até hoje ele faz isso, me incomoda muito... (Athena)
 [...] fui falar com o **major**, ele falou, tipo, oito da manhã, foi a primeira coisa que a pessoa me falou, nossa, seu marido deve ter muitas fantasias com você com essa farda. (Métis)
 [...] já sofri assédios dentro de viatura, já sofri assédios dentro de batalhão, já sofri assédio dentro da sala do meu próprio **comandante**. (Irene)
 [...] como ela é mais moderna ela só poderia ir para aquela escala se ela fosse almoçar com o **comandante** dela. (Adastreia)
 [...] o **oficial** mais antigo que compartilhava o espaço em comum, esperou que eu entrasse no alojamento feminino e colocou no canal adulto da tv por assinatura um filme pornográfico. (Têmis)

Outro fato instigante se refere ao desdobramento da violência de gênero, ou seja, diante da negativa por parte da mulher ao sofrer o assédio sexual o assediador não encerra a abordagem, ele simplesmente passa a assediar moralmente a mulher. Caso a militar consiga vencer o silêncio de oferecer a

denúncia contra o superior, o medo de ser perseguida é marcante, como relata Irene.

[...] porque eu não sei qual será a atitude dele se me ver novamente, eu não sei o que ele vai fazer, então eu tenho muito medo de tudo isso, até porque ele ficou com muita raiva, porque na época eu fui atrás de ajuda, fui tentar procurar soluções, e ele ficou com muita raiva, então ainda tenho muito medo dele. Muito, muito, muito medo.

Hirigoyen (2014) afirma que o assédio, tal qual o assalto à mão armada ou o estupro, resulta em uma situação traumática à vítima, que fica fragilizada. Segundo o autor, entre as situações de assédio e os demais tipos de sofrimentos que podem ocorrer no âmbito do trabalho há em comum o sentimento de vergonha e humilhação que, frequentemente, vem acompanhado da inexistência de ódio pela figura do agressor, uma vez que a única coisa que a vítima almeja é ser reintegrada ao *status* de membro do grupo para que possa recuperar seu sentimento de autoestima.

No trecho “ele ficou com muita raiva, porque na época eu fui atrás de ajuda” compreendemos que Irene não tinha raiva do assediador, mas medo porque o denunciou e ele passou a demonstrar raiva por isso: o que caracteriza a situação de culpa sentida por parte da vítima. Esse processo de transferência de culpa é reflexo de uma cultura machista e opressora, que culpa a mulher, enquanto premia o assediador por estar desenvolvendo sua masculinidade (TEIXEIRA; RAMPAZO, 2015).

Já quando Atena afirma “a partir daí piorou ainda mais, né? Porque ele ficou infernizando a minha vida. Depois que eu levei para o comando, o comando da unidade chamou ele, e proibiu ele de se direcionar a mim” (*sic*) vislumbramos que a militar quando não aceitou a investida sexual, passou a sofrer a retaliação moral. Como a situação relatada por Atena:

Anotando os horários que eu chegava, os horários que eu saía, que horas eu saía, o que eu estava fazendo, se eu estava indo trabalhar, por que não fui trabalhar determinado dia, por exemplo, eu tiro serviço, então folgo, né? Então muitas vezes eu nem folgo, porque lá tem muita coisa para fazer, mas no dia do meu serviço eu não tinha como ir, né?

Aí disse que eu estava faltando do trabalho, quando eu estava de serviço. Ele ia no comando para me reportar, para dizer que eu estava faltando, que eu não estava trabalhando, que eu não estava cumprindo com as minhas obrigações, e isso era o tempo todo, e passou... mandava... os amigos dele, né? Que trabalhavam no [...], ir na minha sala o tempo todo.

Veza por outra eu via uma cabecinha lá entrando para ver se eu estava lá. Para ver se eu estava trabalhando, o que é que eu estava fazendo. E isso virou um inferno para mim, né? Um inferno, porque eu perdi totalmente a

minha liberdade de trabalhar, minha liberdade. E aí eu reporte isso, que eu não estava mais aguentando e tal, estava acontecendo as coisas, e foi quando eu consegui minha transferência, mas foi só, nada aconteceu.

Para contribuir ainda mais com a existência do fenômeno do assédio, o silenciamento da vítima é um agravante, pois caracteriza uma naturalização do comportamento inadequado não compreendido como violência por parte da assediada ou a dificuldade de prová-lo. A assediada quando decide denunciar tem que romper com as relações de poder histórica e socialmente construídas, e passar pelo julgamento da sociedade (ALMEIDA, 2008; OLIVEIRA, 2012; TEIXEIRA; RAMPAZO, 2015).

Todas as narrativas coletadas em nossa pesquisa mostraram-nos que o homem, prevalecendo-se de sua condição de superior hierárquico, passa a insistir e pressionar a mulher que deseja sexualmente. A intenção do assediador pode se expressar por meio de piadas pejorativas ou de duplo sentido, de brincadeiras tipicamente sexistas ou de comentários constrangedores sobre a mulher (ALVES, 2018). Ocorre que existe a fragilidade em se defender por parte da militar assediada, mas que por vezes naturaliza as agressões sofridas como afirma Métis em sua fala:

[...] não vale a pena lutar mais, sabe? Porque enfim, eu sou muito, entre aspas, muito pequena dentro do sistema, e sei lá, a gente se pergunta mesmo até que ponto a gente deve e consegue e precisa lutar assim uma luta pessoal com isso, porque cansa, isso cansa. Diariamente isso acontecendo, não é assim esporadicamente, quase que diariamente.

Contata-se que as militares entrevistadas tem pouco conhecimento e consciência de que a prática de um único ato é suficiente para configurar o crime pois, havendo provas da realização de assédio, esse é resultado suficiente para motivar a responsabilização. Posto que submeter a vítima a prática de atos reiterados de assédio para chegar-se à configuração da conduta delituosa fere a dignidade humana, a proporcionalidade e a razoabilidade. E a Instituição Militar é peça fundamental para desconstruir esta cultura do assédio e proporcionar mecanismos para que seja adotada uma política efetiva de combate ao assédio sexual (ALVES, 2018).

Com o objetivo de trazer para este diálogo a Instituição Militar, citamos a pesquisa inédita e independente Assédio Sexual nas Instituições de Segurança Pública e nas Forças Armadas conduzida pelos juízes e professores Mariana Aquino e Rodrigo Foureaux (2020) com quase 2000 mulheres que atuam nestas instituições.

A pesquisa revelou que mais de 70% destas mulheres militares já sofreu assédio sexual no ambiente de trabalho.

Como encaminhamento dessa ação, Aquino e Foureaux (2020) lançaram a campanha nacional *10 Medidas contra o Assédio Sexual* que visa propor soluções para a conscientização e combate à violência sexual nas instituições de Segurança Pública e nas Forças Armadas. São estas:

- 1) Lei de prevenção e combate ao assédio sexual;
- 2) Campanha nacional de conscientização;
- 3) Ampliação das possibilidades da prática do crime de assédio sexual;
- 4) Caracterização do assédio sexual como falta grave e perda do cargo;
- 5) Inclusão de disciplina que aborde o tema assédio sexual nos cursos de formação das instituições;
- 6) Ações educativas para os autores de assédio sexual;
- 7) Criação de ouvidorias nas instituições para cuidar do assédio sexual;
- 8) Prestação de assistência social, psicológica e médica à vítima de assédio sexual;
- 9) Incentivo às mulheres denunciarem os casos de assédio sexual;
- 10) Criação de uma associação nacional de prevenção e combate ao assédio sexual.

Compreendemos que as medidas elencadas como propostas de combate ao assédio sexual são amplas, pois foram pensadas com o objetivo de alcance nacional, mas poderão servir como diretrizes para as instituições que possuem o objetivo de proteger e dar segurança aos cidadãos. Estas não devem ser internamente um ambiente de medo e constrangimento, com aumento dos casos de assédio e diminuição da punibilidade dos sujeitos envolvidos.

É fundamental a existência de um ambiente seguro para que as vítimas possam relatar a ocorrência dos assédios, não precisando sofrer caladas pelo medo das consequências da impunidade de seus agressores ou, pior, medo de retaliação por ter denunciado.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A compreensão sobre o tema que atinge de maneira efetiva a mulher, profissional da Segurança Pública e pertencente à uma instituição militar é desafiadora, tendo em vista que a escassa produção de conhecimento sobre o assédio sexual no campo militar exige renovados estudos e aprofundamentos. E nas instituições militares da Segurança Pública do Ceará a existência de práticas internas e externas atuais demandam novos posicionamentos quanto às situações que envolvem o assédio.

As análises dos dados coletados apontam que o assédio, seja moral ou na sua pior versão que é o sexual, é uma temática complexa que suscita múltiplas discussões, inclusive a serem desenvolvidas ainda, principalmente estudos que deverão ocorrer em ambiente de supremacia hegemônica masculina.

Ao analisar as experiências vivenciadas por mulheres oficiais e praças na Polícia Militar e Corpo de Bombeiros Militar do Ceará, bem como a partir da análise do questionário aplicado para militares das referidas instituições, apontamos o conceito de assédio moral proposto por Marie-France Hirigoyen (2001; 2002; 2014) para reconstruir os processos sociais que envolvem as mulheres militares, pois tal prática abusiva é recorrente na vida profissional da mulher militar a partir da negativa da vítima diante do assédio sexual sofrido.

Deste modo, buscamos analisar como a profissional das instituições da Segurança Pública foi inserida neste ambiente de trabalho e até onde existe igualdade entre os gêneros, a qual garanta dignidade e direitos preservados, observando neste processo a ocorrência do assédio sexual como ensejador desta violência institucionalizada.

A Comissão de Direitos Humanos de Ontário (2011) aponta que o assédio baseado no gênero se constitui de qualquer conduta que incute e transmita as normas heterossexuais tradicionais relativamente ao sexo. Verificamos neste estudo por meio da análise crítica dos discursos realizada que forçosamente este assédio promove o ajuste comportamental das mulheres aos estereótipos sexuais tradicionais que se refletem na vida militar (homens dominantes, mulheres submissas). E que objetiva ainda fazer com que a profissional hostilizada sinta-se excluída do seu ambiente de trabalho.

Utilizando a transversalidade entre assédio sexual e moral como ponto de partida fundamental para outras reflexões detalhamos o fenômeno do assédio sexual destacando como o poder está presente nas relações de gênero e nos conflitos interpessoais. Nesta cena, as disputas pelo poder que permeiam as organizações militarizadas, bem como o machismo e o preconceito por muitas vezes velados em relação a presença feminina estão presentes na cultura militar e possibilitam a ocorrência do assédio, uma violência que atinge sobremaneira a mulher militar.

Para se alinharem ao rigor de “ser militar”, as mulheres suportam historicamente uma longa jornada de adequação institucional marcada pela violência e sacrifícios em sua vida pessoal. Este fato é observado na pesquisa desde a inserção das primeiras militares em São Paulo até os dias atuais no Ceará, onde a naturalização destas violências são observadas nos discursos e envolvem variáveis neste processo. No Ceará, por exemplo, além do patriarcado evidenciado no ambiente da caserna, existe o sexismo e o machismo característico da cultura nordestina.

Nesse processo, as relações de gênero passaram a ocupar lugar central nas pesquisas constituindo-se uma categoria analítica relevante para a construção social da violência dispensada às mulheres no campo militar. Por isso é imperioso observar o reflexo deste processo em que as experiências vivenciadas pelas mulheres militares até então invisíveis e silenciadas, apesar de sofrerem os efeitos da dominação dentro do ambiente militar, vem contribuindo para a reprodução dessa mesma dominação ao incorporar as regras desse poder de modo que a violência coloca-se estrategicamente na instituição através de sua cultura, como dispositivo constituinte de homens e mulheres militares, alimentando o paradigma existente.

Não há dúvidas que em instituições militarizadas o superior está revestido de todos os elementos necessários para o cometimento do assédio e de toda proteção necessária para não ser punido em face de seus atos. Sendo assim, o *ethos* militar, enquanto sistema de trabalho, legitima os atos, ações e conjunturas que consolidam a cultura do assédio.

Entretanto, as dificuldades enfrentadas pelas mulheres militares não estão apenas na repressão do assédio. Em alguns estados existe uma restrição quanto à inclusão das mulheres nas instituições militarizadas, nestes são estipulados percentuais de vagas nos concursos em flagrante quebra da isonomia. No Ceará

não é diferente e a entrada da mulher na carreira militar estadual é limitada já no edital de acesso com o percentual excludente quanto a sua presença.

As formas sutis de assediar a militar foram exemplificadas nos discursos das entrevistadas. São elas: determinar que a militar permaneça em ambiente escolhido pelo assediador, fora da sua função apenas para observá-la; que deva participar de eventos que não estão de acordo com as suas convicções, como encontros sugeridos para oportunizar a permuta numa escala de serviço; negar acesso à cursos internos com edital elaborado de acordo com o interesse da administração e tudo isto apenas pela satisfação da exclusão da mulher; fomentar através de narrativas a incapacidade técnica da profissional entre os outros.

Todas as situações citadas deixam nas profissionais militares as marcas da humilhação, do desrespeito, da hostilidade e prejudicam o bom andamento do trabalho, causando transtornos a elas e à Administração Pública. Na maioria das vezes as instituições não oferecem qualquer tipo de apoio às vítimas, pois não existem vias confiáveis para as denúncias.

É fundamental, por conseguinte, desenvolver mecanismos próprios para lidar com as situações de discriminação e assédio que ocorrem intramuros. Ainda mais que para preservar a própria imagem as organizações possuem um pacto de tolerância e silêncio, promovendo a banalização de comportamentos abusivos contra a mulher militar.

O posicionamento da corporação entendida como instituição é fundamental, haja vista que pode implementar políticas de educação que venham a impactar e resultar numa transformação da realidade exposta e assim contribuir para erradicar o fenômeno do assédio sexual e moral contra a minoria do efetivo, as mulheres. Enseja-se melhorar a autoestima das mulheres militares e seu reconhecimento como profissionais, podendo ser esta uma das possíveis ações para a redução e para o combate dessa violência que ocorre dentro da instituição.

Observamos no decorrer das análises e por meio das interlocuções coletadas que a disciplina e hierarquia, pilares institucionais nos quais se fundamenta a ordem, utilizam a contradição e a diferença para consolidar as barreiras entre a moral e o imoral, o normal e o anormal, demarcando territórios inclusive entre as ideologias de feminino e masculino na corporações e podem ser utilizadas como escudo protetor pelo assediador.

O problema aqui apresentado está para além da construção dos controles interno e externo dos integrantes das instituições para aplicar punição aos assediadores, é pertinente se reconhecer as condições sociais de produção que os colocam nessas relações divergentes e permeadas de processos plenamente operacionalizados, ou seja, é necessário desconstruir, portanto, esta razão instrumental. Para Horkheimer (1973, p. 34. Tradução nossa), “quando a razão se instrumentaliza, adota uma espécie de materialidade e cegueira, se torna fetiche, entidade mágica”, desligando-se de noções como justiça, igualdade e tolerância.

Em suma, buscar um caminho efetivo no âmbito jurídico é peça fundamental, todavia, apenas a procura de culpados e a criminalização das condutas não é o cerne do problema, nem tão pouco a solução que poderá distanciar a possibilidade de transformação das relações de trabalho em si. Acreditamos que a prevenção é a melhor via para se alcançar no contexto social e organizacional as raízes do fenômeno, que estão além das práticas resultantes meramente de conflitos interpessoais.

O fomento de informações e a discussão sobre a violência de gênero existente na instituição militar podem ser considerados movimentos iniciais para a quebra de paradigma de uma cultura, seja ela militar ou não. O fato é que podemos lançar mão dos princípios da hierarquia e da disciplina tão respeitados por mulheres e homens que abraçaram esta profissão, pilares também entendidos (e vivenciados) como respeito e profissionalismo. Para assim promover uma mudança não somente de comportamento, mas de mentalidade.

REFERÊNCIAS

- ABREU, M. A. A. **Cotas para mulheres no legislativo e seus fundamentos republicanos**. Brasília, DF: IPEA, 2011. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/1434/1/td_1645.pdf. Acesso em: 20 ago. 2021.
- AGUIAR, A. G. Mulheres têm conquistas, mas caminho ainda é longo para igualdade. **Agência Brasil**, mar. 2021. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2021-02/mulheres-tem-conquistas-mas-caminho-ainda-e-longo-para-igualdade>. Acesso em: 20 out. 2021.
- ALMEIDA, M. R. D. Contexto político-institucional do processo decisório sobre a admissão da mulher militar. *In*: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS DE DEFESA, 2, 2008. Niterói. **Anais [...]**. Niterói, RJ: ENABED, 2008.
- ALVES, G. F. S. A conquista da cidadania pelas mulheres policiais: incluindo-se para participar e participando para democratizar. **Revista Gênero e Direito**, Paraíba, n.1, jan. 2015. Disponível em: <https://livros-e-revistas.vlex.com.br/vid/conquista-da-cidadania-pelas-584202510>. Acesso em: 20 ago. 2021.
- ALVES, G. F. S; FRANÇA, F. G. O assédio moral entre mulheres policiais militares **RBSD – Revista Brasileira de Sociologia do Direito**, [S.l.], v.5, n.1, p. 73-99, jan./abr. 2018. Disponível em: <http://revista.abrasd.com.br/index.php/rbsd/article/view/197/134>. Acesso em: 20 ago. 2021.
- AQUINO, M; FOUREAUX, R. (Coords.). Assédio sexual nas Instituições de Segurança Pública e nas Forças Armadas. **Revista JusMilitaris, Atividade Policial**, Curitiba, PR, 2020. Disponível em: https://www.cnmp.mp.br/portal/images/noticias/2020/outubro/Ass%C3%A9dio_Sexual_nas_Institui%C3%A7%C3%B5es_de_Seguran%C3%A7a_P%C3%BAblica_e_nas_For%C3%A7as_Armadas_Revista_da_pesquisa.pdf. Acesso em: 20 out. 2021.
- BALBINOTTI, I. A violência contra a mulher como expressão do patriarcado e do machismo. **Revista da ESMESC**, Florianópolis, SC, v.25, n.31, p.239-264, 2018. Disponível em: <https://revista.esmesc.org.br/re/article/view/191/165>. Acesso em: 7 fev. 2021.
- BAILEY, F. G. **Gifts and Poison he politics of reputation**. Toronto: He Copp Clark Publishing Company, 1971.
- BAUER, M. W; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. 2.ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.
- BEAUVOIR, S. **O segundo sexo: fatos e mitos**. 4.ed. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1970.

BIERNARCKI, P.; WALDORF, D. Snowball sampling-problems and techniques of chain referral sampling. **Sociological Methods and Research**, [S.l.], v.10, n.2, p. 141-163, nov. 1981.

BIRMAN, J. O assédio na atualidade e seus jogos de verdade. **Revista do Departamento de Psicologia - UFF**, [S.l.], v.17, n.1, p. 29-44, jan./jun. 2005.

Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rdpsi/a/qh5JPpdgpYWFFScGyRgnymq/?lang=pt&format=pdf>.

Acesso em: 22 out. 2021.

BLAY, E. A. **Assassinato de mulheres e direitos humanos**. 334. ed. São Paulo: USP, 2008.

BONELLI, M. G. Expansão dos cursos de Direito e a diversidade no corpo docente do Brasil. *In*: Itaboraí, N. R; RICOLDI, A. M. **Política de creches no Brasil: até onde caminhou o compromisso com a igualdade de gênero? Até onde caminhou a revolução de gênero no Brasil?: implicações demográficas e questões sociais**. Belo Horizonte, MG: ABEP, 2016. p.96-116.

BORGES, C. C. Mudanças nas trajetórias de vida e identidades de mulheres na contemporaneidade. **Psicologia em Estudo**, [S.l.], v.18, n.1, p. 71-81, 2013.

Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/pe/a/9n7Jq6DBZsVsNMfg7SGqhBS/?lang=pt&format=pdf>.

Acesso em: 23 out. 2021.

BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. Tradução de Maria Helena Kühner. 11.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei - PL 5016/2020**. Cria mecanismos para prevenir e coibir o assédio sexual contra a mulher nas instituições de segurança pública e nas Forças Armadas. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2020.

Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2264638>. Acesso em: 20 out. 2021.

BRASIL. Conselho Nacional do Ministério Público. **Assédio moral e sexual: previna-se**. Brasília, DF: CNMP, 2016. Disponível em:

<https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Publicacoes/documentos/2016/assedio-moral-e-sexual.pdf>. Acesso em: 21 out. 2021.

BRASIL. Ministério da Justiça e da Segurança Pública. **Pesquisa Perfil das Instituições de Segurança Pública**. Brasília, DF: MJSP, 2020. Disponível em:

<https://www.gov.br/mj/pt-br/assuntos/sua-seguranca/seguranca-publica/analise-e-pesquisa/estudos-e-pesquisas/pesquisas-perfil-da-instituicoes-de-seguranca-publica>. Acesso em: 20 out. 2021.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Assédio sexual no trabalho: perguntas e respostas**. Brasília, DF: MPT, 2017.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001**. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre

o crime de assédio sexual e dá outras providências. Brasília, DF: Planalto, 2001.

Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LEIS_2001/L10224.htm#art216a. Acesso em: 21 out. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.106, de 6 de fevereiro de 1984**. Altera o Decreto-lei nº 667, de 02 de julho de 1969, que reorganiza as Polícias Militares e os Corpos de Bombeiros Militares dos Estados, dos Territórios e do Distrito Federal. Brasília, DF: Planalto, 1984. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2106.htm. Acesso em: 20 out. 2021.

BRASIL. Ministério da Justiça. Secretaria Nacional de Segurança Pública. **Mulheres nas instituições de Segurança Pública**: estudo técnico nacional. Brasília, DF: SENASP, 2013. Disponível em: <https://dspace.mj.gov.br/bitstream/1/2308/1/4mulheres-na-seguranca-publica.pdf>. Acesso em: 23 out. 2021.

BRASIL. **Pesquisa perfil das Instituições de Segurança Pública**. Brasília, DF: SENASP, 2013.

BRASIL, Senado Federal. **Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Brasília, DF: Planalto, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 20 dez. 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL, G. M. (Org.). **A face feminina da Polícia Civil**: gênero, hierarquia e poder. Fortaleza, CE: EdUECE, 2008.

BRASIL, G. M.; FACHINETTO, R. F. As polícias não têm rosto de mulher: invisibilidade e luta por reconhecimento. **O público e o privado**, [S.l.], n. 28, jul./dez. 2016. Disponível em: <https://revistas.uece.br/index.php/opublicoeoprivado/article/download/2240/1775/7631>. Acesso em: 23 out. 2021.

BRITO, L. O “poder” segundo Foucault. **Chá com Letras**, 24 mar. 2010. Disponível em: <http://www.chacomletras.com.br/2010/03/o-poder-segundo-foucault/>. Acesso em: 20 out. 2021.

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

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. 378 f. Tese (Doutorado em Administração) - Departamento de

Ciências Administrativas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2006.

CAPPELLE, M. C. A; MELO, M. C. O. L. Mulheres policiais, relações de poder e de gênero na Polícia Militar de Minas Gerais. **RAM, Rev. Adm. Mackenzie**, São Paulo, v.11, n.3, p. 71-99, maio/jun. 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ram/a/G7pHhNgxmWrKfzbHbzJY7kc/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 21 out. 2021.

CASTELLS, M. **O poder da identidade: a era da informação: economia, sociedade e cultura**. 9.ed. São Paulo: Paz e Terra, 2018.

CANTISANO, G. T; DEPOLO, M; DOMÍNGUEZ, F. M. Acoso laboral: meta-análisis y modelo integrador de sus antecedentes y consecuencias. **Psicothema**, [S.l.], v.19, n.1, p. 88-94, 2007. Disponível em: <http://www.psicothema.com/pdf/3332.pdf>. Acesso em: 21 out. 2021.

CAZÉ, L. Mulheres de Farda: vivências e experiências da inserção da mulher e do feminino na área da Segurança Pública. **Revista do Instituto Brasileiro de Segurança Pública, RIBSP**, [S.l.], v.1, n.2, p. 71-93, 2018. Disponível em: <http://ibsp.org.br/ibsp/revista/index.php/RIBSP/article/view/20/25>. Acesso em: 7 fev. 2021.

CERQUEIRA, D; COELHO, D. S. C. Estupro no Brasil: uma radiografia segundo os dados da Saúde (versão preliminar). Brasília, DF: IPEA, 2014. (IPEA - Nota Técnica n.11, mar. 2014.). Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/140327_notatecnica_diest11.pdf. Acesso em: 7 fev. 2021.

CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego [da] Presidência do Conselho de Ministros e Ministério da Segurança Social e do Trabalho. **Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens**: [promovido pela] CITE. Lisboa, Portugal: DEEP. CID, 2003. Disponível em: https://cite.gov.pt/documents/14333/137822/Manual_CITE.pdf. Acesso em: 20 ago. 2021.

CHAN, J. B. L. **Changing Police Culture: Policing in a Multicultural Society**. Cambridge: Cambridge University Press, 1997.

COMISSÃO de Direitos Humanos de Ontário (2011). Disponível em: <http://www.ohrc.on.ca/pt/tag/resources/brochure>. Acesso em: 20 out. 2021.

CONCEIÇÃO, D. L. Hierarquia e disciplina ou assédio moral? **Direito Militar**, fev. 2021. Disponível em: <https://www.conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/56164/hierarquia-e-disciplina-ou-assdio-moral>. Acesso em: 20 ago. 2021.

DAMIAN, S. A. S; OLIVEIRA, J. T. **Assédio sexual: dano e indenização**. Cuiabá, MT: Edijur, 1999.

D'ARAÚJO, M. C. Mulheres, homossexuais e Forças Armadas no Brasil. *In*: CASTRO, C; IZCKSOHN, V; KRAAY, H. (Orgs.). **Nova história militar brasileira**. Rio de Janeiro: FVG, 2004.

D'AVILA NETO, M. I. **O autoritarismo e a mulher**. Rio de Janeiro: Achiamé, 1980.

DIAS, I. Violência contra as mulheres no trabalho: o caso do assédio sexual. **Sociologia, Problemas e Práticas**, Oeiras, PI, n.57, p.11-23, maio 2008. Disponível em: <https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/1201/1/Soc57IDias.pdf>. Acesso em: 10 maio 2021.

DIAS, L. O; ROSA, F. S. Polícia tem Gênero? algumas reflexões sobre mulheres e feminino na segurança pública Brasileira. **Revista Ártemis**, [S.l.], v.18, n.1. jul./dez. 2014, p.170-171. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/artemis/article/view/22543/12535>. Acesso em: 10 maio 2021.

ELIAS, N; SCOTSON, J. L. **Os estabelecidos e os outsiders**: sociologia das relações de poder a partir de uma pequena comunidade. Rio de Janeiro: Zahar, 2000.

ELUF, L. N. **Crimes contra os costumes e assédio sexual**. São Paulo: Jurídica Brasileira, 1999.

ESTEVES, P. L. M. L. Cordialidade e familismo amoral: os dilemas da modernização. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, [S.l.], v.13, n.36, 1998. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbcsoc/a/scMk6Fggzcs79YyMs77DgrS/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 20 ago. 2021.

FAIRCLOUGH, N. **Discurso e mudança social**. Brasília, DF: Universidade de Brasília, 2001.

FARIA, N; NOBRE, M. (Orgs.). Gênero e desigualdade. **Cadernos Sempre Viva: Texto para ação feminista**, São Paulo, SOF, p.11-14, 1997.

FEDERICI, S. **Calibã e a bruxa**. São Paulo: Elefante, 2017.

FERREIRA, M. C. Sexismo hostil e benevolente: inter-relações e diferenças de gênero. **Temas em Psicologia**, [S.l.], v.12, n.2, p.119-126, 2004. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/tp/v12n2/v12n2a04.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2021.

FOUCAULT, M. **História da sexualidade I: a vontade de saber**. Rio de Janeiro: Graal, 1988.

FOUCAULT, M. **Microfísica do poder**. Tradução de Roberto Machado. 8.ed. Rio de Janeiro: Graal, 1989.

FRASER, N. Reconhecimento sem ética? **Lua Nova**, São Paulo, v.70, p. 101-138, 2007. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/ln/a/JwvFBqdKJvndHhSH6C5ngr/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 23 out. 2021.

FREITAS, M. E. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas - ERA**, São Paulo, v.41, n.2, p. 8-19, 2001. Disponível em: <https://www.fgv.br/rae/artigos/revista-rae-vol-41-num-2-ano-2001-nid-46224/>. Acesso em: 19 out. 2021.

FUHRMANN, N. Luta por reconhecimento: reflexões sobre a teoria de Axel Honneth e as origens dos conflitos sociais. **Barbarói**, UNISC, Santa Cruz do Sul, n.38, p.79-96, jan./jun. 2013. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/barbaroi/n38/n38a06.pdf>. Acesso em: 22 out. 2021.

GASKELL, G. Entrevistas individuais e grupais. *In*: BAUER, M. W; GASKELL, G. (Orgs.). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. 7.ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008. p. 64-89.

GASPARI, L. T. **Educação e Memória: imagens femininas nas “Gêmeas do Iguaçu” nos anos 40 e 50**. 2003. 186 f. Tese (Mestrado em Educação) – Universidade Estadual de Ponta Grossa, Ponta Grossa, PR, 2003.

GIDDENS, A. **Modernidade e identidade pessoal**. Rio de Janeiro: Zahar, 2002.

GODOI, C. K; BANDEIRA-DE-MELLO, R.; SILVA, A. B. (Orgs.). **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos**. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

GOFFMAN, E. **A representação do Eu na vida cotidiana**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2005.

GOFFMAN, E. **Manicômios, prisões e conventos**. São Paulo: Perspectiva, 2005.

GRAMSCI, A. **Os intelectuais e a organização da cultura**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1978.

GUIMARÃES, L. A. M; RIMOLI, A. O. “Mobbing” (Assédio Psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, [S.l.], v.22, p. 183-192, 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/NvGBmwKPnNFwqSPVdLcqcjmj/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 19 out. 2021.

HALL, S. **A identidade cultural na pós-modernidade**. Tradução de Tomaz Tadeu da Silva; Guacira Lopes Louro. 12. ed. Rio de Janeiro: Lamparina, 2015.

HEILBORN, M. L. Fazendo gênero? A antropologia da mulher no Brasil. *In*: COSTA, A. O; BRUSCHINI, C. (Orgs.). **Uma questão de gênero**. Fundação Carlos Chagas, 1992.

HELOANI, R. Assédio moral: a dignidade violada. **Aletheia**, Canoas, RS, n.22, p.101-108, dez. 2005. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/aletheia/n22/n22a10.pdf>. Acesso em: 23 out. 2021.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 2.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

HIRIGOYEN, M. F. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HIRIGOYEN, M. F. **Abuso de fraqueza e outras manipulações**. Tradução de Clóvis Marques. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014.

HOBBSAWM, E. J. **Da Revolução Industrial inglesa ao imperialismo**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2000.

HOOKS, B. **O feminismo é para todo mundo: políticas arrebatadoras**. Tradução de Ana Luiza Libânio. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2020.

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

HORKHEIMER, M. **Crítica de la razón instrumental**. Tradução de V. A. Murena; D. J. Vogelmann. Buenos Aires, Argentina: Sur, 1973.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **ESTADIC - Pesquisa de Informações Básicas Estaduais**. Brasília, DF: IBGE, 2019. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/saude/16770-pesquisa-de-informacoes-basicas-estaduais.html?=&t=o-que-e>. Acesso em: 20 out. 2021.

JACQUES, M. G. C. Identidade e trabalho. *In*: CATTANI; A. D; HOLZMANN, L. **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre, RS: UFRGS, 2006.

JELIN, E. La convergencia de lo institucional, lo simbólico y lo subjetivo: los derechos humanos y el género en el desarrollo de las ciencias sociales latinoamericanas. *In*: CONGRESO CEISAL DE LATINOAMERICANISTAS, 5. 2007. Bruxelas. **Anais [...]**. Bruxelas: CEISAL, 2007.

LEIRNER, P. C. **Meia-volta, volver: um estudo antropológico sobre a hierarquia militar**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 1997.

LEIRIA, M. L. **Assédio sexual laboral: agente causador de doenças do trabalho: reflexos na saúde do trabalhador**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2019.

LEÓN, M. **Poder y empoderamiento de las mujeres**. Bogotá: Tercer Mundo y Facultad de Ciencias Humanas, 1997.

LERNER, G. **A criação do patriarcado: história da opressão das mulheres pelos homens**. São Paulo: Cultrix, 2019.

LIMA, J. C. **Atividade policial e o confronto armado**. Curitiba, PR: Juruá, 2008.

MARTINS, V. F. **O papel da cultura organizacional “Milícia de Bravos” na ocorrência do assédio moral: um estudo na Polícia Militar da Bahia**. 2006. 167 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal da Bahia, Escola de Administração, Salvador, 2006.

MATOS, F. K. C. **O assédio sexual na relação de emprego e sua reparação através de indenização por dano moral trabalhista no âmbito do direito brasileiro**. Aracaju, SE: ABC, 2003.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento científico: pesquisa qualitativa em saúde**. 2.ed. São Paulo: Hucitec-Abrasco, 1993.

MINAYO, M. C. S. Laços perigosos entre machismo e violência. **Ciências & Saúde Coletiva**, [S.l.], v.1, n.10, p.18-34, 2005. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/gvk6bsw36SPbzckFxMN6Brp/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 21 out. 2021.

MONTEJO, A. F; FRIES, L. Feminismo, género y patriarcado. *In*: FACIO, A; FRIES, L. (comp.). **Género y Derecho**. Santiago, LOM: LaMorada, 1999.

MOREIRA, R. Policial militar a presença e ausência do viril. **Fazendo Gênero 8 - Corpo Violência e Poder, UFSC**, Florianópolis, SC, ago. 2008. Disponível em: http://www.wwc2017.eventos.dype.com.br/fg8/sts/ST9/Rosemeri_Moreira_09.pdf. Acesso em: 23 out. 2021.

MOREIRA, R. O discurso maternalista e a construção da “polícia feminina”: dominação simbólica, negociação ou resignificação? **Fazendo Gênero 9, Diásporas, Diversidades, Deslocamentos**, [S.l.], ago. 2010. Disponível em: http://www.fg2010.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1278283718_ARQUIVO_Odiscursomaternalistaeaconstrucaoda.pdf. Acesso em: 7 fev. 2021.

MOREIRA, R. **Sobre mulheres e polícias: a construção do policiamento feminino em São Paulo (1955-1964)**. 2011. 328 f. Tese (Doutorado em História) - Programa de Pós-Graduação em História, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2011.

MOREIRA, R; WOLFF, C. S. A ditadura militar e a face maternal da repressão. **Dossiê Gênero, Feminismo e Ditaduras**, [S.l.], ano.10, n.21, p. 56-65, 2009. Disponível em: https://www.academia.edu/32999632/A_ditadura_militar_e_a_face_maternal_da_repress%C3%A3o. Acesso em: 21 out. 2021.

MORAES, O. C. R. **A violência silenciosa: percepções femininas sobre o assédio na Polícia Militar do Rio de Janeiro**. 2017. 30 f. Artigo (Especialização em Gênero e Direito) – Escola da Magistratura do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2017. Disponível em: https://www.emerj.tjrj.jus.br/revistas/genero_e_direito/edicoes/1_2017/pdf/OrlindaClaudiaRosadeMoraes.pdf. Acesso em: 21 out. 2021.

MOTTA-ROTH, D. **Redação acadêmica: princípios básicos**. Santa Maria, RS: Imprensa Universitária, 2003.

MOYSÉS, L. **A autoestima se constrói passo a passo**. Rio de Janeiro: Papyrus, 2001.

MUIR Jr., W. K. **Police Streetcorner Politicians**. Chicago: University of Chicago Press, 1977.

MUNIZ, J. O. **“Ser policial é, sobretudo, uma razão de ser”**: Cultura e Cotidiano da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro. 1999. 289 f. Tese (Doutorado em Ciência Política) - Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 1999.

MUSUMECI, L; SOARES, B. M. Polícia e Gênero: presença feminina nas PMs brasileiras. **Boletim Segurança e Cidadania**, [S.l.], ano.2, n.7, abr. 2004. Disponível em: <https://cesecseguranca.com.br/wp-content/uploads/2016/03/boletim07.pdf>. Acesso em: 20 out. 2021.

MUSUMECI, L; SOARES, B. M. Polícia e Gênero: participação e perfil das policiais femininas nas PMS brasileiras. **Revista Gênero**, Niterói, RJ, v.5, n.1, p. 183-207, 2004. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/revistagenero/article/view/31001/18090>. Acesso em: 20 out. 2021.

OLIVEIRA, D. B. **Análise de discurso crítica da anistia política de militares no Brasil**: a disputa por sentidos que ampliam ou restringem os direitos dos militares anistiados. 2015. 313 f. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2015.

OLIVEIRA, E. S. Assédio moral no ambiente de trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v.68, n.8, p. 922-930, ago. 2004.

OLIVEIRA, F. M; COUTINHO, C. M. F; FERREIRA, M. L. A. O trabalho feminino na Polícia Militar: considerações sobre a realidade laboral das policiais militares. **Cadernos de campo: Revista de Ciências Sociais**, [S.l.], n.18, p. 85, 2014. Disponível em: <https://periodicos.fclar.unesp.br/cadernos/article/view/7381/5212>. Acesso em: 21 out. 2021.

OLIVEIRA, L. S. **“Teto de Vidro”**: relações de gênero, relações de poder e empoderamento das mulheres na Polícia Militar. 2012. 222 f. Tese (Doutorado em Estudos Interdisciplinares sobre Mulheres, Gênero e Feminismo) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2012.

OLIVEIRA, M; MAIO, E. R. “Você tentou fechar as pernas?” - A cultura machista impregnada nas práticas sociais. **Revista Polêmica**, [S.l.], v.16, n.3, 2016. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/polemica/article/view/25199/18031>. Acesso em: 20 out. 2021.

PADILHA, E. C; OLIVEIRA, D. B. Análise de Discurso Crítica (ADC): transdisciplinaridade e atualidade teórico - metodológica para pensar discursos e relações de poder. **Inovação & Tecnologia Social**, [S.l.], v.1, n.1, p. 111-120, 2019. Disponível em:

<https://revistas.uece.br/index.php/inovacaotecnologiasocial/article/download/1984/2838/11757>. Acesso em: 20 out. 2021.

PAIVA, F. J. U. **Aspectos sócio-jurídicos do assédio sexual no local de trabalho**: suas relações com o princípio da dignidade humana. 2006. 207 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2006.

PAROSKI, M. V. Assédio Moral no Trabalho. **FISCOSoft**, Porecatu, PR, 2007. Disponível em:

http://www.fiscosoft.com.br/main_artigos_index.php?PID=149519&printpage=_. Acesso em: 24 out. 2021.

PERES, F. F; DURÁN, P. R. D; ALBUQUERQUE, N. P. M. A 'sensibilidade' de Simmel: notas e contribuições ao estudo das emoções. **RBSE – Revista Brasileira de Sociologia da Emoção**, [S.l.], v.10, n.28, p. 93-120, abr. 2011. Disponível em: <http://www.cchla.ufpb.br/rbse/FabioArt.pdf>. Acesso em: 22 out. 2021.

PERROT, M. **Mulheres Públicas**. Tradução de Roberto Leal Ferreira. São Paulo: Fundação UNESP, 1998.

PERROT, M. **As mulheres ou o silêncio da história**. Bauru, SP: EDUSC, 2005. (Pesquisa Skol Diálogos - 2017.). Disponível em: <https://www.updateordie.com/2017/10/09/skol-dialogos-uma-pesquisa-sobre-preconceito/>. Acesso em: 20 ago. 2021.

PIVETTA, L. B. D. A (i)legalidade do Recrutamento Restritivo de Policiais Militares Femininas. **Revista Brasileira de Ciência Policiais**, [S.l.], v.10, n.2, p. 55-89, 2019. Disponível em: <https://periodicos.pf.gov.br/index.php/RBCP/article/download/621/379>. Acesso em: 22 out. 2021.

PROBST, R. E. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. Santa Cecília, SP, 2003.

QUIRINO, R. Trabalho da mulher no Brasil nos últimos 40 anos. **Revista Tecnologia e Sociedade**, [S.l.], v.8, n.15, jul./dic. p. 90-102, 2012. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/4966/496650336006.pdf>. Acesso em: 23 out. 2021.

SAFFIOTI, H. I. B. **O poder do macho**. São Paulo: Moderna, 1987.

SAFFIOTI, H. I. B. Contribuições feministas para o estudo da violência de gênero. **Cadernos Pagu**, [S.l.], v.16, p. 115-136, 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cpa/a/gMVfxYcbKMSHnHNLrqwYhKL/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 20 out. 2021.

SAFFIOTI, H. I. B. **Gênero, patriarcado, violência**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004.

SALVADOR, L. Assédio moral. Doença profissional que pode levar à incapacidade permanente e até à morte. **Jus Navigandi**, Teresina, PI, ano.6, n.59, out. 2002. Disponível em: <https://tribunapr.uol.com.br/noticias/assedio-moral-doenca-profissional-que-pode-levar-a-incapacidade-permanente-e-ate-a-morte/>. Acesso em: 1 nov. 2021.

SANTOS, F. V.; CARMO, E. D. **Assédio sexual na Polícia Militar do Pará: um reflexo negativo das relações de trabalho e gênero**. [S.l.]: [s.n.], 2017.

SÃO PAULO, Assembleia Legislativa. **Decreto nº 24.548, de 12 de maio de 1955**. Institui na Guarda Civil, um Corpo de Policiamento Especial Feminino. São Paulo: Assembleia Legislativa, 1955. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/decreto/1955/decreto-24548-12.05.1955.html>. Acesso em: 20 ago. 2021.

SARAIVA, A. J. B. L. **Crimes contra a administração militar**. Belo Horizonte, MG: Del Rey, 2000.

SARDA, A. M. Em torno al androcentrismo en la história. *In*: SARDA, A. M. El arquetipo viril protagonista de la historia. Ejercicios de lecturas no andocentricas. **Cuadernos inacabados**. Barcelona, España: La Sal, 1987. p.17-52.

SCHIRMER, P. **Das virtudes militares**. Rio de Janeiro: BIBLIEX, 1987.

SCOTT, J. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**, Porto Alegre, RS, v.6, n.2, jul./dez. 1990. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/educacaoerealidade/article/view/71721/40667>. Acesso em: 20 ago. 2021.

SCUR, M. D.; CARLOTTO, M. S. Assédio moral: a percepção e vivência dos trabalhadores. **Contextos Clínic.**, São Leopoldo, RS, v.5, n.2, p. 121-132, dez. 2012. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cclin/v5n2/v5n2a07.pdf>. Acesso em: 19 out. 2021.

SEGATO, R. L. **La Guerra contra las mujeres**. Madrid: Traficantes de sueños, 2016. Disponível em: <https://www.traficantes.net/libros/la-guerra-contra-las-mujeres>. Acesso em: 20 ago. 2021.

SEN, A. **Desenvolvimento como liberdade**. São Paulo: Cia. das Letras, 2000.

SILVA, J. L. O. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005.

SILVA, S. G. Preconceito e discriminação: as bases da violência contra a mulher. **Psicologia: Ciência e Profissão**, [S.l.], v.30, n.3, p. 556-571, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/rzhdT5gCxpg8sfQm4kzWZCw/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 20 out. 2021.

SKOLNICK, J. H. **Justice Without Trial**. Law Enforcement in Democratic Society. New York. Macmillan College Publishing Company, 1994.

SOARES, B. M; MUSUMECI, L. **Mulheres policiais**: presença feminina na Polícia Militar do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005. (Segurança e Cidadania).

SOUZA, B. **Vamos juntas?**: o guia da sororidade para todas. Rio de Janeiro: Galeria Record, 2016.

SOUZA, M. S. **“Sou policial, mas sou mulher”**: gênero e representações sociais na Polícia Militar de São Paulo. 2014. 463 f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, SP, 2014.

SOUZA, M. S. Anjos anônimos, feitos de ternura: mulheres policiais em São Paulo durante a ditadura militar (1964-1985). **Rev. Hist.** São Paulo, n.179, p. a01819, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rh/a/KcvsdL8kzwvGJmm7ZcYShq/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 21 out. 2021.

TEIXEIRA, A. B. M. The domestication of the primary school teaching: a brazilian case study. **Doctoral thesis**, University of London, Institute of Education, 1998. Disponível em: <https://discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/10021964/>. Acesso em: 21 out. 2021.

TEIXEIRA, J. C.; RAMPAZO, A. S. V. Assédio sexual no contexto acadêmico da administração: o que os lábios não dizem, o coração não sente? **Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, [S.l.], v.4, n.11, p. 1151-1235. 2015. Disponível em: <http://revistas.face.ufmg.br/index.php/farol/article/view/4586/2144>. Acesso em: 20 ago. 2021.

TIBURI, M. Prefácio. *In: Vamos juntas?*: o guia da sororidade para todas. Rio de Janeiro: Galeria Record, 2016.

VEGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

VLEX UNITED KINGDOM. **Sisters in Arms**: Women Set for Infantry Combat Roles. London: The Scotsman, 2014. Disponível em: <http://vlex.com/vid/sisters-in-arms-women-549608470>. Acesso em: 23 out. 2021.

WODAK, R. Do que trata a ACD – um resumo de sua história, conceitos importantes e seus desenvolvimentos. **Linguagem em (Dis)curso - LemD**, Tubarão, SC, v.4, n.esp., p. 223- 243, 2004. Disponível em: <https://core.ac.uk/reader/300480590>. Acesso em: 22 out. 2021.

WOODWARD, K. Identidade e diferença: uma introdução teórica e conceitual. *In*: SILVA, T. T. (Org). **Identidade e diferença**: a perspectiva dos estudos culturais. 9.ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2009.

APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO APLICADO AOS PROFISSIONAIS DA SEGURANÇA PÚBLICA DO ESTADO DO CEARÁ

28/07/2021 Questionário aplicado aos militares da Segurança Pública do Estado do Ceará

Questionário aplicado aos militares da Segurança Pública do Estado do Ceará

Saudações!

Essa ferramenta é um instrumento de coleta de dados da pesquisa de mestrado cujo tema é " Assédio sexual, relações de poder e discriminação de gênero: Uma análise a partir da percepção das mulheres militares da Segurança Pública do Ceará."

Todos os dados coletados serão de grande relevância para a pesquisa.

Agradecemos a sua participação.

Atenciosamente,
Roberta Barbosa Monteiro- Mestranda em Planejamento e Políticas Públicas- UECE

***Obrigatório**

1. 1 - Qual seu sexo? *

Marcar apenas uma oval.

Masculino

Feminino

2. 2 - Você pertence a qual Instituição da Segurança Pública do Ceará? *

Marcar apenas uma oval.

PMCE

CBMCE

3. 3 - Você está em qual categoria? *

Marcar apenas uma oval.

Praças

Oficiais

<https://docs.google.com/forms/d/11As1V7UDu3Dd0uHsJhjIBZGQu5RzCQDhM7zpCB207H4/edit?ts=5fca5f3> 1/9

Fonte:

<https://docs.google.com/forms/d/11As1V7UDu3Dd0uHsJhjIBZGQu5RzCQDhM7zpCB207H4/edit>

APÊNDICE B – ROTEIRO DE PERGUNTAS



UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CEARÁ
CENTRO DE ESTUDOS SOCIAIS APLICADOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICAS PÚBLICAS
MESTRADO PROFISSIONAL EM PLANEJAMENTO E POLÍTICAS PÚBLICAS

ROTEIRO DE PERGUNTAS

- 1) Como é ser mulher militar?
- 2) Com relação à utilização de adereços, maquiagem e o constrangimento à farda. Fale-me sobre isso?
- 3) Você já ouviu a expressão “o quarto poder” na corporação militar, diz pra mim algo sobre ela?
- 4) Fale-me sobre assédio sexual na vida militar?
- 5) Você já viveu algum constrangimento por ser mulher no ambiente militar?
- 6) Por que você acha que essas coisas acontecem?
- 7) Para finalizar: você tem algo para acrescentar?

ANEXO A - INGRESSO DE POLICIAIS FEMININO NAS POLÍCIAS MILITARES**DECRETO-LEI Nº 2.106, DE 6 DE FEVEREIRO DE 1984**

Altera o Decreto-lei nº 667, de 02 de julho de 1969, que reorganiza as Polícias Militares e os Corpos de Bombeiros Militares dos Estados, dos Territórios e do Distrito Federal.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, usando da atribuição que lhe confere o artigo 55, item I, da Constituição,

DECRETA:

Art 1º - o § 2º do artigo 8º do Decreto-lei nº 667, de 02 julho de 1969, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 8º -

2º Os Estados, Territórios e o Distrito Federal poderão, se convier às respectivas Polícias Militares:

- a) admitir o ingresso de pessoal feminino em seus efetivos de oficiais e praças, para atender necessidades da respectiva Corporação em atividades específicas, mediante prévia autorização do Ministério do Exército;
- b) suprimir na escala hierárquica um ou mais postos ou graduações das previstas neste artigo; e
- c) subdividir a graduação de soldado em classes, até o máximo de três".

Art 2º - Este Decreto-lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Brasília-DF, 06 de fevereiro de 1984; 163º da Independência e 96º da República.

JOÃO FIGUEIREDO
Walter Pires.