



**COMPLEXO DE ENSINO SUPERIOR DE SANTA CATARINA  
FACULDADE CESUSC  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**KELLY BUSS**

**O PRINCÍPIO DA IGUALDADE: UMA ANÁLISE ACERCA DA IGUALDADE DE  
GÊNERO NO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA**

**FLORIANÓPOLIS  
JUNHO 2017**

**Kelly Buss**

**O Princípio da Igualdade: Uma análise acerca da igualdade de gênero no  
Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito da Faculdade de Ciências Sociais de Florianópolis como requisito à obtenção do título de Bacharel em Direito.

**Orientador: Fernando Grass Guedes**

**Florianópolis  
Junho de 2017**

Kelly Buss

O Princípio da Igualdade: Uma análise acerca da igualdade de gênero no Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito da Faculdade de Ciências Sociais de Florianópolis como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito, sendo submetido à Banca Examinadora e considerado aprovado em \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_.

---

Prof. Msc. Fernando Grass Guedes  
Professor Orientador

---

Prof.<sup>a</sup> MSc. Ângela Maria Konrat  
Membro da Banca Examinadora

---

Prof. MSc. Daniel Natividade Rodrigues de Oliveira  
Membro da Banca Examinadora

A todas as Bombeiras e todos os Bombeiros Militares que dedicam os seus dias à nobre missão de salvar vidas.

*“Vidas alheias, riquezas a salvar!”*

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço ao meu esposo Marco Antônio Eidt, que não mediu esforços para me apoiar na realização desta conquista.

Aos meus pais e minha irmã, Valdomiro Buss, Lúgia Borscheid Buss e Karina Buss, que sempre me incentivaram na busca pelos meus sonhos.

Ao meu orientador, Fernando Grass Guedes, pelo conhecimento e experiência transmitidos durante a elaboração deste trabalho.

Ao Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina e à Corregedoria-Geral desta Corporação, pelo apoio e por viabilizar a realização desta pesquisa.

*“[...]”*

*Somos nós os bombeiros heroicos*

*Protetores de imenso valor,*

*Nossos braços levam a segurança*

*Nosso peito coragem e ardor.”*

*(Canção do Bombeiro Militar Catarinense)*

## RESUMO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso visa verificar como se relacionam as questões de gênero no Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina (CBMSC) por meio de uma pesquisa bibliográfica e prática, a qual possui como objetivo principal elencar quais as dificuldades enfrentadas pelas mulheres bombeiras militares, em função do gênero, no exercício da atividade profissional. A fundamentação partiu das premissas basilares do princípio da igualdade, dos entendimentos acerca das questões de gênero, dos movimentos de luta feministas, bem como da inserção da mulher no mercado de trabalho. Historicamente as mulheres são minoria nas instituições militares, uma vez que essas Corporações são compostas principalmente por homens, e, por questões de afinidade, esta monografia delimitar-se-á à perspectiva de gênero no âmbito do CBMSC. Para possibilitar a compreensão acerca desta Instituição Bombeiro Militar, são apresentadas as suas principais características, um pouco da sua história e as particularidades que envolvem o efetivo de bombeiras militares. Por fim, são apresentados os resultados da pesquisa qualitativa e quantitativa realizada em forma de questionário com as bombeiras desta Corporação, sendo dada sua análise em três etapas: primeiramente foi traçado um perfil quanto às características principais das bombeiras; por conseguinte foram verificadas questões de sensibilidade e receptividade quanto às demandas femininas existentes da Corporação, e, por fim, desenvolveu-se um retrato sobre quais dificuldades as bombeiras militares catarinenses efetivamente enfrentam no exercício da profissão.

**Palavras-Chave:** Princípio da Igualdade. Gênero. Movimentos feministas. Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina. Mulheres.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

- Figura 1** – Organograma da estrutura administrativa funcional do CBMSC ..... p. 49
- Figura 2** – Circunscrição do CBMSC ..... p. 51
- Figura 3** – Ingresso de Mulheres nas Polícias Militares do Brasil ..... p. 53
- Figura 4** – Experiência de discriminação e violação de direitos, em função do gênero, nos órgãos da Segurança Pública ..... p. 68

## LISTA DE QUADROS

<b>Quadro 1</b> – Ordem hierárquica dos praças e oficiais militares do Estado de Santa Catarina .....	p. 48
-------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1</b> – Faixa etária das mulheres do CBMSC .....	p. 60
<b>Gráfico 2</b> – A maternidade nas mulheres do CBMSC .....	p. 60
<b>Gráfico 3</b> – Estado civil das mulheres do CBMSC .....	p. 61
<b>Gráfico 4</b> – Grau de escolaridade das bombeiras militares .....	p. 62
<b>Gráfico 5</b> – Distribuição das bombeiras militares por SC .....	p. 63
<b>Gráfico 6</b> – Áreas de atuação das mulheres no CBMSC .....	p. 64
<b>Gráfico 7</b> – Receptividade na chegada das bombeiras militares após Curso de Formação .....	p. 66
<b>Gráfico 8</b> – Índice de mulheres que foram tratadas com desrespeito ou desigualdade em função do seu gênero .....	p. 67
<b>Gráfico 9</b> – Público que profere atos de desrespeito ou desigualdade em função do gênero .....	p. 69
<b>Gráfico 10</b> – Quantidade de bombeiros militares homens que agiram de modo desrespeitoso para com as bombeiras militares em função do gênero .....	p. 70
<b>Gráfico 11</b> – Preocupação dos/as Comandantes imediatos com as demandas das mulheres em suas OBM's .....	p. 71
<b>Gráfico 12</b> – Os/as Comandantes imediatos respondem quando apresentado algum problema ou dificuldade? .....	p. 71
<b>Gráfico 13</b> – Dificuldades enfrentadas pelas bombeiras militares no exercício da atividade profissional em função do gênero .....	p. 74
<b>Gráfico 14</b> – Principal dificuldade enfrentada pelas mulheres do CBMSC no exercício da atividade profissional bombeiro militar .....	p. 79

## LISTA DE ABREVIATURAS

**Art.** – Artigo

**APH** – Atendimento pré-hospitalar

**Asp Of** – Aspirante à Oficial (posto BM)

**BBM** – Batalhão Bombeiro Militar

**BM** – Bombeiro/a Militar

**BOA** – Batalhão de Operações Aéreas

**BREC** – Busca e resgate em espaços confinados

**Cap** – Capitão (posto BM)

**Cb** – Cabo (graduação BM)

**CBM** – Companhia Bombeiro Militar

**CBMSC** – Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina

**CCB** – Comando do Corpo de Bombeiros da Polícia Militar de Santa Catarina

**CEBM** – Centro de Ensino Bombeiro Militar

**Cel** – Coronel (posto BM)

**CESC/89** – Constituição do Estado de Santa Catarina de 1989

**CFSD** – Curso de Formação de Soldados

**CFO** – Curso de Formação de Oficiais

**CIE** – Combate a incêndios

**CPP** – Comissão de Promoção de Praças

**CPO** – Comissão de Promoção de Oficiais

**CRFB/88** – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

**DAT** – Diretoria de Atividades Técnicas

**DE** – Diretoria de Ensino

**DLF** – Diretoria de Logística e Finanças

**DP** – Diretoria de Pessoal

**EC** – Emenda Constitucional

**ECF** – Espaço confinado

**EPI** – Equipamento de Proteção Individual

**EPR** – Equipamento de Proteção Respiratória

**GBM** – Grupamento Bombeiro Militar

**IN** – Instrução Normativa

**m.** – Metros (unidade de medida)

**Maj** – Major (posto BM)

**Mtcl** – Matrícula

**n.** – Número

**LGBT** - Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Transgêneros

**LOB** – Lei de Organização Básica

**OBM** – Organização Bombeiro Militar

**ONGs** – Organizações Não-Governamentais

**ONU** – Organização das Nações Unidas

**PBM** – Pelotão Bombeiro Militar

**PMSC** – Polícia Militar de Santa Catarina

**PP** – Produtos Perigosos

**RBM** – Região Bombeiro Militar

**RISG** – Regulamento Interno e de Serviços Gerais (R-1)

**RR** – Reserva Remunerada

**RVE** – Resgate veicular

**SALT** – Salvamento em altura

**SAQ** – Salvamento aquático

**SAT** – Seção de Atividades Técnicas

**SC** – Estado de Santa Catarina

**Sd** – Soldado (graduação BM)

**Sgt** – Sargento (graduação BM)

**SSP/SC** - Secretaria de Estado de Segurança Pública de Santa Catarina

**ST** – Subtenente (graduação BM)

**Ten** – Tenente (posto BM)

**Ten Cel** – Tenente Coronel (posto BM)

**Vtr** – viatura

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	<b>13</b>
<b>2. O PRINCÍPIO DA IGUALDADE E AS QUESTÕES DE GÊNERO</b> .....	<b>15</b>
2.1 O PRINCÍPIO DA IGUALDADE .....	15
2.1.1 O Princípio da Igualdade como Direito Fundamental e sua Previsão Constitucional .....	15
2.1.2 Compreensão Jurídica do Princípio da Igualdade .....	18
2.2 QUESTÕES DE GÊNERO .....	22
2.2.1 O que é Gênero? .....	22
2.2.2 Distinções para com o Conceito de Gênero: Identidade de Gênero e Orientação Sexual .....	25
2.2.3 A Igualdade de Gênero nas Relações de Trabalho .....	27
<b>3. A LUTA DAS MULHERES POR TRATAMENTO IGUALITÁRIO E O CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA</b> .....	<b>32</b>
3.1 OS MOVIMENTOS FEMINISTAS .....	32
3.1.1 A Luta das Mulheres pelo mundo afora .....	32
3.1.2 O Movimento Feminista no Brasil .....	38
3.2 O CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA .....	44
3.2.1 Conhecendo o Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina .....	44
3.2.1.1 Um simples retrospecto histórico .....	44
3.2.1.2 Institutos legais pertinentes ao CBMSC .....	45
3.2.1.3 Estrutura funcional do CBMSC .....	48
3.2.2 As mulheres no CBMSC .....	52
<b>4. PESQUISA PRÁTICA E ANÁLISE DOS DADOS OBTIDOS</b> .....	<b>59</b>
4.1 APLICAÇÃO DA PESQUISA PRÁTICO-CIENTÍFICA .....	59
4.2 ANÁLISE DAS RESPOSTAS OBTIDAS .....	60
4.2.1 Traçando um perfil das mulheres do CBMSC .....	60
4.2.2 Uma questão de sensibilidade e receptividade .....	66
4.2.3 Um retrato sobre as dificuldades enfrentadas pelas mulheres do CBMSC no exercício da atividade profissional .....	72
<b>5. CONCLUSÃO</b> .....	<b>82</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A presente Monografia visa abordar o Princípio da Igualdade aplicado às relações de gênero no Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina com o intuito principal de verificar quais as principais dificuldades enfrentadas pelas bombeiras militares, em função do gênero, no desenvolvimento da atividade profissional bombeiro militar.

Pergunta-se inicialmente: As bombeiras militares do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina realmente sofrem com situações de desigualdade e desrespeito em função do gênero nesta instituição militar? Ou a Corporação é preocupada com as possíveis desigualdades entre os gêneros de modo a evitar e corrigir os problemas possivelmente existentes?

Presume-se hipoteticamente que a bombeira militar arca com uma gama maior de situações em que sofre constrangimentos, desigualdades e preconceitos em função do seu gênero no exercício da atividade profissional, tendo em vista que, historicamente, é minoria nos órgãos de segurança pública do país, principalmente no que concerne às instituições militares.

Atualmente, considerando o efetivo pronto, ou seja, na ativa, o Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina conta o total de 2.464 (dois mil quatrocentos e sessenta e quatro) pessoas, distribuídas nas mais diferentes regiões do Estado. Destaca-se que, deste total, somente 146 (cento e quarenta e seis) são mulheres, conforme consulta ao Almanaque do CBMSC atualizado em 31 de janeiro de 2017 e informação prestada pela Diretoria de Pessoal em 25 de abril de 2017. Este número é consideravelmente pequeno quando comparado ao de homens, equivalente a apenas 5,92% (cinco vírgula noventa e dois por cento) do efetivo ativo total do Corporação.

Vale destacar que, consoante o artigo 6º da Lei Complementar Estadual n. 587, de 14 de janeiro de 2013, Lei de Ingresso nas Carreiras Militares, a qual dispõe sobre o ingresso nas carreiras das instituições militares de Santa Catarina, são reservadas para as mulheres somente 6% do total de vagas do concurso público (SANTA CATARINA, 2013). Consequentemente, ao longo do tempo, o número de mulheres sempre será muito inferior ao de homens.

O presente trabalho monográfico foi desenvolvido com base em pesquisas bibliográficas e pesquisas práticas de campo, sendo esta última realizada

por meio de um questionário aplicado com as bombeiras militares do CBMSC, de caráter exploratório, quantitativo e qualitativo, uma vez que números reais serão apresentados juntamente com análises acerca das problemáticas por elas citadas.

Portanto, o método utilizado será o hipotético-dedutivo, considerando as pesquisas bibliográficas e práticas, uma vez que, de acordo com a definição de Mezzaroba e Servilha Monteiro (2009, p. 68), tem-se um “procedimento racional que transita do geral para o particular, e [...] o procedimento experimental como sua condição fundante”.

Esta monografia está organizada em três capítulos, sendo que o primeiro apresenta o entendimento sobre o princípio constitucional da igualdade e questões referentes ao conceito de gênero, identidade de gênero e orientação sexual. Posteriormente, o segundo capítulo é mais abrangente, de modo a conectar os objetivos deste trabalho, pois na primeira parte abordará aspectos quanto à inserção das mulheres no mercado de trabalho e aos movimentos de luta por tratamento igualitário, considerando uma perspectiva mundial e nacional. Em seguida, a segunda parte está reservada para explicar como o Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina está organizado, qual a sua história e quais os seus principais institutos legais, bem como, quais as circunstâncias relevantes para compreender a atuação da bombeira militar na Corporação.

Por fim, no último capítulo são apresentadas e analisadas as informações coletadas com a aplicação do questionário com o maior número possível de mulheres do CBMSC, de modo a corroborar com o objetivo central da presente pesquisa e confirmar ou não com a hipótese ora apontada.

## 2 O PRINCÍPIO DA IGUALDADE E AS QUESTÕES DE GÊNERO

### 2.1 O PRINCÍPIO DA IGUALDADE

#### 2.1.1 O Princípio da Igualdade como Direito Fundamental e sua Previsão Constitucional

Pode-se afirmar que a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88) é uma norma superior, matriz de todas as outras normas, mas isto só faz sentido se ela for direcionada a garantir e assegurar a máxima proteção dos direitos fundamentais de forma igual a todas as pessoas de uma sociedade. No entanto, “falar em **direitos fundamentais** é falar em condições para construção e o exercício de todos os demais direitos previstos no Ordenamento Jurídico (interno), e não apenas em uma leitura reducionista, como direitos oponíveis contra o Estado”. (FERNANDES, 2014, p. 305, 308)

A formação histórica dos Estados de Direito por meio das Constituições trouxe consigo a limitação jurídica do poder estatal, em que os direitos fundamentais integram o núcleo da Constituição material e não fazem parte, apenas, da Constituição formal (escrita), uma vez que compõem a essência do Estado constitucional, ao lado da “definição da forma de Estado, do sistema de governo e da organização do poder”. Ou seja, “a Constituição [...] constitui condição de existência das liberdades fundamentais, de tal sorte que os direitos fundamentais somente poderão aspirar à eficácia no âmbito de um autêntico Estado constitucional democrático”. (SARLET, 2010, p. 58, 59)

Com vistas à ideia de democracia e direitos fundamentais, destaca-se parte da obra da Sartet (2010, p. 61):

Com efeito, verifica-se que os direitos fundamentais podem ser considerados simultaneamente pressupostos, garantia e instrumento do princípio democrático da autodeterminação do povo por intermédio de cada indivíduo, mediante o reconhecimento do direito de igualdade (perante a lei e de oportunidades), de um espaço de liberdade real, bem como por meio da outorga do direito à participação (com liberdade e igualdade), na conformação da comunidade e do processo político (no sentido de direitos de participação e conformação do status político podem ser considerados o fundamento funcional da ordem democrática e, neste sentido, parâmetro de sua legitimidade.

São fundamentos filosófico-jurídicos dos direitos fundamentais, os quais justificarão de forma lógica a sua existência, a Dignidade Humana e o Estado de Direito. Majoritariamente, a doutrina entende que os direitos fundamentais nascem da dignidade humana, a qual é entendida como um princípio aberto, reconhecendo direitos básicos aos seres humanos pelo simples fato de serem humanos. Já o Estado de Direito pode ser descrito como um “Estado de poderes limitados”, caracterizado pela submissão à Constituição Federal e às leis, pela separação dos poderes e pela garantia dos direitos fundamentais. Pode-se conceituar os direitos fundamentais como “direitos considerados básicos para qualquer ser humano, independentemente de condições pessoais específicas. São direitos que compõem um núcleo intangível de direitos dos seres humanos submetidos a uma determinada ordem jurídica”. (FILHO, 2016)

Por sua vez, a doutrina vem distinguir as dimensões subjetiva e objetiva dos direitos fundamentais, em que a primeira permite ao indivíduo a faculdade de impor ao Poder Público seus interesses pessoais, e a segunda (dimensão objetiva), coloca os direitos fundamentais como “base do ordenamento jurídico de um Estado Democrático de Direito”. (FERNANDES, 2014, p. 308)

Para Fernandes (2014, p. 309, grifo nosso), com base nas dimensões acima destacadas, expõe que:

Os direitos fundamentais seriam vistos não só como **direitos de defesa** (garantias negativas), ligados a um dever de omissão, (um **não fazer** ou **não interferir** do Estado no universo privado dos cidadãos), e **direitos de prestações** (garantias positivas) para o exercício das liberdades (e aqui, entendidos como obrigações **de fazer** ou **de realizar**) por parte do Estado, mas, além disso, no termos **objetivos**, eles, como a base do ordenamento jurídico, seriam um “vetor” a ser seguido (pelos Poderes Públicos e particulares) para interpretação e aplicação de todas as normas constitucionais e infraconstitucionais. Dai que, a **dimensão objetiva** (indo além das funções de cunho subjetivo tradicionalmente consagradas aos direitos fundamentais e **não** sendo apenas um “reverso de medalha” da dimensão subjetiva) se apresentaria como um verdadeiro “**reforço de juridicidade**” das **normas de direitos fundamentais**, bem como da sistemática de concretização e densificação das mesmas.

Os direitos fundamentais vêm como uma forma de garantias positivas para o exercício das liberdades, em que compreende-se o Estado como garantidor das liberdades por meio de uma “postura ativa” dos Entes Públicos, não estando limitado a “não intervenção na esfera da liberdade pessoal dos indivíduos privados”. Neste sentido, os **direitos de igualdade** podem ser lidos como direitos fundamentais garantidores do exercício de liberdades positivas, apresentando-se de

duas formas: a) “como direitos de tratamento igualitário”; e b) “como direitos de não discriminação”. (FERNANDES, 2014, p. 321, 323, grifo nosso)

O princípio da igualdade é um dos direitos fundamentais do ordenamento jurídico brasileiro, elencado expressamente no artigo 5º da CRFB/88 e regido pelo meta-princípio, termo entendido e utilizado pela doutrina majoritária, da dignidade da pessoa humana, previsto no art. 1º, inciso III, da CRFB/88. (FERNANDES, 2014, p. 354)

É também considerado, o princípio da igualdade, um direito de segunda geração, pois impõe ao Estado uma obrigação de fazer para com os grupos sociais menos favorecidos, vindo a garantir direitos sociais, culturais, econômicos ou direitos positivos, como educação, saúde, segurança pública e alimentação. Tem como objetivo reduzir as desigualdades sociais (igualdade material), uma vez que são necessárias condições mínimas para se garantir o direito à liberdade (direitos de primeira geração). (FILHO, 2016)

Para melhor compreensão, destacam-se os principais dispositivos legais da CRFB/88 referentes aos princípios da dignidade da pessoa humana e da igualdade, respectivamente:

**Art. 1º** A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...]  
 III – **a dignidade da pessoa humana;**  
 [...]

**Art. 5º Todos são iguais perante a lei**, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à **igualdade**, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:  
 I - **homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações**, nos termos desta Constituição;  
 [...]  
 (BRASIL, 1988, grifo nosso)

A CRFB/88 ainda traz diferentes dispositivos legais que apresentam o princípio da igualdade como norteador da Carta Maior:

**Art. 3º** Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:  
 III – erradicar a pobreza e a marginalização e **reduzir as desigualdades sociais e regionais;**  
 IV – promover o bem de todos, **sem preconceitos** de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

**Art. 7º** São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXX – **proibição de diferença** salarial, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;  
 XXXI – **proibição de qualquer discriminação** no tocante à salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

**Art. 170.** A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:  
 VII – **redução das desigualdades sociais e regionais**;

**Art. 193.** A ordem social tem como base o primado do trabalho, e com objetivo o bem-estar e a **justiça sociais**.

**Art. 196.** A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à **redução do risco de doença** e de outros agravos e ao **acesso universal e igualitário** às ações e serviços para a sua promoção, proteção e recuperação.

**Art. 205.** A educação, **direito de todos** e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao **pleno desenvolvimento da pessoa**, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

**Art. 206.** O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios:  
 I – **igualdade de condições** para o acesso e permanência na escola;  
 (BRASIL, 1988, grifo nosso)

Pode-se sustentar, portanto, que as concepções de um Estado Constitucional de Direito, bem como de direitos fundamentais, sob a égide do princípio da dignidade da pessoa humana, dos valores da igualdade, liberdade e justiça, são “condição de existência e medida da legitimidade de um autêntico Estado Democrático e Social de Direito”. (SARLET, 2010, p. 62)

Para tanto, a partir do princípio da dignidade da pessoa humana compreende-se o dever de **tratamento igualitário**, configurado pela exigência do indivíduo respeitar a dignidade do seu semelhante. (MORAES, 2008, p. 46, grifo nosso)

Portanto, conforme Fernandes (2014, p. 354), é necessário que todo ser humano receba “um tratamento moral condizente e igualitário, sempre tratando cada pessoa com um fim em si mesma, nunca como meio (coisa) para satisfação de outros interesses ou de interesse de terceiros”.

### 2.1.2 Compreensão Jurídica do Princípio da Igualdade

A CRFB/88 estabelece no seu art. 5º, caput, que “todos são iguais perante a lei” e entende-se, de forma unânime, que toda e qualquer lei deve ser

editada conforme o **princípio da igualdade**, também denominado **princípio da isonomia**. Ressalta-se que a interpretação não se restringe a dizer que todos os cidadãos devem ser nivelados perante a norma, uma vez as pessoas são diferentes entre si e cabe a lei tratar com equidade todos os cidadãos. (MELLO, 2014, p. 09, 10, grifo nosso)

Para Mello (2014, p. 09), o cerne do princípio da igualdade liga-se ao preceito de que a norma é voltada tanto para o aplicador da lei quanto para o próprio legislador, pois “não só perante a norma posta se nivelam os indivíduos, mas, a própria edição dela assujeita-se ao dever de dispensar tratamento equânime às pessoas”.

Canotilho (1993, p. 562, 563) traça um parâmetro entre a “igualdade na aplicação do direito” e a “igualdade na criação do direito”, em que essa primeira significa a “exigência de igualdade na aplicação do direito”, de modo a executá-lo sem olhar a quem, tratando todos com igualdade, sem individualizar a pessoa unicamente. Por sua vez, a igualdade na criação do direito significa que o próprio legislador deve criar um direito igual a todos.

O princípio da igualdade, apesar de sua universalidade, abre espaço para diferentes interpretações. Porém, para a teoria jurídica, importa dizer que ele está dirigido aos juízes ou aos legisladores. Quanto aos juízes, salienta-se a imparcialidade nos julgamentos, e quanto aos legisladores, ressalta-se a compreensão da igualdade perante a lei, ou seja, igualdade “na” lei. (BOBBIO, 1997, p. 28)

A igualdade perante a lei é um conceito genérico, cuja interpretação se dá pela “exclusão de qualquer discriminação arbitrária, seja por parte do juiz ou do legislador”. Entende-se por arbitrária, aquela discriminação “introduzida ou não eliminada sem uma justificação, ou, mais sumariamente, uma discriminação não justificada (e, neste sentido, injusta)”. (BOBBIO, 1997, p. 28)

Vale a pena destacar uma importante distinção trazida por Bobbio (1997, p. 29, 30) acerca da diferença da “igualdade perante a lei” da “igualdade de direito”, da “igualdade nos direitos” e da “igualdade jurídica”:

A expressão *igualdade de direito* é usada em contraposição a *igualdade de fato*, correspondendo quase sempre à contraposição entre igualdade formal e igualdade substancial ou material [...]. A *igualdade nos direitos* (ou dos direitos) significa algo mais do que a simples igualdade perante a lei enquanto exclusão de qualquer discriminação não justificada: significa o igual gozo, por parte dos cidadãos,

de alguns direitos fundamentais constitucionalmente assegurados [...]. Por *igualdade jurídica* se entende, habitualmente, a igualdade naquele atributo particular que faz de todo membro de um grupo social, inclusive a criança, de um sujeito jurídico, isto é, um sujeito dotado de capacidade jurídica”, cujo alvo polêmico é “aquela sociedade na qual nem todos os membros são pessoas jurídicas.

Para a criação de um direito isonômico, deve-se compreender que os indivíduos que possuem as mesmas características devem ser tratados igualmente pela lei, bem como, obterem resultados jurídicos iguais. Em contrapartida, se houver uma universalização quanto a norma, ela continuará a ter conteúdo discriminatório. Assim sendo, é necessário haver “igualdade na própria lei”, exigindo-se do legislador um conteúdo que conferirá isonomia, de modo a observar o sentido material da lei, e não somente o sentido formal. (CANOTILHO, 1993, p. 563, 564)

A concepção atual da maioria da doutrina reduz o seu entendimento ao afirmar que o princípio da igualdade é “tratar os iguais de maneira igual, e os desiguais na medida de sua desigualdade”, sendo destinatário o poder público (executivo, judiciário e legislativo) e os particulares em suas relações privadas (FERNANDES, 2014, p. 390, 392). Este é o sentido material da norma e, para avançar à sua compreensão, é necessário identificar quem são os iguais e quem são os desiguais. (CANOTILHO, 1993, p. 564)

Agora, questiona-se, qual o critério que permite distinguir grupos e pessoas que seja legitimamente reconhecido nos diferentes tratamentos jurídicos? Como não afrontar o princípio constitucional da igualdade ao facultar certas discriminações? Como tratar com desigualdade os desiguais na medida de sua desigualdade?

Conforme Mello (2014, p. 11, 21, 22), para responder a estas questões e compreender o significado do princípio da isonomia, deve-se ter clareza sobre quais as discriminações que são “juridicamente toleráveis”, e para isso, deve-se analisar: “aquilo que é dotado como critério discriminatório; [...] se há justificativa racional [...]; e se o fundamento racional abstratamente existente é, in concreto, afinado com os valores prestigiados no sistema normativo constitucional”. Para ele (2014, p. 44, 45), para que o *discrímen* estabelecido esteja logicamente alinhado com os interesses prestigiados na constituição, deve a lei assumir o “fator tido como desequiparador”, ou seja, deve a lei prever a discriminação.

Quanto aos questionamentos do que se considera uma discriminação justificada, ou seja, discriminações juridicamente toleráveis, diz Bobbio (1997, p. 28) que se pode responder a tais questões reconhecendo que “existem, entre os indivíduos humanos, diferenças relevantes e diferenças irrelevantes com relação à sua inserção nessa ou naquela categoria”, considerando que a “relevância ou irrelevância é estabelecida com base em opções de valor”.

Vale destacar, singelamente, que o constitucionalismo contemporâneo tem a preocupação em distinguir a discriminação da diferenciação. Diferenciação refere-se às discriminações lícitas, ou seja, não absurdas, as quais são necessárias para proteção das minorias, enquanto a discriminação é ilícita, considerada arbitrária, de modo a ser lesiva à igualdade. (FERNANDES, 2014, p. 392)

Especificamente, entende-se que as pessoas não podem ser tratadas pela norma com diferenciação em razão de suas características pessoais, sejam elas físicas, como cor dos olhos ou forma corporal, religiosas ou sexuais, ou em razão da raça, pois acredita-se que determinadas características ou elementos pessoais não podem ser acolhidos como raiz de alguma diferenciação. (MELLO, 2014, p. 15)

No entanto, conforme Mello (2014, p. 17), qualquer elemento de diferenciação escolhido pela lei como fator discriminatório estará baseado na pessoa, coisa, ou situação, mas este não pode afrontar a isonomia. Como por exemplo, não afronta o princípio da igualdade uma discriminação em razão do sexo para admissão de mulheres que preencherão os cargos de polícia feminina.

Outro viés a ser considerado, consoante Canotilho (1993, p. 567), é perceber que “o princípio da igualdade é não apenas um princípio de Estado de direito mas também um princípio de Estado social”, pois, sob a perspectiva jurídico-constitucional, ele “assume relevo enquanto princípio de igualdade de oportunidades e de condições reais de vida”:

Esta igualdade conexas-se, por um lado, com uma política de justiça social e com a concretização das imposições constitucionais tendentes à efetivação dos direitos econômicos, sociais e culturais [...]. Por outro, ela é inerente à própria ideia de igual dignidade social (e de igual dignidade da pessoa humana), [...] funciona como um princípio jurídico-constitucional impositivo de compensação de desigualdade de oportunidades e como princípio sancionador da violação da igualdade por comportamentos omissivos. (CANOTILHO, 1993, p. 567)

Apesar do princípio da igualdade referir-se também à igualdade de oportunidades, ou seja, de chances ou pontos de partida, isto “não passa da

aplicação da regra de justiça a uma situação na qual existem várias pessoas em competição para a obtenção de um objetivo único, ou seja, de um objetivo que só pode ser alcançado por um dos concorrentes”. Para que este objetivo seja alcançado, “uma desigualdade torna-se um instrumento de igualdade pelo simples motivo de que corrige uma desigualdade anterior: a nova desigualdade é o resultado da equiparação de duas desigualdades”. (BOBBIO, 1997, p. 31, 32)

Portanto, o princípio da igualdade tem como premissa o tratamento equitativo de todos os cidadãos, cuja vida social é regulada pela lei, sem que ela seja fonte de perseguições ou privilégios. Algumas discriminações, entretanto, são entendidas como compatíveis com o princípio da igualdade, desde que haja uma correlação lógica entre a diferença existente “e a desigualdade de tratamento em função dela conferida”, pois tem como objetivo impedir desigualdades não justificadas ou acidentais. (MELLO, 2014, p. 10, 17, 18)

## 2.2 QUESTÕES DE GÊNERO

### 2.2.1 O que é Gênero

Biologicamente falando, o gênero se divide em dois sexos, feminino e masculino, macho e fêmea, cuja distinção é que define a nossa existência, assim como, a produção social das sociedades implica na intervenção destes dois gêneros. (CARLOTO, 2016)

De acordo com o dicionário Aurélio, gênero é a “categoria que indica por meio de desinências uma divisão de nomes baseada em critérios tais como sexo e associações psicológicas. Há gêneros masculino, feminino e neutro”. (apud SCOTT, 1989, p. 02)

A palavra gênero, em contexto antropológico, conforme o dicionário Aurélio, tem o seguinte significado:

**gê.ne.ro** *sm.* [...] **4.** *Antrop.* A forma como se manifesta, social e culturalmente, a identidade sexual dos indivíduos.

Destaca-se inicialmente que sexo refere-se às características biológicas de mulher e homem, e, enquanto gênero, tem seu sentido voltado às “relações sociais desiguais de poder”, as quais são o “resultado de uma construção social do

papel do homem e da mulher a partir das diferenças sexuais”. (DÍAZ; CABRAL, 2016)

Por sua vez, o conceito de gênero demorou para ser construído e passou por diversas interpretações, influenciadas pelo contexto histórico de cada época, conforme afirma Scott (1989, p. 19):

As preocupações teóricas relativas ao gênero como categoria de análise só apareceram no final do século XX. Elas estão ausentes na maior parte das teorias sociais formuladas desde o século XVIII até o começo do século XX. De fato, algumas dessas teorias construíram a sua lógica sob analogias com a oposição masculino/feminino, outras reconheceram uma “questão feminina”, outras ainda preocupam-se com a formação da identidade sexual subjetiva, mas o gênero, como o meio de falar de sistemas de relação sociais ou entre sexos, não tinha aparecido.

O psicólogo John Money (1921-2006) usou pela primeira vez, em 1955, o termo “gênero”, cujo objetivo foi demonstrar uma diferença psicológica e social entre mulheres e homens. Também, de grande importância foram os estudos da filósofa Simone de Beauvoir (1908-1986), pois auxiliaram a teorizar o conceito de gênero de modo a evidenciar as questões sociais que o compõem. Como exemplo, ressalta-se uma de suas frases, difundida no Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM) 2015: “Não se nasce mulher, torna-se mulher”. (MACHADO, 2016)

Foram com estudos feministas que as concepções sobre gênero começaram a surgir, primeiramente nas décadas de 1960 e 1970, na Europa e nos Estados Unidos, cuja análise investigou as causas de sujeição feminina com base em conhecimentos antropológicos, em teorias marxistas e na psicanálise. Posteriormente, as antropólogas feministas “identificaram a desigualdade entre homens e mulheres como resultado de uma organização social, psicológica e cultural baseada em uma divisão dualista do mundo (machos e fêmeas, cultura e natureza [...])”. (ZIRBEL, 2007, p. 130)

Já as feministas acadêmicas, com base em uma “lógica binária do mundo”, segundo a qual “a causa da opressão das mulheres estava nelas mesmas, inscrita na sua ‘natureza’, na anatomia do corpo”, definiam as mulheres “como mais próximas da natureza, da reprodução, da passividade e do irracional (em oposição à cultura, ao trabalho produtivo, à ação transformadora e à razão)”. Assim como, “não aceitaram o determinismo bio-sexual das explicações correntes sobre a situação de inferioridade das mulheres nas mais diversas sociedades”, pois “pontuaram a

existência de um complexo emaranhado de relações políticas e sociais que legitimavam o poder do homem sobre a mulher”. (ZIRBEL, 2007, p. 131)

De acordo com Zirbel (2007, p. 134, 137), por influência das feministas, nas décadas de 1970 e 1980, o debate científico e político acerca das diferenças entre sexo e gênero ingressaram na comunidade acadêmica estadunidense, de modo a utilizarem o sistema sexo/gênero, ou seja, conceito de gênero, “para enfatizar o caráter político e histórico das definições normativas de feminilidade e masculinidade”.

Conforme Scott (1989, p. 21), a definição de gênero possui duas partes principais, as quais estão ligadas entre si, em que, numa primeira perspectiva, entende que o “gênero é um elemento constitutivo das relações sociais baseado nas diferenças percebidas entre os sexos”, assim como, em uma segunda, aponta que “gênero é uma forma primeira de significar as relações de poder”.

Não é o sexo nem a vivência da sexualidade que determinam o que é gênero, pois este tem como pressuposto um complexo sistema de relações, que pode ou não incluir o sexo (GUEDES, 1995). A identidade da pessoa humana é “passível de resignificação constante”, pois é entendida como “não-fixa”, uma vez que “não existe uma determinação natural dos comportamentos de homens e mulheres, apesar das inúmeras regras sociais calcadas numa suposta determinação biológica diferencial dos sexos”. (GROSSI, 1999, p. 04, apud ZIRBEL, 2007, p. 19)

Para Carloto (2016), é a através das dinâmicas sociais que se constroem os gêneros, ou seja:

A existência de gêneros é a manifestação de uma desigual distribuição de responsabilidade social da existência. A sociedade estabelece uma distribuição de responsabilidade que são alheias as vontades da pessoas, sendo que os critérios desta distribuição são sexistas, classistas ou racistas. Do lugar que é atribuído socialmente a cada um, dependerá a forma como se terá acesso à própria sobrevivência como sexo, classe e raça, sendo que esta relação com a realidade comporta uma visão particular da mesma.

Ressalta-se que, para a pesquisa constante neste Trabalho de Conclusão de Curso, usar-se-ão as terminologias feminino e masculino como sinônimas de mulher e homem, uma vez que, conforme Estatuto dos Militares Estaduais de Santa Catarina, Lei Estadual n. 6.618, de 10 de fevereiro de 1983 (SANTA CATARINA, 1983), o ingresso nas fileiras da corporação se dá com a distinção entre feminino e masculino, ou seja, entre mulher e homem. Deve-se ter clareza que as terminologias aqui utilizadas não têm como escopo ofender os conceitos de gênero, uma vez que

o objetivo deste é apresentar quais as principais dificuldades enfrentadas pelas mulheres do CBMSC no exercício da profissão bombeiro militar, considerando as diferenças entre os gêneros.

Por fim, conforme destaca Guedes (1995), compreender as diferenças de gênero aponta para a compreensão de uma sociedade mais justa, assim como mais isonômica nas suas multiplicidades, diferenças e semelhanças, consoante o que preceitua a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

### **2.2.2 Distinções para com o Conceito de Gênero: Identidade de Gênero e Orientação Sexual**

De acordo com Jesus (2012, p. 07, 08), a pessoa é ensinada a como se comportar e agir desde o seu nascimento, desde a descoberta do sexo durante a gestação, conforme seu sexo biológico. Cresce aprendendo que homens e mulheres são dessa ou daquela maneira, porque isso é da “natureza” humana. Ocorre que homens e mulheres aprendem a ter um “papel de gênero ‘adequado’”, influenciados pela sociedade e pela cultura em que vivem.

“As influências sociais não são totalmente visíveis, parece para nós que as diferenças entre homens e mulheres são “naturais”, totalmente biológicas, quando, na verdade, boa parte delas é influenciada pelo convívio social”. Vale destacar que, para as ciências biológicas, o que determina o sexo são os órgãos reprodutores, genitais, níveis hormonais e características orgânicas, como os cromossomos. Opostamente, ser mulher ou ser homem, ser feminino ou masculino, é uma questão de gênero, pois gênero é social. “Logo, o conceito básico para entendermos homem e mulher é o de gênero”. (JESUS, 2012, p. 08)

É pacífico o entendimento que o conceito de gênero difere de identidade de gênero, bem como, de orientação sexual. **Identidade de gênero** é o gênero com que a pessoa se identifica, seja como homem, como mulher, como ambos ou, ainda, como nenhum dos dois, estes denominados “não binários”. Em contrapartida, a **orientação sexual** significa o “gênero pelo qual a pessoa desenvolve atração sexual e laços românticos”, podendo ser heterossexual, homossexual, bissexual ou assexual. Ressalta-se que sobre a assexualidade, ainda não há concordância se ela é ou não uma orientação sexual, pois ser assexual é não ter atração por nenhum dos gêneros. (MACHADO, 2016, grifo nosso)

Conforme Machado (2016), a pessoa pode se identificar de duas maneiras: a) cisgênero, em que ela se identifica “com o mesmo gênero que lhe foi dado no nascimento; e b) transexual e/ou transgênero, segundo o qual a pessoa se identifica “com um gênero diferente daquele que lhe foi dado no nascimento”.

Para ratificar estes conceitos, Jesus (2012, p. 10, grifo nosso) aponta as diferenças entre:

- a) **Cisgênero** ou “cis”: são aquelas pessoas que se identificam com o gênero que lhes foi atribuído no nascimento;
- b) **Transgênero** ou “trans”: são os “não-cisgênero”, aqueles que não se identificam com o gênero que lhes foi dado;
- c) **Sem gênero**: são aquelas pessoas que não se identificam com gênero algum. Quanto a esta denominação, a doutrina ainda não entrou em consenso, sendo utilizados termos como “andrógino”, “*queer*”, ou repetem a expressão “transgênero” para denominá-los.

Destaca-se que, consoante Jesus (2012, p. 10), parte dos estudiosos compreendem transgênero “como uma categoria à parte das pessoas travestis ou transexuais”. Porém, a autora reconhece que há uma diversidade na forma de viver o gênero, em que a vivência do gênero pode se dar como:

1. Identidade (o que caracteriza transexuais ou travestis), OU como
2. Funcionalidade (representado por *crossdressers*, *drag queens*, *drag kings* e transformistas).

Com o objetivo de simplificar o entendimento, destacam-se os conceitos atribuídos por Jesus (2012, p. 26, 27) às seguintes terminologias:

**Transexual:** Termo genérico que caracteriza a pessoa que não se identifica com o gênero que lhe foi atribuído quando de seu nascimento;

**Travesti:** pessoa que vivencia papéis de gênero feminino, mas não se reconhece como homem ou mulher, entendendo-se como integrante de um terceiro gênero ou não-gênero;

**Transformista ou Drag Queen/Drag King:** Artista que se veste, de maneira estereotipada, conforme o gênero masculino ou feminino, para fins artísticos ou de entretenimento. A sua personagem não tem relação com sua identidade de gênero ou orientação sexual;

**Crossdresser:** Pessoa que frequentemente se veste, usa acessórios e/ou se maquia diferentemente do que é socialmente estabelecido para o seu gênero, sem se identificar como travesti ou transexual. Geralmente são homens heterossexuais, casados, que podem ou não ter o apoio de suas companheiras;

Quanto ao transexual, sabe-se que ele não se reconhece no próprio gênero, pois sente que seu corpo não equivale à forma como se percebe ou pensa. Portanto, pode-se ter mulheres transexuais, as quais adotam comportamentos femininos, e homens transexuais, os quais adotam comportamentos masculinos, bem como nome e/ou aparência estética. (JESUS, 2012, p. 15)

### 2.2.3 Igualdade de Gênero nas Relações de Trabalho

Inicialmente, destaca-se o conceito de trabalho, conforme o dicionário Aurélio:

**tra.ba.lho** *sm.* 1. Aplicação das forças e faculdades humanas para alcançar um determinado fim. 2. Atividade coordenada, de caráter físico e/ou intelectual, necessária à realização de qualquer tarefa, serviço ou empreendimento. 3. Trabalho (2) remunerado ou assalariado; serviço, emprego. 4. Local onde se exerce essa atividade. 5. Qualquer obra realizada. 6. Lida, labuta.

O trabalho sempre esteve ligado ao desenvolvimento do ser humano, sob os mais variados fundamentos (econômicos, sociais, éticos ou religiosos), e por si só, não se diferencia nas diferentes sociedades modernas e contemporâneas. No entanto, algumas características marcam o trabalho no capitalismo das sociedades atuais. (DEDECCA, 2004, p. 22)

Conforme aponta Dedecca (2004, p. 23, 24), uma das características é a “compulsoriedade criada pelo capitalismo através do trabalho”, em que há uma obrigatoriedade de venda da mão de obra imposta pela ausência de patrimônio ou propriedade, uma vez que o consumo foi monetizado [transformado em dinheiro]. Outra refere-se “ao processo de alocação do trabalho no processo de produção e suas implicações sobre o tempo de trabalho”; e uma terceira característica diz que, apesar do capitalismo possuir formas de revolucionar as condições de trabalho, ele continua incapaz de “eliminar a necessidade de um tempo necessário para a reprodução social, física e mental dos homens e mulheres”, ou seja, mesmo com o aumento da jornada de trabalho diária e a intensidade de trabalho geradas pelo mundo capitalista, o dia continua tendo 24 (vinte e quatro) horas, demonstrando-se necessário garantir ao trabalhador períodos de descanso.

Ao considerar que vivemos em um sistema capitalista, necessário é frisar que existem os empregados, os quais vendem seu trabalho, e os empregadores, os

quais detém os meios de produção. Assim como, há atividades qualificadas e não qualificadas e diferenças entre trabalho direto e trabalho indireto, uma vez que este refere-se ao produtor de bens de produção, e aquele ao produtor de bens de consumo. (LEMOS, 2016, p. 02)

Assim como, a relação jurídica entre empregado e empregador será sempre marcada por uma considerável assimetria, pois compreende-se que o empregador busca sempre satisfazer uma necessidade do ponto de vista empresarial ou pessoal, enquanto o empregado necessita colocar a disposição sua capacidade intelectual e física em busca da sobrevivência por meio de uma remuneração pecuniária. Esta relação resta, no entanto, desigual do ponto de vista formal, o que explica uma estrutura de dominação e exploração, cabendo à legislação trabalhista [ao ordenamento jurídico] buscar a igualdade material das relações de emprego. (CASTILHO, 2015, p. 364, 365)

Com vistas à igualdade material, o Brasil tomou algumas medidas para dirimir as discriminações no ambiente de trabalho, conforme aponta Castilho (2015):

- a) Uma delas é o Programa “Brasil, Gênero e Raça”, implantado pelo Ministério do Trabalho em 1997, cujo objetivo é combater a discriminação no acesso e na relação de emprego ou na profissão. Este Programa foi instituído para “cumprir as diretrizes e os princípios da Convenção n. 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)” e pode ser acessado nos “*Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação no Emprego e na Profissão*”, os quais funcionam juntamente com as Delegacias e Subdelegacias Regionais de Trabalho (p. 359, 360);
- b) A Lei n. 9.029, de 13 de abril de 1995, para fins admissionais ou de permanência da relação de emprego/trabalho, “proíbe a exigência de atestado de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias” (p. 363);
- c) Emenda Constitucional n. 81, de junho de 2014 (Emenda do Trabalho Escravo), “que permite a expropriação de propriedades onde for comprovado o uso do trabalho forçado, sem direito a indenização aos proprietários”. Quanto ao trabalho forçado, faz-se analogia ao conceito de trabalho análogo à escravidão, consoante art. 149 do Código Penal (p. 364); e
- d) A Emenda Constitucional n. 72/2014, a qual garante os direitos trabalhistas às trabalhadoras domésticas, como, por exemplo, o pagamento de hora extra, de seguro desemprego, aposentadoria, de jornada de trabalho máxima de 8 (oito)

horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, entre outros (p. 364).

Na mesma lógica, a proibição da discriminação de gênero nas relações de trabalho é previsão constitucional, conforme art. 7º, incisos XX e XXX, da CRFB/88:

**Art. 7º.** São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

**XX** - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

**XXX** – proibição de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

Ao contrário do que dispõe a CRFB/88, observa-se que na prática há um tratamento desigual para com as mulheres nas relações de trabalho, como por exemplo, poucas são aquelas que ocupam cargos de direção e, mesmo em funções equivalentes as dos homens, tendem a receber salários menores. (CASTILHO, 2015, p. 368)

Corroboram Días e Cabral (2016) ao apontar que, atualmente, o número de mulheres que têm saído do lar para ingressar no mercado de trabalho têm aumentado consideravelmente, mas as desigualdades entre elas e os homens permanecem. Estudos revelam que, em geral, as mulheres recebem uma remuneração inferior a dos homens, mesmo quando ocupam o mesmo cargo, assim como concorrem a menos possibilidades de alcançarem algum cargo de direção e participarem das tomadas de decisões de uma empresa, por exemplo.

No que tange à igualdade de gênero nas relações de trabalho, vale ressaltar que, no Brasil, Elisabeth Souza Lobo foi a precursora quanto aos estudos de gênero e trabalho, desenvolvendo, “na década de 70, estudos empíricos com trabalhadores e trabalhadoras em fábricas automotivas”, de modo a analisar o trabalho feminino com base na sociologia e na história social do país. Seus estudos observaram a organização fabril das décadas de 50, 60 e 70, períodos em que houve um aumento considerável do trabalho feminino na indústria, porém marcados por elevada exploração, baixos salários, pouca qualificação e considerável insegurança. (LEMOS, 2016, p. 02 - 04)

De acordo com Lobo (1991, apud CARLOTO, 2016), a divisão sexual do trabalho entre homens e mulheres não se dá exclusivamente pela distribuição do trabalho conforme os setores ou ramos de atividade, pois se dá também pela desigualdade no trabalho em função do gênero, em que “a subordinação de gênero,

a assimetria nas relações de trabalho masculinas e femininas se manifesta não apenas na divisão de tarefas, mas nos critérios que definem a qualificação das tarefas, nos salários, na disciplina do trabalho”. Portanto, a divisão sexual do trabalho é construída como “prática social”, ordenadas por questões históricas (tradição do que são tarefas femininas ou masculinas) e por questões conjunturais (quando há a criação de modalidades para a divisão sexual do trabalho).

A desigualdade entre homens e mulheres, conforme Díaz e Cabral (2016), pode ser observada em torno de quatro eixos: “a sexualidade, a reprodução, a divisão sexual do trabalho e no âmbito público/cidadania”. Estes, indiscutivelmente, interferem nas relações de trabalho, como por exemplo, é a mulher quem tem o poder da reprodução, em que gerar um filho e amamentar são, comumente, circunstâncias que limitam a vida da mulher em diferentes âmbitos, diminuindo as suas possibilidades, inclusive profissionais. É pelo fator biológico da mulher que a totalidade do trabalho reprodutivo tem sido a ela atribuído, de modo a ocorrer a divisão sexual do trabalho.

Às mulheres, portanto, se atribui o ficar em casa, cuidar dos filhos e realizar o trabalho doméstico, desvalorizado pela sociedade e que deixava as mulheres “donas de casas” limitadas ao mundo do lar; com menos possibilidade de educação, menos acesso à informação, menos acesso à formação profissional, etc. (DÍAZ; CABRAL, 2016)

Corroborando Brito e Oliveira (1997, p. 252, apud CARLOTO, 2016) ao afirmar que:

[...] a divisão sexual do trabalho não cria a subordinação e a desigualdade das mulheres no mercado de trabalho, mas recria uma subordinação que existe também nas outras esferas do social. Portanto a divisão sexual do trabalho está inserida na divisão sexual da sociedade com uma evidente articulação entre trabalho de produção e reprodução. E a explicação pelo biológico legitima esta articulação. O mundo da casa, o mundo privado é seu lugar por excelência na sociedade e a entrada na esfera pública, seja através do trabalho ou de outro tipo de prática social e política, será marcada por este conjunto de representações do feminino.

Pode-se também dizer que o processo de globalização econômica e financeira neoliberal interfere no trabalho das mulheres, ao considerar que o processo de globalização reconfigura as relações sociais, sejam elas de classe, de gênero ou de raça/etnia, de modo a modificar os papéis do que é feminino e do que é masculino nas esferas políticas, sociais e profissionais. Conseqüentemente, o lugar das mulheres no trabalho profissional e na política é modificado, bem como,

concomitantemente, alteram-se as formas de desigualdades entre homens e mulheres. (HIRATA, 2004, p. 14, 15)

Não menos importante é falar rapidamente sobre preconceito e discriminação nas relações sociais, cujos conceitos são dados por Castilho (2015, p. 358, grifo nosso), em que “**preconceito** é um conjunto de crenças estereotipadas que conduzem a posturas negativas a um indivíduo, ou a um grupo de indivíduos (mesmo que estas posturas sejam apenas interiores – mentais)”; e **discriminação** decorre do preconceito, o qual “é qualquer manifestação declarada de um preconceito na forma de atitudes desfavoráveis que se destinam a excluir pessoa ou pessoas, de determinado grupo”.

São de diferentes formas que a discriminação se manifesta, podendo ser por provocações grosseiras ou raivosas, por meio de disfarçados gracejos, anedotas, ou até mesmo, por observações aparentemente inocentes. Os principais grupos atingidos são os homossexuais, negros, indígenas, imigrantes, obesos, os pobres, as pessoas com deficiência e as mulheres, nos mais diferentes lugares. Porém, é na escola e nos ambientes de trabalho que ocorrem a maior parte das manifestações de preconceito. (CASTILHO, 2015, p. 358)

Portanto, estima-se que incluir discussões sobre gênero e sexualidade nas escolas é a melhor maneira de ampliar o debate, cujo objetivo é construir novas relações que conheçam a compreendam o contexto histórico e atual de que existem desigualdades entre mulheres e homens. (DÍAS; CABRAL, 2016)

Ou seja, o respeito às diferenças e à dignidade inerente a cada ser humano dar-se-ão pela formação moral dos indivíduos da nossa sociedade. (CASTILHO, 2015, p. 238, 359)

### **3 A LUTA DAS MULHERES POR TRATAMENTO IGUALITÁRIO E O CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA**

#### **3.1 OS MOVIMENTOS FEMINISTAS**

Antes de mais nada, conceituar os movimentos feministas trará para o presente trabalho a possibilidade de compreender com mais clareza a atual realidade enfrentada pelas mulheres da nossa sociedade, bem como, quebrar estereótipos extremistas ligados ao feminismo. A história de luta das mulheres de todo o mundo traçou o desenvolvimento para o que se entende de sociedade atual, e é imprescindível o seu conhecimento.

Destaca-se, para tanto, o conceito de Araújo (2016) acerca dos movimentos feministas, os quais são “movimentos políticos cuja meta é conquistar a igualdade de direitos entre homens e mulheres, isto é, garantir a participação da mulher na sociedade de forma equivalente a dos homens”.

Do mesmo modo, pode-se dizer também que “são movimentos intelectuais e teóricos que procuram desnaturalizar a ideia de que há uma diferença entre os gêneros”, mesmo que esta seja “naturalizada em praticamente todas as culturas humanas”. (ARAÚJO, 2016)

##### **3.1.1 A luta das Mulheres pelo mundo afora**

Conforme Araújo (2016), o movimento feminista no mundo teve sua origem no ano de 1848, na Convenção de Direitos da Mulher, em Nova Iorque. Lá, as mulheres reivindicaram as conquistas da Revolução Francesa, cujo tema era “Igualdade, Liberdade e Fraternidade”, pois acreditavam que elas, enquanto cidadãs, deveriam ser compreendidas como detentoras dos mesmos direitos sociais e políticos conquistados na revolução.

No entanto, aponta Oliveira (1997, p. 39), a Revolução Francesa [1789-1799] “não ajudou muito no status da mulher” daquela época, pois apesar do seu lema, a Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão era levada ao pé da letra somente às pessoas do sexo masculino, de modo a deixar de considerar todos os seres humanos. Às mulheres, o que mudou significativamente durante este período foi a igualdade entre elas e os homens na distribuição da herança e a

permissão ao divórcio. Mas com o fim do período revolucionário, em 1792 a estrutura da família voltou a ser ainda mais rígida, assim como, com o Código Napoleônico [Código Civil Francês, outorgado em 21 de março de 1804]:

O divórcio voltou a ser proibido. A mãe solteira e o filho que não nasce do casamento deixaram de ter direitos. Cabe ao marido definir onde o casal vai morar. A esposa depende da autorização dele para assumir qualquer obrigação social.

O adultério da mulher é punido com prisão. Se o marido mata a esposa que o traiu, a justiça o desculpa. Afinal, ele agiu em legítima defesa da honra. [...]. A mulher só pode pedir o divórcio se ele levar a amante para dentro de casa. (OLIVEIRA, 1997, p. 39, 40)

Mesmo com a falta de igualdade para com as mulheres daquela época e com a falta de atenção às manifestações feministas, a revolucionária Olympe de Gouges escreveu em 1789 a “Declaração dos Direitos da Mulher e Cidadã”, cujo art. 1º dizia: “A mulher nasce livre e permanece igual ao homem”. (OLIVEIRA, 1997, p. 39)

Logo após, em 1792, a inglesa Mary Wollstonecraft publicou um dos primeiros manifestos feministas, denominado “Uma reivindicação pelos direitos da mulher”. (OLIVEIRA, 1997, p. 44)

Ao citar o livro de Mary Wollstonecraft, pertinente é sugerir o filme “As Sufragistas”, dirigido por Sarah Gavron e lançado em 24 de dezembro de 2015, uma vez que o livro “Uma reivindicação pelos direitos das mulheres” é usado como referência aos movimentos sufragistas ocorridos na Inglaterra (WARKEN, 2017).

Este filme retrata o início da luta dos movimentos feministas, em que as mulheres britânicas do início do século XX, trabalhadoras fabris, enfrentaram os homens e seu poder em busca do direito ao voto e à igualdade. Destaca-se uma sinopse marcante do filme, pronunciada pela personagem Emmeline Pankhurst (interpretada por Meryl Streep):

Durante cinquenta anos temos trabalhado de forma pacífica para garantir o voto para as mulheres. Temos sido ridicularizadas, maltratadas e ignoradas. Agora percebemos que ações e sacrifícios, devem ser a ordem do dia. Estamos lutando por um tempo em que cada menina nascida neste mundo terá uma oportunidade igual aos seus irmãos. Nunca subestime o poder que as mulheres têm de definir os nossos próprios destinos. Nós não queremos quebrar as leis, nós queremos fazê-las. (AS SUFRAGISTAS, 2015)

Com o advento da Revolução Francesa e posteriormente da Revolução Industrial, viu-se a necessidade de mais mão de obra fabril, bem como, mão de obra barata, dando mais espaço para as mulheres no trabalho. Porém, as operárias

trabalhavam mais que os homens, ganhavam menos e ainda tinham que dar conta das atribuições domésticas, dos filhos e do marido. (OLIVEIRA, 1997, p. 40)

A obra “O Segundo Sexo”, de Simone de Beauvoir, produzida na França em plena Revolução Industrial, foi considerada como fundamental no fortalecimento dos movimentos feministas. Ela mostrou que a desigualdade em função do sexo não é mera questão biológica, mas sim consequência de uma sociedade patriarcal que vinha a condicionar a figura da mulher na sociedade. (ARAÚJO, 2016)

De acordo com Chalita (2005, p. 290 - 192), com a obra de Simone de Beauvoir foram criadas as raízes do feminismo e seu livro passou a ser considerado a “bíblia além-França, rebatizando a mulher”. O debate sobre a opressão feminina entrava em pauta calorosamente e questionamentos sobre a alienação das mulheres, a submissão dela aos homens, bem como o porquê da opressão, estavam contrapostos em um discurso que colocava homens e mulheres como iguais.

Simone de Beauvoir nos convida a refletir apaixonadamente sobre o fato de que a mulher é inferiorizada pela sua própria situação: ela não tem passado, não tem histórico nem sequer religião própria, uma vez que nunca mostrou sua voz na história. Subordinou-se sempre à voz do homem: códigos, leis, linguagem, tendo como algemas a sua alienação. A alienação, assim, passa a ser de ambos, assim como as vítimas que se tornam de si e do outro. A solução que Simone propõe é que mulher e homem se reconheçam como semelhantes, atingindo juntos a liberdade. (CHALITA, 2005, p. 290)

Analisa os conceitos sobre a mulher de todas as doutrinas, da psicanálise ao marxismo. E chega a conclusão mais polêmica do século: ninguém nasce mulher, torna-se mulher. (OLIVEIRA, 1997, p. 50)

Já em 1840, nos Estados Unidos, Lucretia Mott e um grupo de mulheres americanas lideradas por ela fundaram a Associação pelos Direitos Iguais (Equal Rights Association), a fim de defender os negros e as mulheres, e posteriormente é que surgem associações feministas em todo o mundo, inicialmente, pela luta ao direito de voto (OLIVEIRA, 1997, p. 42, 43):

As suecas saem na frente e conseguem depositar seu primeiro voto nas urnas das eleições municipais em 1862. E, 1866, o estado americano de Wyoming concedeu o direito de voto às mulheres, mas foi só em 1919 que uma emenda constitucional reconheceu a igualdade política das mulheres nos Estados Unidos. As francesas participaram pela primeira vez de uma eleição em 1944.

É significativo destacar ao presente tópico, aproveitando a cronologia dos fatos, um dos grandes marcos históricos na luta pelos direitos das mulheres: o dia 8 de março de 1857, nos Estados Unidos da América, quando:

No final do século XIX, as operárias recebiam a metade do salário dos operários. Chegavam a trabalhar 17 horas por dia nas indústrias de fiação e tecelagem. A revolta contra a exploração explodiu no dia 8 de março de 1857. As empregadas das indústrias têxteis americanas cruzaram os braços exigindo redução da jornada de trabalho para dez horas e salários iguais. Foram queimadas vivas. O dia 8 de março entrou para a história como o Dia Internacional da Mulher, comemorado até hoje em todo o mundo. (OLIVEIRA, 1997, p. 41)

De acordo com Oliveira (1997, p. 57, 58), o feminismo que tomou força no mundo todo, inicialmente pedia por igualdade, sendo uma luta a favor das mulheres e não contra os homens. Porém, deu-se início a uma guerra de extremismo, em que de um lado estavam as feministas e do outro os machistas, ambos extremistas. Grande parte disso foi estimulado por Betty Friedman, de modo a tornar o movimento em uma ditadura, com seus mandamentos:

Nada de roupas sensuais e cuidado com o corpo. Muito menos maquiagem, batom e esmalte. Gostar de ser olhada com desejo e aceitar cantadas figurava entre pecados mortais. Assim como deixar o homem tomar iniciativa na hora de transar. Quem transgredisse as regras, estava aceitando o papel de objeto sexual. Só ganhava o status de liberada a mulher que dividia com o marido todas as tarefas domésticas e o cuidado dos filhos. Trabalhar fora era obrigatório. A feminista verdadeira não amava um homem machista ou que fizesse piadas sobre o movimento. Não podia ter dúvidas ou culpas.

A psicóloga e jornalista americana Betty Friedman publicou, em 1963, o livro “A mística feminina” no qual converteu o discurso acadêmico de Simone de Beauvoir para a filosofia prática das mulheres donas de casa, contando o dilema entre ser uma dona de casa, cuidar dos filhos e do marido, e sair para trabalhar fora, “carregando uma grande culpa por estar ‘traindo’ sua feminilidade”. Logo em 1966, Betty “fundou a ‘Women Liberation Movement’ e a revista *Now*. Tornou-se comandante de um exército [...]. Mais de cem mil mulheres alistaram-se para dar uma demonstração pública de que a guerra era pra valer [...]” As ruas de Washington foram tomadas por discursos pró-pílula, pró-aborto, pelo “fim da exploração do trabalho doméstico e da subserviência sexual”, sendo posteriormente conhecido como “a queima dos sutiãs”. (OLIVEIRA, 1997, p. 51, 52)

Portanto, a ativista Betty Friedman retomou as ideias de Simone de Beauvoir no movimento das mulheres em prol da liberdade em 1963, denunciando “a submissão das mulheres à sociedade capitalista norte-americana”, fazendo com que o movimento se expandisse pelo mundo. (CHALITA, 2005, p. 293)

Por consequência, naquele tempo, o movimento feminista dividiu-se em categorias, conforme aponta Oliveira (1997, p. 58,59):

- a) as que defendiam a igualdade a qualquer preço, vestindo o slogan de Betty Friedman;
- b) aquelas que mantinham-se fieis aos tradicionais valores do casamento e da família, em que o feminismo era uma ameaça à condição de mulher;
- c) e por fim, as “que tentavam conciliar os dois papéis sexuais, desdobrando-se entre a família e o trabalho.

Por conseguinte, já no século XX, além das questões de igualdade entre os gêneros nas relações familiares, sociais e profissionais, ressalta-se outro assunto que foi fervoroso no mundo todo e “acabou sendo o estopim para a revolução de costumes com base no sexo livre e no questionamento do papel de mãe imposto às mulheres”: quando em 1956, na cidade de Porto Rico, foi testada a primeira pílula anticoncepcional, para, quatro anos após, ser comercializada inicialmente nos Estados Unidos. (OLIVEIRA, 1997, p. 50)

Assim como, neste mesmo século, a Organização das Nações Unidas (ONU) teve grande e importante atuação na defesa das mulheres. Em função do considerável aumento delas no mercado de trabalho, em 1967 a ONU expressou a extinção da discriminação e do preconceito contra a mulher na “Declaração Universal dos Direitos da Mulher”, na qual, conforme Oliveira (1997, p. 53), o art. 1º previa que “A discriminação com base no sexo, quando nega ou limita a igualdade de direitos do homem e da mulher, é fundamentalmente injusta e constitui ofensa à dignidade humana”.

De acordo com Oliveira (1997, p. 50), em 1952 foi votada a “Convenção sobre Direitos Políticos da Mulher” pela ONU, após a Organização Internacional do Trabalho (OIT) aprovar a “Convenção de Igualdade de Remuneração entre Trabalho Masculino e Feminino para Função Igual” em 1951.

A ONU teve sim grande participação na luta pelos direitos das mulheres, sendo a igualdade entre elas e os homens um dos seus principais princípios, uma vez que, dos seus importantes documentos, inúmeros são os que proíbem “a discriminação com base no sexo do indivíduo”:

[...] o Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, o Pacto Internacional sobre os Direitos Cívicos e Políticos, a Convenção sobre os Direitos da Criança, a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial e a Convenção contra a Tortura, todos eles inspirados na Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948. (CASTILHO, 2015, p. 366)

Guedes (1995), destaca que as reflexões acerca da condição feminina tiveram impulso com a instauração da “Década da Mulher” pela ONU, entre os anos de 1975 a 1985. Por sua vez, Castilho (2015, p. 366) aponta o ano de 1975 como o “Ano Internacional da Mulher”, assim declarado pela ONU. Neste período também ocorreu no México a “Primeira Conferência Mundial da Mulher”, a qual contou com 133 (cento e trinta e três) delegações, compostas com 4000 (quatro mil) participantes.

Mais recentemente, em 2000, 185 (cento e oitenta e cinco) países reuniram-se na “Cúpula do Milênio” a fim de discutirem sobre os males da sociedades contemporânea. Tiveram como resultado a fixação de “oito objetivos de desenvolvimento do milênio” a serem atingidos até 2015. Destaca-se, sobretudo, que o terceiro objetivo versa sobre a “igualdade entre os sexos e autonomia das mulheres”. (CASTILHO, 2015, p. 373)

Para encerrar este breve retrato acerca dos movimentos feministas pelo mundo, evidencia-se o pensamento da filósofa Chantal Mouffe, a qual traz o feminismo associado a uma corrente do pensamento político que caracteriza a identidade sob a perspectiva dos movimentos feministas, pois, para ela, não se pode falar na categoria “mulher” enquanto identidade essencial do feminismo e/ou como sujeito universal e critica afirmando que diversas teorias feministas mantêm algum tipo de essencialismo, o que impossibilitaria a resolução dos problemas de opressão e de desigualdade entre os sexos defendidos pelos movimentos feministas (SANTOS, 2016, grifo nosso):

A solução apontada por Mouffe passa, então, pelo que ela entende ser o caminho possível para um feminismo consequente do ponto de vista político: **o reconhecimento de que a luta das mulheres se assemelha a outras lutas de outros movimentos que buscam o mesmo valor político em situações conjunturais concomitantes; e que só será possível falar de um movimento feminista se for colocada em prática uma política articulatória entre movimentos que lutam por um significado particular de liberdade e/ou igualdade.**

Portanto, para Chantal Mouffe, o feminismo como movimento político só se afirma ao fazer “parte de uma ação articulatória mais ampla que [...] lute por liberdade e igualdade na busca pela democracia em lugares pontuais do social, onde esses valores políticos não estejam total ou parcialmente presentes”. (SANTOS, 2016)

Contudo, apesar das legislações vigentes em todo o mundo, sabe-se que ainda há uma grande quantidade de mulheres com seus direitos ignorados ou

desrespeitados. Teoricamente, não são tantas coisas a serem feitas, porém, há questões complexas de cunho cultural que interferem numa satisfatória relação de igualdade entre os gêneros, sendo que, primeiramente, pode-se falar na “falta de participação dos homens no processo de igualdade” e, por conseguinte, parece não “haver vontade política suficiente por parte dos Estados”. (CASTILHO, 2015, p. 367)

Portanto, com a superação de alguns estereótipos extremistas relacionados ao papel da mulher na sociedade, atualmente, o pós-feminismo trouxe consigo uma ideia mais madura sobre as relações entre os diferentes gêneros, uma vez que as diferenças entre homens e mulheres são inegáveis, mas cabe a todos respeitá-las, em que cada um deve ser feliz fazendo o quê e do jeito que gosta. (OLIVEIRA, 1997, p. 86, 95)

### **3.1.2 O Movimento Feminista no Brasil**

No Brasil, a revolução feminista teve origem no século XIX, quando o Império reconheceu a necessidade de educar a população feminina. Porém, esta educação deu-se somente às mulheres da classe alta, as quais foram gradualmente inseridas no mercado industrial. (SOUSA, 2016)

Assim como no contexto mundial, o Brasil também manifestou o feminismo na luta pelo direito ao voto das mulheres, o qual foi conquistado em 1932. Posteriormente, em 1937, destaca-se a opressão, de modo a impedir a manifestação dos movimentos sociais de luta. Em 1950, num processo de redemocratização do país, o trabalho feminino foi condicionado à autorização marital, paralelamente ao fato da mulher continuar a ser responsabilizada unicamente pelas funções domésticas e da maternidade. (SOUSA, 2016)

Corroborando Oliveira (1997, p. 43) ao destacar a importância do voto feminino do Brasil, o qual foi autorizado pelo Código Eleitoral de 1932, reconhecendo a mulher como cidadã. Contudo, somente após o Estado Novo e a ditadura de Getúlio Vargas, em 1945, o direito legal ao voto feminino foi efetivamente aplicado.

O movimento feminista no Brasil, conforme Pinto (2003, p. 13-15), pode ser dividido em três vertentes:

A primeira destaca-se na luta pelos direitos políticos das mulheres, mediante a aprovação legislativa do direito ao voto das mulheres. Estas

manifestações estenderam-se desde o século XIX até as três primeiras décadas do século XX. “O feminismo daquele período esteve intimamente associado a personalidades”, e evidencia-se a participação de Bertha Lutz, líder do movimento sufragista durante a década de 1920 até sua morte em 1970. No entanto, esta fase possui alguns limites:

[...] nunca define a posição de exclusão da mulher como decorrência da posição de poder do homem. A luta pela inclusão não se apresenta como alteração das relações de gênero, mas como um complemento para o bom andamento da sociedade, ou seja, sem mexer com a posição do homem, as mulheres lutavam para ser incluídas como cidadãs. Esta parece ser a face bem-comportada do feminismo brasileiro do período. (PINTO, 2003, p. 14, 15)

A segunda vertente, no entanto, pode ser também chamada de “feminismo difuso”, pois se expressa nas inúmeras “manifestações da imprensa feminista alternativa”. As mulheres nesta vertente lutam pela educação, falam da dominação dos homens e dos seus interesses para mantê-las fora do campo político, bem como tocam em assuntos como divórcio e sexualidade. “São mulheres cultas, com vidas públicas excepcionais, na grande maioria professoras, escritoras e jornalistas”, no início do século XX. (PINTO, 2003, p. 15)

Já a terceira e última vertente “se manifesta no movimento anarquista e, posteriormente, no Partido Comunista”, em que mulheres de esquerda defendiam sua libertação de forma mais radical, apontando, em sua maioria, a exploração do trabalho como central do debate, cujas teses feministas estão articuladas em ideais anarquistas e comunistas. São mulheres intelectuais e trabalhadoras, as quais tiveram como representante em destaque Maria Lacerda de Moura. Este é o período menos comportado do feminismo. (PINTO, 2003, p. 15)

Ressalta-se que, de acordo com Oliveira (1997, p. 54), o feminismo oficialmente ingressou no Brasil com a tradução do livro de Betty Friedman [“A mística feminina”], no início da década de 1970, em que “jornais e revistas passaram a publicar reportagens, entrevistas e artigos sobre o assunto”.

Também, significativa foi a aprovação do divórcio em 1977, oficializando “a mudança que a família brasileira já vinha sofrendo na prática há quase duas décadas”, fato que foi seguido pelos primeiros grupos feministas brasileiros, cujas reivindicações exprimiam assuntos relacionados “desde o aborto até creches e atendimentos de saúde para a mulher pobre”. (OLIVEIRA, 1997, p. 54)

Grandes mulheres marcaram os movimentos feministas brasileiros, como por exemplo, Nísia Floresta Brasileira Augusta foi uma das primeiras, ao traduzir o livro de Mary Wollstonecraft: “Uma reivindicação pelos direitos das mulheres”, em 1832. Assim como, neste mesmo ano, ela foi a autora do jornal “Espelho das Brasileiras”, sendo o primeiro jornal destinado ao público feminino, publicado em Olinda. (OLIVEIRA, 1997, p. 44)

Desde a década de 1960 inúmeras mulheres participavam ativamente da política no Brasil, e o movimento feminista ganhou corpo em 1972, com “um primeiro movimento organizado de feministas pós-Simone de Beauvoir em São Paulo, [...], iniciado por Célia Sampaio, Walnice Nogueira Galvão, Maria Malta Campos, Maria Odila Silva Dias, entre outras”. (CHALITA, 2005, p. 193)

Estes primeiros grupos feministas, tanto na cidade de São Paulo quanto no Rio de Janeiro, eram grupos de mulheres que se reuniam em caráter privado, como grupos informais e de reflexão. A entrada nestes grupos se dava por meio de convites, entre mulheres que se uniam por afinidades políticas, intelectuais ou por amizade. (PINTO, 2003, p. 49)

Pode-se considerar o ano de 1972 como um momento de “transição entre o velho e o novo feminismo, entre o que já chamamos aqui de feminismo bem-comportado, à moda Bertha Lutz, e um novo feminismo malcomportado que começou a enfrentar questões consideradas como tabus”. Este ano ficou marcado pela presença de dois eventos, de naturezas distintas, que retratam “muito da história e das contradições do feminismo no Brasil”:

O primeiro deles foi o congresso promovido pelo Conselho Nacional da Mulher, liderado pela advogada Romy Medeiros. O segundo foram as primeiras reuniões de grupos de mulheres em São Paulo e no Rio de Janeiro, de caráter quase privado, o que seria uma marca do novo feminismo no Brasil. (PINTO, 2003, p. 46)

O Conselho Nacional de Mulheres foi criado em 1949 por Romy Medeiros e tinha como objetivo principal “lutar por iniciativas institucionais em prol das mulheres”. Romy Medeiros lutou incessantemente no Congresso Nacional, durante a década de 1950, pelos direitos das mulheres casadas, as quais “eram consideradas na Constituição na mesma condição dos silvícolas e tinham o exercício da sua cidadania controlado pelos maridos, que podiam negar-lhes permissão para trabalhar ou viajar ao exterior” (PINTO, 2003, p. 46). Por consequência, foi aprovado o Estatuto da Mulher Casada em 1962 [Lei 4.121, de 27 de agosto de 1962]:

Este estatuto amenizou as discriminações, alterando, por exemplo, a redação do citado artigo 233 do Código Civil (que estabelecia o marido como chefe da família com direito de representá-la legalmente), que passou a ter a seguinte redação: “O marido é o chefe da sociedade conjugal, função que exerce com a colaboração da mulher no interesse comum do casal e dos filhos”.

A partir de 1964, marido e mulher passaram a ter os mesmos impedimentos legais, necessitando de consentimento mútuo, para, por exemplo, dar fiança, alienar imóveis, oferecer bens em hipoteca, dentre outros. (BARSTED, Leila apud PINTO, 2003, p. 47)

Na década de 1980, o feminismo brasileiro começa a criar uma nova roupagem, pois com o processo de redemocratização que o país vinha vivendo, surgia uma nova divisão dos movimentos feministas: “de um lado ficaram as que lutavam pela institucionalização do movimento e por uma aproximação da esfera estatal e, de outro, as autonomistas, que viam nessa aproximação um sinal de cooptação”, ou seja, uma mera organização de pessoas associadas para um fim determinado, em que nomeiam seus membros internos sem vínculos a critérios externos ou formalidades. Surgem também, ao longo desta década, as feministas acadêmicas e outros grupos de feministas não ligadas a esta dicotomia, pois lutavam de forma autônoma por assuntos temáticos, como a violência contra a mulher e saúde. (PINTO, 2003, p. 68)

É relevante destacar o surgimento das feministas acadêmicas, intelectuais que focaram o movimento em produções acadêmico-científicas:

Também nos anos 1980 houve espaço para o surgimento e desenvolvimento do que se poderia chamar de feminismo acadêmico, ancorado no Departamento de Pesquisa da Fundação Carlos Chagas, em São Paulo, e em pesquisas de ciências humanas e educação realizadas nas grandes universidades do país, em algumas das quais surgiram Núcleos de Pesquisa em Estudos da Mulher. (PINTO, 2003, p. 68)

A produção acadêmica sobre a mulher tem um texto fundado e definitivo: a tese de livre-docência defendida em 1967 por Heleieth Saffioti, *A mulher na sociedade de classes: mito e realidade*, orientada por Florestan Fernandes e publicada como livro em 1969 [...]. O trabalho de Saffioti foi um marco por uma série de razões, principalmente por seu inegável mérito acadêmico, mas também por ter trazido o tema da opressão da mulher para dentro do debate marxista, que até então não o admitia de forma alguma”. (PINTO, 2003, p. 86)

Em complemento às vertentes apontadas por Pinto (2003), Guedes (1995, grifo nosso), vem dizer que o movimento feminista brasileiro pode ser dividido em três fases:

- a) **Primeira fase** – anos 1980 a 1985: visa “viabilizar o feminino enquanto elemento qualitativo e constitutivo da população e das instituições brasileiras”;

- b) **Segunda fase** – anos 1985 a 1988: “construção do conceito de gênero no seio dos movimentos sociais e da Academia”, com a proliferação dos grupos de reflexão feminista em que o slogan é “o cotidiano é político”. O objetivo era entender o sujeito mulher e a sua identidade feminina, de modo a desvendar as relações do cotidiano;
- c) **Terceira fase** – de 1989 até a atualidade: “a discussão do feminino/masculino busca lutar contra guetos e resgatar aliadas(os)”.

Corroborando Pinto (2003, p. 78, grifo nosso) ao ressaltar que somente com a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 é que alguns direitos das mulheres, reivindicados até então, são incorporados no ordenamento jurídico brasileiro, consagrando conquistas importantes dos movimentos feministas, como por exemplo:

**Art. 5º [...]**

I. homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

L. às presidiárias serão asseguradas condições para que possam permanecer com seus filhos durante o período de amamentação;

**Art. 7º [...]**

**XVIII.** licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário com duração prevista de cento e vinte dias;

**XIX.** licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

**XX.** proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos nos termos da lei;

**XXX.** proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”;

**XXXIV, Parágrafo Único.** São asseguradas à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos [...] bem como sua integração na previdência social;

**Art. 189 [...]**

**Parágrafo Único.** O título de domínio e a concessão de uso serão conferidos ao homem ou à mulher, ou a ambos, independentemente do estado civil, nos termos e condições previstos em lei;

**Art. 226** A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado:

[...]

**§ 5º** Os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos pelo homem e pela mulher;

**§ 7º** Fundados nos princípios da dignidade da pessoa humana e da paternidade responsável, o planejamento familiar é livre decisão do casal, competindo ao Estado propiciar recursos educacionais e científicos para o exercício desse direito, vedada qualquer forma coercitiva por parte de instituições oficiais ou privadas.

A constituinte foi marcada pela presença de diferentes militantes do movimento feministas, as quais pressionaram veementemente para romper com as resistências existentes quanto à incorporação das demandas das mulheres no texto

constitucional. No campo político, a Assembleia Constituinte era composta por apenas 26 mulheres, eleitas para a legislatura de 1986 a 1990, equivalentes a apenas 5,7% da Câmara de Deputados. Porém, a constituinte não contou somente com a participação política de representação, pois haviam “formas alternativas de participação política que não passam pela representação”, representando diferentes grupos sociais feministas. (PINTO, 2003, p. 72, 76)

O caso da constituinte é particularmente interessante, pois não se trata de forma alguma de um Congresso Feminista, nem mesmo de uma bancada feminina feminista. Todavia foram muitas as vitórias do movimento. Esses êxitos foram consequências de uma bem montada estratégia de mobilização que reuniu mulheres do país inteiro, levou para Brasília lideranças regionais, promoveu campanhas e manteve um atento acompanhamento ao longo dos trabalhos. (PINTO, 2003, p. 76)

Com a virada do milênio, surgiram dúvidas acerca do fim do feminismo ou se este somente mudou de expressão. De acordo com Pinto (2003, p. 91), deve-se observar as diferentes formas de manifestação dos pensamentos feministas, pois o movimento tomou uma nova cara, uma vez que surgiram dois cenários distintos e complementares. “O primeiro refere-se à dissociação entre o pensamento feminista e o movimento; o segundo, à profissionalização do movimento por meio do aparecimento de um grande número de ONGs voltadas para a questão das mulheres”. Portanto, não há que se falar em fim do movimento feminista, pois “enquanto o pensamento feminista se generaliza, o movimento, por meio das ONGs, se especializa”.

Após 1990 e principalmente, dos anos 2000 em diante, entra para o cenário político e social o “feminismo difuso”, o qual não se refere somente a reivindicação pelo respeito e pelos direitos das mulheres, mas das minorias, como por exemplo, o público LGBT e negros, caracterizando-se por:

[...] não ter militantes nem organizações e muitas vezes é defendido por homens e mulheres que não se identificam como feministas. Também não se apresenta como um rol articulado de demandas e posturas em relação à vida privada e pública. Por ser fragmentado e não supor uma “doutrina”, é um discurso que transita nas mais diferentes arenas e aparece tanto quando silencia o contador da anedota sexista como quando o programa de um candidato à Presidência da República se preocupa com políticas públicas de proteção aos direitos das mulheres. (PINTO, 2003, p. 93)

Por fim, resta inequívoca a certeza de que foi importante para os movimentos sociais resgatar o ser mulher, mas isso ainda não foi suficiente para se obter significativas mudanças nas relações sociais e institucionais. (GUEDES, 1995)

Nos próximos tópicos, o presente trabalho monográfico tem como objetivo traçar um resgate sobre as instituições militares de Santa Catarina, mais especificamente o Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, para em seguida, demonstrar como se dão as relações de gênero no desenvolvimento da atividade profissional bombeiro militar.

## 3.2 O CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA

### 3.2.1 Conhecendo o Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina

Este trabalho de conclusão de curso tem sua pesquisa voltada para as mulheres que atuam profissionalmente como bombeiras militares no Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, e, por este motivo, é de fundamental importância abordar alguns preceitos básicos desta instituição bombeiril. Conhecer um pouco da história e da sua organização, bem como o arcabouço legal que o ampara, facilitará a compreensão acerca do objeto desta pesquisa.

#### 3.2.1.1 Um simples retrospecto histórico

No Estado de Santa Catarina, o Corpo de Bombeiros Militar teve início no final de década de 1910, na antiga Força Pública [atual PMSC], no município de Florianópolis, quando a capital era marcada por um cenário de desenvolvimento urbano, social e econômico. O desenvolvimento de núcleos de edificações, ligados à precariedade dos recursos e da urbanização, trouxe consigo os primeiros registros de incêndios, vendo-se a necessidade de implantar e organizar formas de evitar e combater ocorrências desta categoria. (CBMSC, 2017b)

Uma das ocorrências mais marcantes para o início da Instituição foi um incêndio em um sobrado, na esquina das ruas Trajano e Conselheiro Mafra, na Capital, em 1919, em que as chamas se propagaram para os prédios vizinhos de modo a causar grandes prejuízos. Coincidentemente, ao mesmo tempo aconteciam os cultos da Semana Santa da população católica, intensificando o clamor e a insatisfação popular da época. Por consequência, o Governador de Santa Catarina, Hercílio Luz, respondeu aos fatos com a assinatura da Lei Estadual n. 1.288, de 16

de setembro de 1919, a qual criou a Seção de Bombeiros da Força Pública. (CBMSC, 2017b)

Para organizar a Seção de Bombeiros da Força Pública foi necessário trazer ao Estado profissionais de outros Estados brasileiros, vindo então o 2º Ten Domingos Maisonette e o seu auxiliar 2º Sgt Antônio Rodrigues de Farias, do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal, na época situado na cidade do Rio de Janeiro. Com a capacitação do efetivo de bombeiros e a aquisição dos primeiros conjuntos de equipamentos de combate a incêndios, a Seção de Bombeiros foi então inaugurada em 26 de setembro de 1926, composta por 27 (vinte e sete) homens e comandados pelo 2º Ten Waldomiro Ferraz de Jesus. (CBMSC, 2017b)

Inicialmente, a Seção de Bombeiros ocupou temporariamente um espaço localizado “nos fundos do prédio onde funcionava a Inspetoria de Saneamento da Capital, na Rua Tenente Silveira, área central da cidade”, e depois mudou-se para sua sede própria na Rua Visconde de Ouro Preto (atual Quartel Histórico do CBMSC). (CBMSC, 2017b)

Destaca-se que em 1957 a “Seção de Bombeiros da Força Pública” passou a denominar-se “Corpo de Bombeiros Militar”, conforme nova previsão constitucional. (CBMSC, 2017b)

Contudo, foi somente em 13 de junho de 2003, com a Emenda Constitucional n. 033, que o CBMSC emancipou-se da estrutura organizacional da Polícia Militar de Santa Catarina (PMSC), tornando-se uma instituição independente e autônoma. (CBMSC, 2017b)

### 3.2.1.2 Institutos legais pertinentes ao CBMSC

O CBMSC, pessoa jurídica de direito público, órgão da administração direta, é prestador de serviço público vinculado à Secretaria de Estado de Segurança Pública de Santa Catarina (SSP/SC), com circunscrição em todo o território estadual. (CBMSC, 2016)

Conforme a Constituição do Estado de Santa Catarina de 1989 (SANTA CATARINA, 1989), a Corporação é Força Auxiliar e Reserva do Exército Brasileiro, composta por militares estaduais e regida pelos princípios da disciplina e da

hierarquia. Ressalta-se que suas competências estão disciplinadas pelos **art. 144 da CRFB/88** e **art. 108 da CESC/89** (CBMSC, 2016, grifo nosso):

**Art. 144.** A segurança pública, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, através dos seguintes órgãos:

[...]

V - polícias militares e **corpos de bombeiros militares**.

[...]

**§ 5º** [...] aos corpos de bombeiros militares, além das atribuições definidas em lei, incumbe a execução de atividades de defesa civil.

**§ 6º** As polícias militares e **corpos de bombeiros militares**, forças auxiliares e reserva do Exército, subordinam-se, juntamente com as polícias civis, aos Governadores dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios. (BRASIL, 1988, grifo nosso)

**Art. 108. O Corpo de Bombeiros Militar**, órgão permanente, força auxiliar, reserva do Exército, organizado com base na **hierarquia e disciplina**, subordinado ao Governador do Estado, cabe, nos limites de sua competência, além de outras atribuições estabelecidas em Lei:

I – realizar os serviços de prevenção de sinistros ou catástrofes, de combate a incêndio e de busca e salvamento de pessoas e bens e o atendimento pré-hospitalar;

II – estabelecer normas relativas à segurança das pessoas e de seus bens contra incêndio, catástrofe ou produtos perigosos;

III – analisar, previamente, os projetos de segurança contra incêndio em edificações, contra sinistros em áreas de risco e de armazenagem, manipulação e transporte de produtos perigosos, acompanhar e fiscalizar sua execução, e impor sanções administrativas estabelecidas em Lei; competência;

IV – realizar perícias de incêndio e de áreas sinistradas no limite de sua

V – colaborar com os órgãos da defesa civil;

VI – exercer a polícia judiciária militar, nos termos de lei federal;

VII – estabelecer a prevenção balneária por salva-vidas; e

VIII – prevenir acidentes e incêndios na orla marítima e fluvial.

[...]. (SANTA CATARINA, 1989, grifo nosso)

Conforme o site do CBMSC (2016, grifo nosso), o primeiro instrumento legal historicamente relevante que deve ser destacado para a compreensão da Corporação é o **Decreto-Lei n. 667, de 02 de julho de 1969**, o qual reorganiza as Polícias Militares e os Corpos de Bombeiros Militares dos Estados, dos Territórios e do Distrito Federal, de modo a estabelecer questões de competência e organização das instituições, como por exemplo, o reconhecimento dos Corpos de Bombeiros como força auxiliar e reserva do Exército.

Mesmo com o Decreto-Lei n. 667 de 1969, com a CRFB de 1988 e com a CESC de 1989, as quais previam a estruturação e as competências dos Corpos de Bombeiros dos Estados, o CBMSC teve sua emancipação da PMSC somente em 2003, com a Emenda Constitucional à CESC/89 n. 033/2003 (**SANTA CATARINA,**

**2003**), tornando-se assim administrativa e financeiramente independente. (CBMSC, 2016, grifo nosso)

Pelo fato do CBMSC tratar-se de uma instituição militar e devido a particularidade da profissão, todo o corpo de militares ativos e inativos estão subordinados a alguns institutos legais, os quais estabelecem as transgressões disciplinares e suas conseqüentes penalidades administrativas, a organização e os direitos dos militares estaduais, os crimes de natureza militar e a lei processual militar. Respectivamente, destacam-se:

- d) **Decreto n. 12.112, de 16 de setembro de 1980**, conhecido como Regulamento Disciplinar da Polícia Militar do Estado de Santa Catarina - RDPMSC (SANTA CATARINA, 1980);
- e) **Lei n. 6.218, de 10 de fevereiro de 1983**, conhecido como Estatuto dos Policiais-Militares do Estado de Santa Catarina (SANTA CATARINA, 2016);
- f) **Decreto-Lei n. 1.001, de 21 de outubro de 1969**, o Código Penal Militar (BRASIL, 1969a);
- g) **Decreto-Lei n. 1.002, de 21 de outubro de 1969**, o Código de Processo Penal Militar (BRASIL, 1969b).

De modo simplificado e para facilitar o entendimento sobre o efetivo de bombeiros e bombeiras militares do CBMSC, é importante destacar que os militares dividem-se em duas categorias, sendo elas praças e oficiais, cujos graus hierárquicos denominam-se “graduações” e “postos”, respectivamente, conforme Estatuto dos Militares Estaduais de SC (Lei n. 6.218/83). Os praças e oficiais ascendem na carreira na seguinte ordem: de Soldado até Subtenente e de Aspirante à Oficial até Coronel, conforme critérios de promoção estipulados em lei. Importante dizer que o militar é denominado de “aluno” enquanto está em Curso de Formação.

Segue quadro exemplificativo:

**Quadro 1** - Ordem hierárquica dos praças e oficiais militares do Estado de Santa Catarina

<b>Militares Estaduais PRAÇAS</b>		<b>Militares Estaduais OFICIAIS</b>	
Subtenente BM	ST BM	Coronel BM	Cel BM
1º Sargento BM	1º Sgt BM	Tenente Coronel BM	Ten Cel BM
2º Sargento BM	2º Sgt BM	Major BM	Maj BM
3º Sargento BM	3º Sgt BM	Capitão BM	Cap BM
Aluno Sargento BM	Al Sgt BM	1º Tenente BM	1º Ten BM

Cabo BM	Cb BM	2º Tenente BM	2º Ten BM
Aluno Cabo BM	Al Cb BM	Aspirante à Oficial BM	Asp Of BM
Soldado BM 1ª Classe	Sd BM	Cadete BM	Cad BM
Soldado BM 2ª Classe			
Soldado BM 3ª Classe			
Aluno Soldado BM	Al Sd BM		

Fonte: Da Autora, 2017.

Quanto ao que se refere à remuneração dos militares estaduais de Santa Catarina, foi publicada a **Lei Complementar n. 614, em 20 de dezembro de 2013**, a qual fixou o sistema remuneratório dos militares estaduais por meio de subsídio mensal, assim como, estabeleceu outras providências de cunho remuneratório. (SANTA CATARINA, 2015)

Por fim, destaca-se que, com o aperfeiçoamento das atividades de competência do CBMSC, em 11 de novembro de 2013, através da **Lei n. 16.157, de 07 de novembro de 2013**, foi regulamentado o Poder de Polícia Administrativa, conforme previsto do art. 108, inciso III, da CESC/89, cujo qual permite “a imposição de sanções administrativas para assegurar o adequado cumprimento das normas de prevenção, combate a incêndio e pânico vigentes no Estado”. (CBMSC, 2016, grifo nosso)

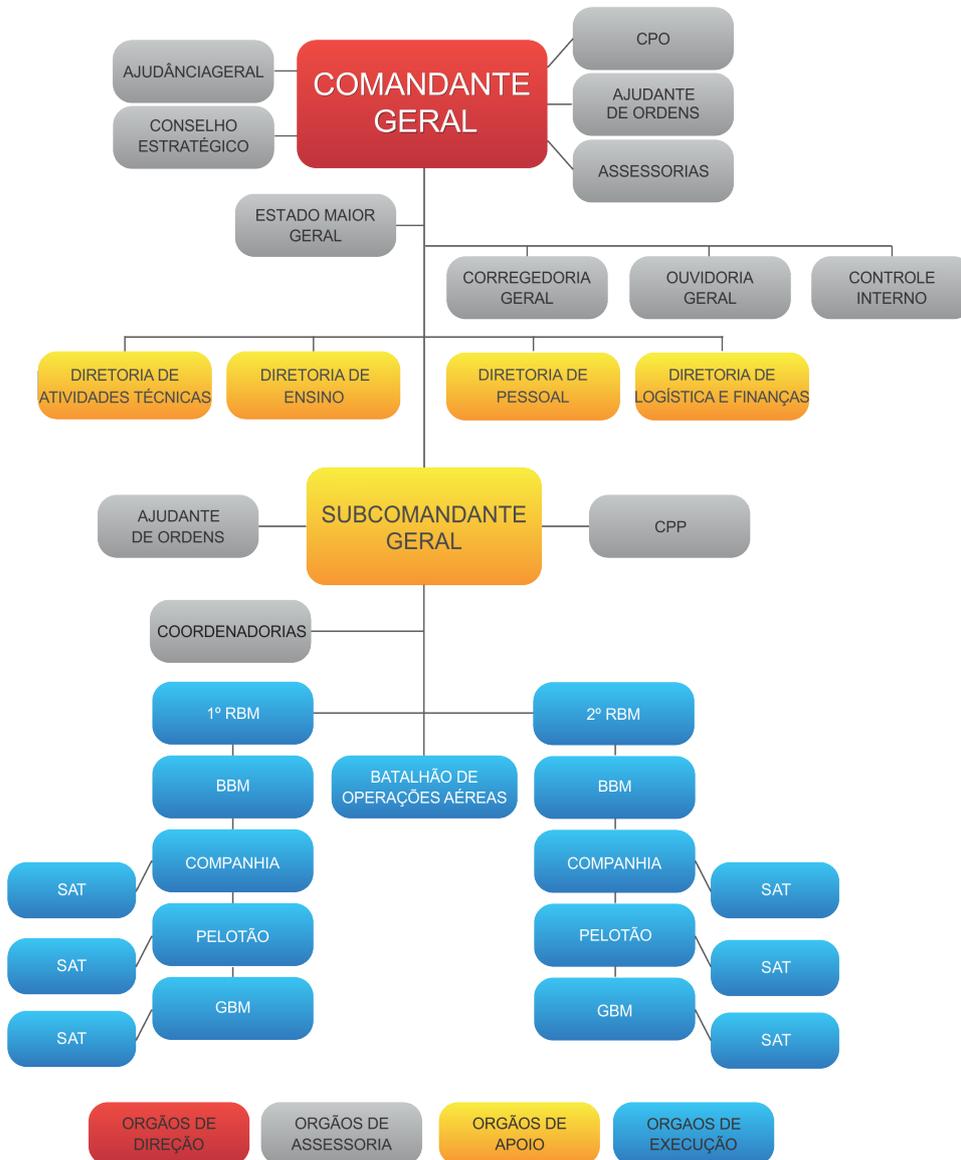
### 3.2.1.3 Estrutura funcional do CBMSC

O Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina está organizado conforme a **Lei n. 6.217, de 10 de fevereiro de 1983** (SANTA CATARINA, 1983a), a qual dispõe sobre a Organização Básica da Polícia Militar do Estado de Santa Catarina, conhecida como LOB (Lei de Organização Básica). Destaca-se que, conforme esta LOB, no seu art. 3º, inciso III, item c, o Corpo de Bombeiros é considerado um órgão de execução da PMSC. Porém, com o advento da EC n. 033/2003, o CBMSC emancipou-se e passou a adotar esta LOB como norma regulamentar.

Atualmente, conforme o site do CBMSC (2017), a Corporação tem como órgão de direção o Comando Geral, representado pelo Comandante-Geral, e possui como órgãos de apoio o Subcomando-Geral, a Diretoria de Atividades Técnicas

(DAT), a Diretoria de Ensino (DE), a Diretoria de Logística e Finanças (DLF) e a Diretoria de Pessoal (DP). Segue abaixo organograma do CBMSC para melhor compreensão:

**Figura 1** – Organograma da estrutura administrativa funcional do CBMSC



Fonte: CBMSC, 2017a.

É necessário fazer uma observação a outra unidade que integra o CBMSC e que não está expressa na Figura anterior: o Centro de Ensino Bombeiro Militar (CEBM), o qual é responsável pela formação de todos os bombeiros e bombeiras militares do Estado. Quanto à estrutura administrativa e funcional, destaca-se que o CEBM está subordinado à Diretoria de Ensino (DE).

Outrossim, ressalta-se que a atividade bombeiro militar divide-se em atividades de cunho operacional e administrativo, em que esta última é considerada

de atividade meio, referindo-se à “jornada destinada à preparação e execução dos trabalhos normais da administração da unidade e ao funcionamento das repartições e dependências internas”, conforme art. 181 do Regulamento Interno e dos Serviços Gerais do Exército Brasileiro (R1 – RISG). (BRASIL, 2017)

Já a atividade operacional vincula-se à atividade fim propriamente dita, como por exemplo, na atuação em combate a incêndios (CIE), atendimento pré-hospitalar (APH), salvamento em altura (SALT), salvamento aquático (SAQ), resgate em espaços confinados e estruturas colapsadas (ECF e BREC), resgate veicular (RVE), atuação com produtos perigosos (PP), além das atividades especializadas como serviço aéreo especializado desenvolvido pelo Batalhão de Operações Aéreas (BOA) - helicópteros e aviões com equipes especializadas, incluindo médico e enfermeiro - e resgates com cães (binômio homem-cão).

Por sua vez, ressalta-se que a atividade preventiva contra incêndios desenvolvida por meio de vistorias, análises de projetos e liberação de alvarás, por intermédio das Seções de Atividade Técnica (SAT), também é considerada atividade fim de cunho operacional.

Quanto à atuação operacional, ressalta-se que os órgãos de execução estão escalonados por ordem hierárquica decrescente, em: Região Bombeiro Militar (RBM), Batalhão de Bombeiro Militar (BBM), Companhia (CBM), Pelotão (PBM) e Grupamento (GBM). O CBMSC conta atualmente com 15 (quinze) Batalhões Bombeiros Militar, sendo um deles o Batalhão de Operações Aéreas (BOA), distinto dos demais pela peculiaridade da sua atividade fim. Os outros BBM's estão divididos em 03 (três) Regiões Bombeiro Militar.

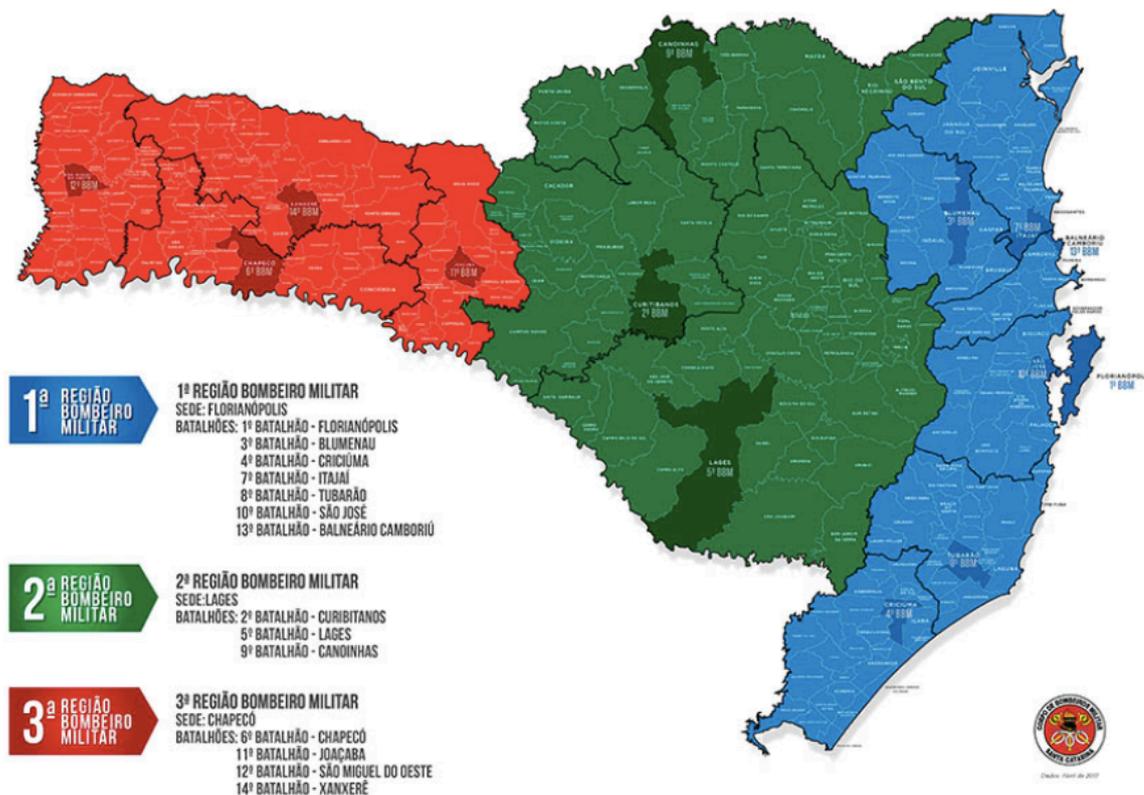
À **1ª RBM**, estão vinculados sete Batalhões de Bombeiro Militar, todos com suas respectivas sedes administrativas em: Florianópolis (**1º BBM**), Blumenau (**3º BBM**), Criciúma (**4º BBM**), Itajaí (**7º BBM**), Tubarão (**8º BBM**), São José (**10º BBM**) e Balneário Camboriú (**13º BBM**).

A **2ª RBM** e a **3ª RBM** abrangem os Batalhões do interior do Estado. À **2ª RBM** estão vinculados com seguintes Batalhões Bombeiro Militar, com suas sedes nas cidades de: Curitiba (**2º BBM**), Lages (**5º BBM**) e Canoinhas (**9º BBM**).

Recentemente, no corrente ano de 2017, foi criada a **3ª RBM**, responsável pelas áreas envolvendo o **12º BBM**, com sede administrativa em São Miguel do Oeste, o **6º BBM** com sede em Chapecó, o **11º BBM** com sede em Joaçaba, e o **14º BBM** com sua sede na cidade de Xanxerê.

As Regiões Bombeiro Militar e seus respectivos Batalhões possuem a circunscrição definida conforme o mapa abaixo:

**Figura 2 – Circunscrição do CBMSC**



Fonte: CBMSC, 2017a.

Atualmente, o Estado de Santa Catarina, composto por 295 (duzentos e noventa e cinco) municípios, conta com 132 (cento e trinta e dois) quartéis bombeiro militar (Organização Bombeiro Militar - OBM), desenvolvendo atividades administrativas e operacionais, de modo a proteger e atuar em todo o território estadual.

Para organizar as atividades pertinentes a cada bombeiro e bombeira, a Lei n. 6.218/83 estabelece as funções a serem executadas pelos praças e oficiais da Corporação:

**Art. 37.** O **Oficial** é preparado, ao longo da carreira, para o exercício do comando, da chefia e de direção das organizações policiais-militares.

**Art. 38.** Os **Subtenentes e Sargentos** auxiliam e complementam as atividades dos oficiais que no adestramento e no emprego dos meios quer na instrução e na administração policial-militar, bem como são ainda empregados na execução de serviços de policiamento ostensivo peculiares a Polícia Militar.

[...]

**Art. 39.** Os **cabos e soldados** são essencialmente elementos de execução. (SANTA CATARINA, 2016. Lei n. 6.218/83, grifo nosso)

Portanto, uma vez traçado um panorama geral sobre a estrutura organizacional e funcional do CBMSC, com o foco de compreender as relações de gênero da Corporação, o próximo tópico levantará algumas das questões relacionadas especialmente às bombeiras militares.

### **3.2.2 As mulheres no CBMSC**

Preliminarmente, destaca-se que o ingresso das mulheres nas Forças Armadas e Auxiliares do Brasil foi permitido pelo Decreto-lei n. 2.106, de 06 de fevereiro de 1984, que alterou Decreto-Lei n. 667, de 02 de julho de 1969 (BRASIL, 2017), pois trouxe consigo uma das primeiras previsões legais quanto ao ingresso de femininas nos quadros das polícias e bombeiros militares dos Estados, Territórios e Distrito Federal, ao admitir, em seu art. 8º, § 2º, alínea a, o ingresso de pessoal feminino nos quadros efetivos de oficiais e praças, mediante prévia autorização do Ministério do Exército, para atender a necessidades da Corporação em atividades específicas.

Quanto às instituições da Segurança Pública do Brasil (SENASP, 2013, p. 15), o ingresso das mulheres nos Corpos de Bombeiro Militar, Polícia Militar, Polícia Civil, Polícia Científica e Institutos de Perícias Criminais, soma “pouco mais de 50 anos de história”.

Um marco para esse fato histórico foi a criação de um Corpo Feminino de Guarda Civil do Estado de São Paulo, em 1955. Posteriormente, já nos anos de 1970, esse grupo foi integrado à recém-formada Polícia Militar do Estado de São Paulo. [...] foi também a partir dos anos 1970 que as Polícias Militares de outras unidades da federação passaram a incorporar mulheres aos seus quadros de pessoal, o que às vezes foi feito de forma unificada nos quadros masculinos e às vezes não. (CALAZANS, 2003; SOARES, MUSUMECCI, 2005, apud SENASP, 2013, p. 15)

Apresenta-se a figura abaixo que retrata os anos de ingresso das mulheres nas Polícias Militares em cada unidade da federação, em que a mais antiga reporta-se ao ano de 1959 no Estado de São Paulo:

**Figura 3** – Ingresso de mulheres nas Polícias Militares do Brasil

**Quadro: Ingresso de mulheres nas Polícias Militares no Brasil**

Unidade Federativa	Ano de Ingresso das Mulheres
AC	1985
AI	1988
AM	1982
AP	1989
BA	Não informou
CE	1994
DF	1983
ES	1983
GO	1986
MA	1982
MG	1982
MS	Não informou
MT	Não informou
PA	Não informou
PB	1987
PE	1993
PI	Não informou
PR	1978
RJ	1982
RN	1987
RO	Não informou
RR	2000
RS	1986
SC	1983
SE	Não informou
SP	1959
TO	1986

Fonte: Banco de Dados Polícia Militar e Gênero, CESeC/UCAM e SENASP/MJ. In Soares, Bárbara Musumeci e Musumeci, Leonarda. 2005. Mulheres Policiais. Presença feminina na Polícia Militar do Rio de Janeiro, pag. 173

Fonte: SENASP, 2013, p. 15.

Conforme pesquisa realizada pela SENASP (2013, p. 17), o acesso das mulheres ampliou-se a partir de 1980 nos quadros das polícias militares e civis, caracterizadas por um processo de redemocratização política que o Brasil estava vivendo. No entanto, foi com a Constituição Federal de 1988, a qual consolidou a democracia no país, que o ingresso das mulheres foi maior.

Segundo Calazans (2003, apud SENASP, 2013, p. 17), este contexto foi caracterizado pelo debate sobre reforma policial, políticas afirmativas e novas concepções de segurança pública que visavam romper com um passado de repressão e truculência que caracterizavam negativamente as corporações policiais e avançar na incorporação dos princípios de respeito aos direitos humanos em um modelo de segurança cidadã.

Conforme Garcia (2011), no que concerne ao Estado de Santa Catarina, o ingresso das mulheres nas Corporações Militares foi consolidado somente no ano de 1983, com a Lei Estadual n. 6.209, de 10 de fevereiro de 1983, momento em que foi criado o primeiro Pelotão de Polícia Feminina da Polícia Militar de Santa Catarina.

Conseqüentemente, “no dia 15 de dezembro de 1983 formou-se no Centro de Ensino da Polícia Militar a primeira turma de Sargentos femininas com um contingente de 29 sargentos” mulheres, as quais seriam empregadas em atividades de cunho operacional e administrativo “para exercer as atividades normais de policiamento ostensivo e para o trato com menores delinquentes ou abandonados e com mulheres envolvidas em delitos penais”. (CABRAL, 1997, apud GARCIA, 2011)

Neste momento, “quando o Corpo de Bombeiros ainda pertencia à Polícia Militar”, defendia-se que “a Soldado feminina poderia atuar inicialmente em todas as funções existentes no Corpo de Bombeiros, exceto no Combate a incêndio, pois esta exigiria um maior aprimoramento técnico aliado a uma condição física mais robusta”. (GARCIA, 2011)

Curioso é destacar que a Lei Estadual n. 6.209/1983 previa que as mulheres policiais atenderiam somente ocorrências que envolveriam mulheres, crianças ou idosos. Assim como, o edital de inclusão destacava que elas deveriam ter cabelos curtos, usarem saias compridas, botas até o joelho, não poderiam namorar oficiais e não poderiam ser casadas. (POSSAMAI, 2011)

Atualmente, estas exigências de edital não estão mais vigentes, e cabe a mulher bombeira militar atuar em todas as atividades bombeiris, uma vez que não há diferenciações legais entre atividades femininas ou masculinas. No entanto, para ingresso de mulheres no CBMSC, há algumas distinções para com os homens previstas em lei. Uma delas, e pode-se dizer a mais impactante quanto ao assunto, é a limitação de ingresso de mulheres para os quadros de efetivo ativo de praças e oficiais das Instituições Militares de Santa Catarina (CBMSC e PMSC), o qual está limitado ao máximo de 6% (seis por cento), conforme art. 6º da Lei Complementar n. 587, de 14 de janeiro de 2013. (SANTA CATARINA, 2013)

Para fins de progressão interna nas carreiras, considerando os concursos internos e promoções, a limitação de 6% não é válida, pois ela faz referência somente ao ingresso nas Corporações Militares de Santa Catarina. Outrossim, é verdade que não há um quadro específico para mulheres dentro do CBMSC, pois elas concorrem de igual forma com os homens.

Outra distinção, por exemplo, é a altura mínima de 1,60 m. (um metro e sessenta centímetros) exigida para mulheres, e de 1,65 m. (um metro e sessenta e cinco centímetros) para os homens, conforme art. 2º, inciso IV, alíneas a e b, da Lei

Complementar n. 587/2013, por considerar as peculiaridades da atividade fim. (SANTA CATARINA, 2013)

Destaca-se ainda que, para fins de avaliação de aptidão física, são levadas em consideração as especificidades fisiológicas do corpo feminino e masculino, de modo a serem exigidos índices mínimos das mulheres distintos dos exigidos dos homens, de acordo com a Portaria nº 461-EMG, de 17 de dezembro de 2014, do CBMSC, a qual institui a Instrução Provisória IP 4-MTec TAF BM - Manual de Educação Física do Bombeiro Militar para Avaliação Física e aplicação do Teste de Aptidão Física.

De acordo com informações prestadas pela Diretoria de Pessoal (Anexo 1), a primeira mulher a integrar o Corpo de Bombeiros de Santa Catarina foi a 3º Sgt BM RR Adinair de Souza Silva, a qual ingressou no quartel do Comando do Corpo de Bombeiros (CCB) em 25 de novembro de 1996. Destaca-se que, naquele período, as mulheres que atuavam como bombeiras eram formadas como policiais militares pela PMSC.

Com a emancipação do CBMSC em 2003, tornando-se instituição autônoma e independente da PMSC, algumas mulheres migraram do efetivo da Polícia Militar para Corpo de Bombeiros. As primeiras a virem à Corporação bombeiro militar foram a ST BM RR Ivete Ramon, em 18 de março de 2003, e a ST BM RR Adriana Clarice Silva Parella, em 30 de abril de 2003. Ressalta-se que houve um período de transição para a emancipação, permitindo que militares da PMSC migrassem para o CBMSC até uma última chamada em 2004, de modo a viabilizar que outras mulheres viessem à instituição, como, por exemplo, a primeira oficial bombeira militar Ten Cel BM Adriana Souza da Silva.

Faz-se um esclarecimento para três momentos distintos que marcaram o ingresso das mulheres no CBMSC:

- a) o primeiro refere-se ao ingresso das mulheres no Corpo de Bombeiros (CCB) vinculado à Polícia Militar de Santa Catarina, entre os anos de 1983 e 2003, ou seja até a emancipação do CBMSC;
- b) em um segundo momento, considera-se o período compreendido entre a emancipação do CBMSC, em 2003, até o final da transição em 2004;
- c) e por fim, após 2004, destacam-se as bombeiras militares que ingressaram na Corporação por meio de concurso público realizado pelo CBMSC já

emancipado, cuja formação foi focada e direcionada para ensinamentos e treinamentos exclusivamente bombeiro militar.

Foi no ano de 2004 que o CBMSC lançou seu primeiro concurso público, destinado à realização do Curso de Formação de Soldados (CFSd) para formação dos praças que integrariam a Corporação. Porém, neste não houve mulheres formadas bombeiro militar. No ano seguinte, em 2005, foi lançado o edital para ingresso de oficiais (Curso de Formação de Oficiais - CFO), ingressando no CBMSC, em 26 de julho de 2004, as Cap BM Ana Paula Guilherme, Cap BM Isabel Gamba Pioner e Cap BM Isabel Ivanka Kretzer Santos.

De acordo com Possamai (2011), no ano de 2010 o CBMSC contava com 56 (cinquenta e seis) mulheres de um efetivo ativo total de 2.198 (dois mil cento e noventa e oito) pessoas. Por sua vez, aponta Garcia (2011) que no ano seguinte, em 2011, somavam-se 72 (setenta e duas) mulheres compondo o efetivo ativo total do CBMSC, considerando que destas, 20 (vinte) estavam em período de formação.

Atualmente, conforme consulta ao Almanaque do CBMSC (2017), atualizado em 31 de janeiro de 2017, juntamente com a informação prestada pela Diretoria de Pessoal em 25 de abril de 2017 (Anexo 1), o CBMSC conta com **146** (cento e quarenta e seis) mulheres no serviço ativo, distribuídas por todo Estado, no desenvolvimento de funções administrativas e operacionais, fazendo parte de um efetivo ativo total de **2.464** (dois mil quatrocentos e sessenta e quatro) pessoas.

Ou seja, quando se trata do CBMSC como um todo, as mulheres representam apenas **5,92%** (cinco vírgula noventa e dois por cento) do total de BM's ativos da Corporação. Para fins de esclarecimento, destaca-se que os inativos são aqueles que se encontram na reserva remunerada ou reformados.

Contudo, nas Instituições Militares de Santa Catarina, a luta por espaço e direitos sempre foi muito intensa, sendo que, recentemente, dois importantes direitos foram conquistados às mulheres. Em ordem cronológica, o primeiro deles foi garantir às mulheres o cumprimento de tempo de serviço mínimo de 25 (vinte e cinco) anos, conforme art. 50, inciso II, da Lei Complementar n. 378, de 23 de abril de 2007 (SANTA CATARINA, 2007), e o segundo refere-se à licença maternidade de 180 (cento e oitenta) dias, de acordo com o exposto art. 1º da Lei Estadual n. 475, de 22 de dezembro de 2009 (SANTA CATARINA, 2009).

É importantíssimo citar a Coordenadoria para Assuntos Bombeiro Militar Feminino, pela Portaria do CBMSC n. 303-15, de 13 de agosto de 2015, sendo

composta por 5 (cinco) oficiais bombeiras militares responsáveis por representar e encaminhar todas as demandas das mulheres do CBMSC ao Comando-Geral. Destaca-se que esta Portaria foi substituída pela Portaria Nr 594-16, de 06 de dezembro de 2016.

Posteriormente, a Portaria n. 412-15, em de 12 de novembro de 2015, criou a Comissão de Assuntos Bombeiro Militar Feminino para auxiliar a Coordenadoria na construção, revisão e deliberação das propostas de Instruções Normativas sobre assuntos envolvendo as bombeiras militares.

De forma exitosa, recentemente restou aprovada e publicada a Instrução Normativa (IN) n. 5/CBM-20, de 17 de novembro de 2016, a qual regula as medidas de proteção à maternidade das bombeiras militares que se encontrarem no período de gestação, puérperas, lactantes e adotantes, sobre a licença à gestante e à adotante e a licença paternidade, publicada no Boletim do Corpo de Bombeiros Militar (BCBM) n. 46/2016 de 17 de novembro de 2016.

Observa-se que a IN n. 5/CBM-20 revogou a IN n. 01-CBMSC-2015, de 25 de novembro de 2015, publicada no BCBM n. 47-15, de 26 de novembro de 2015, a qual primeiramente protegia a maternidade das bombeiras militares de SC.

Vale destacar algumas proteções aprovadas pela IN n. 5/CBM-20, de 17 de novembro de 2016:

**Art. 2º** [...] a condição “gestante” [...] implica o imediato afastamento das atividades operacionais externas, qualquer que seja a fase de gestação.

**Art. 3º** Uma vez confirmada a gestação e seu período, os comandantes de OBM, chefes e diretores deverão afastar a bombeiro militar gestante do serviço nas guarnições de serviço, do serviço de guarda, formação em fila e demais atividades que exijam esforço ou exponham a militar a situações de estresse físico e emocional.

**Art. 7º** Fica assegurado à militar gestante, a realização de consultas, exames e pré-natal [...].

**Art. 8º** À militar estadual gestante é assegurada a licença maternidade pelo período de 180 (cento e oitenta) dias consecutivos, a partir da data de nascimento da criança.

**Art. 10º** Após o término da licença maternidade, e/ou puérpera, fica assegurado o direito ao retorno para o mesmo município onde ocorreu o afastamento.

**Art. 11º** À lactante é assegurado, sem qualquer prejuízo, de ausentar-se do serviço por até 02 (duas) horas diárias ou da escala de serviço para carga horária de 40 (quarenta) horas semanais, até o filho completar 6 (seis) meses de idade.

[...]

§ 3º Sendo o lactente maior de 6 (seis) meses, a lactante poderá requerer o direito de ausentar-se do serviço por até 1 (uma) hora diária para desconto no banco de horas, devendo repor, em caso de saldo insuficiente, conforme norma vigente que regule a jornada de trabalho dos militares estaduais

**Art. 12º** A jornada de trabalho da bombeira militar lactante será, preferencialmente, de no máximo 08 (oito) horas, sendo o lactente menor de dois anos.

Demonstradas as características do CBMSC, juntamente com as particularidades que envolvem as bombeiras militares, será apresentada a pesquisa prático-científica respondida por elas, cujo propósito foi identificar quais as principais dificuldades enfrentadas em função do gênero no desenvolvimento da atividade profissional.

## 4 PESQUISA PRÁTICA E ANÁLISE DOS DADOS OBTIDOS

### 4.1 APLICAÇÃO DA PESQUISA PRÁTICO-CIENTÍFICA

Vale ressaltar inicialmente que o objetivo principal e fundante deste trabalho monográfico é identificar as principais dificuldades enfrentadas pelas mulheres do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, em função do seu gênero, no desenvolvimento de sua atividade profissional. Para que este objetivo seja atingido, nos primeiros capítulos foram abordadas questões relacionadas ao princípio jurídico da igualdade e às questões de gênero, bem como, um esboço histórico dos movimentos de luta feministas e uma breve contextualização acerca do CBMSC.

Não seria suficiente traçar somente um panorama bibliográfico sobre as relações de gênero nas instituições militares como um todo, motivo pelo qual foi aplicada uma pesquisa quantitativa e qualitativa, em formato de questionário, com as 146 mulheres do corpo de efetivo ativo da Corporação.

O questionário aplicado conta com um rol de 15 (quinze) perguntas, de respostas objetivas e subjetivas (Apêndice), as quais visaram inicialmente levantar um perfil das bombeiras militares, para em seguida, elencar as dificuldades enfrentadas por elas no exercício da atividade profissional, cujo cerne calcou-se nas questões de gênero.

É importante frisar que o questionário buscou a não identificação das bombeiras, de modo a preservá-las e garantir que o resultado seja um retrato atual das relações de gênero na Corporação, considerando as respostas como características de um todo equivalente ao corpo efetivo de mulheres da ativa do CBMSC.

O questionário foi desenvolvido e aplicado pela ferramenta do Google Drive, de modo a permitir o encaminhamento a todas as bombeiras, sendo de fácil e rápido acesso. Para divulgação, foram usadas ferramentas online, por meio de e-mail, com encaminhamento da pesquisa aos endereços eletrônicos funcionais e pessoais, e pelo aplicativo WhatsApp, aos grupos institucionais que reúnem grande número do público-alvo da pesquisa. Pode-se dizer, no entanto, que todo o público alvo recebeu o questionário, sendo que, das 146 mulheres, **76%** (setenta e seis por

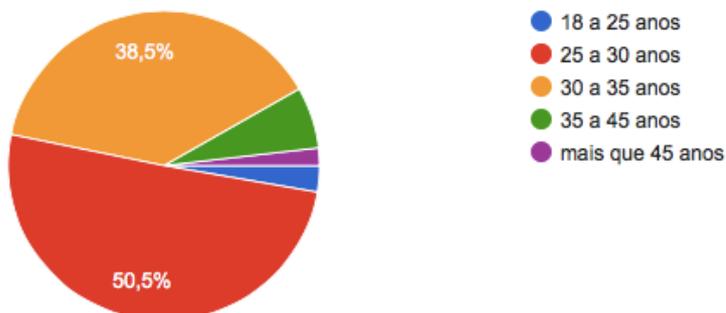
cento) o responderam, ou seja, foram obtidas 111 (cento e onze) respostas, das quais 109 (cento e nove) são efetivamente válidas, conforme disposto no Anexo 2.

## 4.2 ANÁLISE DAS RESPOSTAS OBTIDAS

### 4.2.1 Traçando um perfil das mulheres do CBMSC

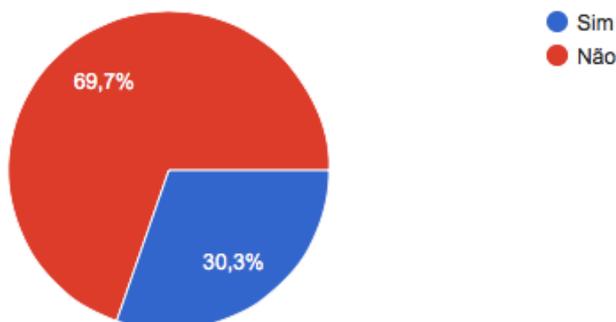
A partir do questionário aplicado, pode-se retirar dele um perfil das mulheres que compõem o Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina. Preliminarmente, destaca-se que a maioria das bombeiras militares possuem entre 25 (vinte e cinco) e 35 (trinta e cinco) anos de idade, somando-se 89% (oitenta e nove por cento) do total de respostas, assim como, 69,7% (sessenta e nove vírgula sete por cento) não possuem filhos, conforme gráficos abaixo:

**Gráfico 1:** Faixa etária das mulheres do CBMSC



Fonte: Da Autora, 2017.

**Gráfico 2:** A maternidade nas mulheres do CBMSC

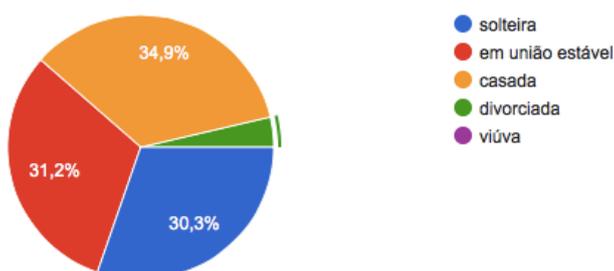


Fonte: Da Autora, 2017.

De acordo com a pesquisa realizada por Possamai (2011), no ano de 2010, a maioria do efetivo ativo total da Corporação contemplava a idade entre 35 (trinta e cinco) e 45 (quarenta e cinco) anos de idade, considerando-se homens e mulheres, sendo que, a sua maioria também já havia prestado mais que 20 (vinte) anos de serviço. Entretanto, no cenário nacional, as bombeiras militares são jovens, principalmente entre 25 (vinte e cinco) e 34 (trinta e quatro) anos de idade. (SENASP, 2013, p. 43)

Quanto ao estado civil das bombeiras militares, aponta-se que atualmente 66,1% (sessenta e seis vírgula um por cento) convivem em união estável ou são casadas e 30,3% (trinta vírgula três por cento) são solteiras.

**Gráfico 3:** Estado civil das mulheres do CBMSC



Fonte: Da Autora, 2017.

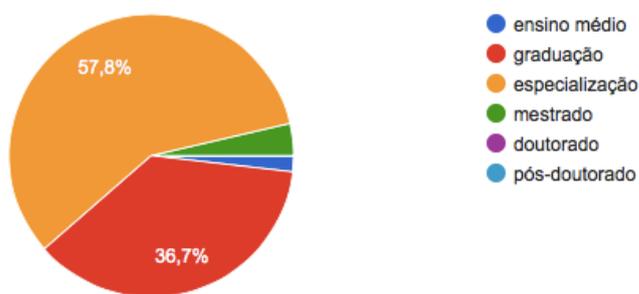
Paralelamente, no Brasil, 58,3% (cinquenta e oito vírgula três por cento) das mulheres que trabalham na segurança pública são casadas ou convivem em união estável, enquanto 30,3% (trinta vírgula três por cento) são solteiras (SENASP, 2013, p. 47), número este igual ao extraído da presente pesquisa.

Pode-se afirmar que, em função da natureza da atividade militar, da rotina de trabalho e plantões, a profissão acaba interferindo nos relacionamentos afetivos. Por esta razão a SENASP buscou identificar “os percentuais de mulheres cujos parceiros afetivos também são profissionais de Segurança Pública”, e destacou que os maiores números estão “entre as Polícias Militares e Bombeiros, 48% e 44,63%, respectivamente”. (SENASP, 2013, p. 47)

Como esta análise não foi objeto da presente pesquisa, não foram coletados dados para referenciar as profissões dos cônjuges das bombeiras militares de Santa Catarina, mas é empiricamente notório que inúmeras bombeiras estão casadas ou em união estável com bombeiros ou policiais militares e/ou civis.

Entretanto, evidencia-se que praticamente todas buscaram por conhecimentos técnico-científicos, seja por meio de cursos de ensino superior, especializações e/ou mestrados nas mais diversas áreas do conhecimento. Conforme o gráfico a seguir, 57,8% (cinquenta e sete vírgula oito por cento) possuem especialização, 36,7% (trinta e seis vírgula sete por cento) são graduadas, e 3,7% (três vírgula sete por cento) são mestres, números equivalentes a 98,2% (noventa e oito vírgula dois por cento) do efetivo de mulheres do CBMSC que responderam a pesquisa, e somente 1,8% (um vírgula oito por cento) não possuem ensino superior, conforme gráfico a seguir:

**Gráfico 4:** Grau de escolaridade das bombeiras militares



Fonte: Da Autora, 2017.

No âmbito nacional da Segurança Pública, “considerando o total de mulheres que contribuíram com a pesquisa, observa-se que a maior parte possui nível de escolaridade superior – cursos completos (61,1%) e incompletos (20,2%) e em níveis de pós-graduação (4,6%)”. Entre as bombeiras militares, “a maior parte tem curso superior, concentradamente em cursos já completos (60,11%)”. (SENASP, 2013, p. 45 - 46)

Importante ressaltar que para ingresso no CBMSC, tanto para o quadro de praças quanto para o de oficiais, é requisito a/o candidata/o estar formada/o em curso superior de qualquer área do conhecimento, conforme art. 3º, incisos II e IV, da Lei Complementar n. 587, de 14 de janeiro de 2013 (SANTA CATARINA, 2013).

Por sua vez, a pesquisa desenvolvida por Garcia (2011, grifo nosso) com as mulheres praças do CBMSC apresentou dados interessantes e que vão ao encontro dos aqui apresentados:

1 – em relação à **média de idade**, 73% possuem entre 20-29 anos, 9% possuem entre 30-39 anos e 18% possuem entre 40-49 anos.

2 – em relação à **escolarização**, 33% possuem 3º grau incompleto, 42% possuem 3º grau completo e 25% possuem especialização.

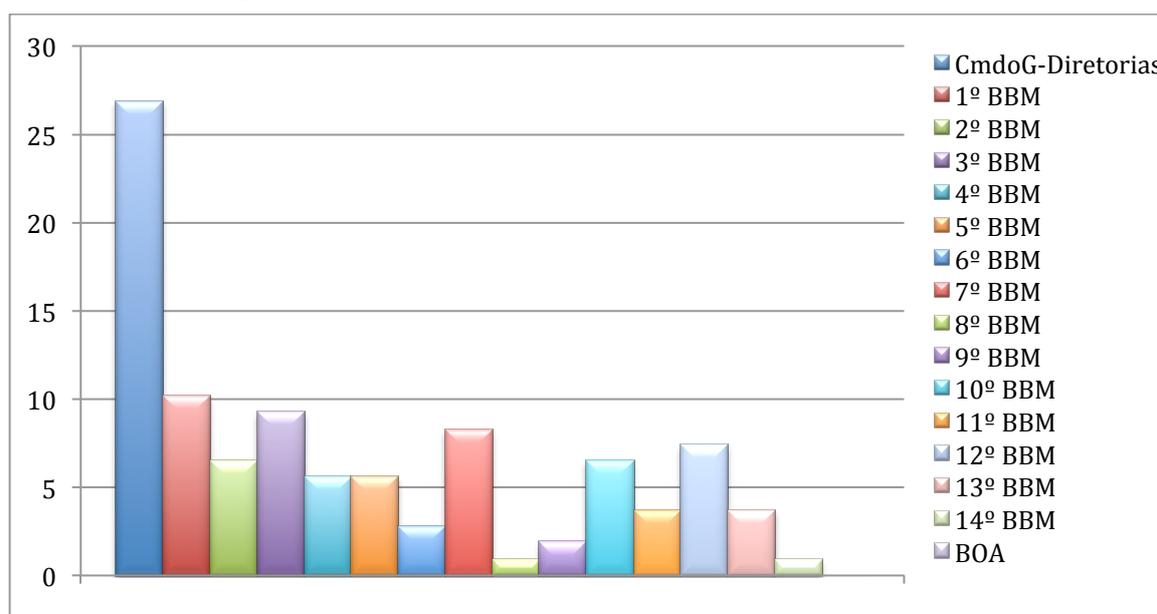
3 – em relação à realização de curso de escolarização atualmente, 50% realizam graduação e 50% realizam especialização.

4 – em relação ao **estado civil**, 46% são solteiras, 45% são casadas e 9% são divorciadas.

5 – em relação a possuírem **filhos**, 45% possuem filhos e 55% não possuem filhos.

Em contrapartida, é pertinente dizer que as mulheres estão distribuídas por todas as diferentes regiões do Estado de Santa Catarina, representando o gênero em maior ou menor número em todos os Batalhões Bombeiro Militar, Comando-Geral e Diretorias, de acordo com o levantado na questão 05 (cinco) do questionário:

**Gráfico 5:** Distribuição das bombeiras militares por SC



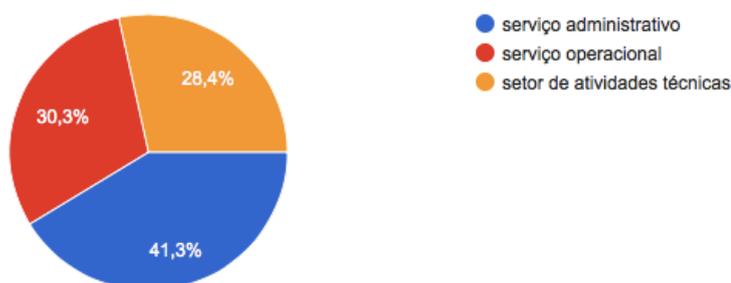
Fonte: Da Autora, 2017.

Das participantes, 26,9% (vinte e seis vírgula nove por cento) atuam no Quartel do Comando-Geral e nas Diretorias, todas situadas em Florianópolis. É imprescindível dizer que por Diretorias entende-se que é composta, para fins estatísticos, pela DP, DAT, DLF, DE e CEBM, bem como pela Corregedoria-Geral.

Em sua maioria, 41,3% (quarenta e um vírgula três por cento), trabalham principalmente no serviço administrativo e apenas 30,3% (trinta vírgula três por cento) na atividade operacional. Já o setor de atividades técnicas conta com 28,4%

(vinte e oito vírgula quatro por cento) de mulheres, consideradas as 109 (cento e nove) respostas validamente recebidas.

**Gráfico 6:** Áreas de atuação das mulheres no CBMSC



Fonte: Da Autora, 2017.

Por mais que as atividades técnicas estejam classificadas como atividade fim de caráter operacional, a sua atuação se dá pelos serviços de vistorias em edificações, análise de projetos para prevenção de incêndios e liberação de alvarás de habite-se e funcionamento, assemelhando-se, de certo modo, com os serviços administrativos. Outro fator que corrobora para este raciocínio é que as pessoas destinadas à Seção de Atividades Técnicas (SAT) não exercem atividades tipicamente operacionais como salvamentos e resgates, realizadas por aqueles/as que atuam nos veículos de socorro (ambulâncias, caminhões, aeronaves, embarcações e demais veículos).

Partindo desta ideia, pode-se afirmar que a maioria das bombeiras militares não trabalham diretamente nas atividades bombeiris de resgate e salvamento, cujo número, conforme gráfico acima, aponta para um total de 69,7% (sessenta e nove vírgula sete por cento) que atuam entre serviços administrativos e atividades técnicas.

Pode-se levantar algumas questões a partir desta premissa: Será que trabalhar nas seções administrativas ou na SAT é uma opção das mulheres do CBMSC? Será que a demanda por serviços administrativos é maior do que a operacional, sendo uma necessidade da Corporação? Ou será que elas são destinadas às atividades administrativas pelo fato dos comandantes, em sua maioria homens, entenderem indiretamente que ela possuem mais aptidão com os papéis do que com a atividade finalística?

Em resposta, cita-se o trabalho desenvolvido pela bombeira militar Patrícia Rosa Garcia (2011), cujo foco principal foi verificar porque a maioria das mulheres exercem atividade administrativa ao invés da atividade fim de cunho operacional no CBMSC.

Para Garcia (2011), 41% (quarenta e um por cento) das bombeiras não atuam no serviço operacional em função do horário de trabalho, o qual equivale a turnos de 24 horas por 48 horas de descanso, dificultando que as mesmas completem seus estudos; 17% (dezessete por cento) informaram que consideram o serviço operacional muito “pesado”; 17% afirmaram que a relação com a maternidade compromete seus horários, dificultando a dedicação à escala operacional e outras 17% informaram que houve influência do seu Comandante na escolha do serviço. Por fim, 8% (oito por cento) trouxeram o casamento como empecilho.

Como responder esta questão não é o foco principal do presente trabalho monográfico, não foram coletadas informações suficientes para subsidiar uma resposta técnica e científica para contrapor, em números e informações atualizadas, o que apresentou Garcia. Portanto, fica o questionamento para reflexão e como sugestão para análises futuras.

De acordo com a pesquisa realizada pela SENASP (2013, p. 51), os “Bombeiros Militares e Polícias Militares têm suas atividades concentradas em dois grandes grupos: as atividades administrativas (51,08% e 39,04%, respectivamente) e atividades operacionais (25,62% e 37,66%, respectivamente)”. Entretanto, no que se refere aos trabalhos exercidos pelas bombeiras, “o percentual de mulheres em atividades operacionais é metade daquelas que estão no administrativo”.

Ainda de acordo com a SENASP (2013, p. 50), este problema é mais evidente nos corpos de bombeiros e nas polícias militares, pois:

[...] onde a atividade operacional coloca as mulheres no trabalho de rua ‘de combate ao crime’ e atividades de ‘salvamento e resgate’, nas quais ainda enfrentam muito preconceito e resistência por parte de seus superiores e colegas homens, mas está presente também nas polícias civis quando investigadoras de polícia são colocadas para realizar atividades de cartório (como escrivãs *ad hoc*), ainda que nesses casos a falta de recursos humanos pese na adaptação de pessoal entre as diferentes atividades.

Interessante é perceber que os percentuais a nível nacional convergem com os obtidos neste trabalho monográfico, destacando-se o maior emprego de mulheres em atividades de natureza administrativa e burocrática. Portanto, traçadas

as características das bombeiras militares do CBMSC, pode-se concluir que, em sua maioria, atuam no serviço administrativo, possuem entre 25 e 35 anos de idade, são casadas ou convivem em união estável, não possuem filhos e praticamente todas são graduadas em curso de ensino superior.

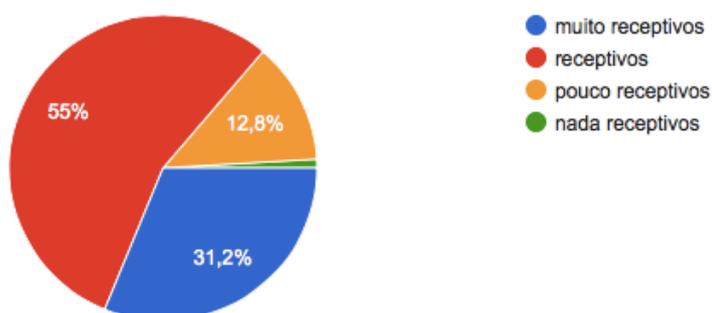
#### 4.2.2 Uma questão de sensibilidade e receptividade

É sabido que após a aprovação no concurso público para ingresso nas fileiras do CBMSC, a/o candidata/o é submetida/o ao Curso de Formação (CFSd ou CFO) para, posteriormente, ser destinada/o a efetivamente trabalhar como bombeira/o militar. A formação se dá, como regra, no CEBM e em alguns casos, nas sedes de Batalhões.

Uma vez aptas no concurso público, aprovadas e formadas no Curso de Formação, todas as mulheres, bem como todos os homens, são transferidos para suas OBM's de destino, para qualquer região de Santa Catarina. Por consequência, uma das preocupações desta pesquisa foi verificar qual a receptividade do efetivo da OBM quando da chegada das mulheres nos quartéis, uma vez que se partiu da hipótese de que ainda há muito preconceito em função do gênero mulher no CBMSC.

Para tanto, questionou-se: “Como você foi recebida pelo efetivo da OBM em que serviu após o Curso de Formação (CFSd ou CFO)?”. As respostas, de modo geral, foram muito positivas: 86,2% (oitenta e seis vírgula dois por cento) responderam que foram muito receptivos ou receptivos e apenas 0,9% (zero vírgula nove por cento) foram nada receptivos.

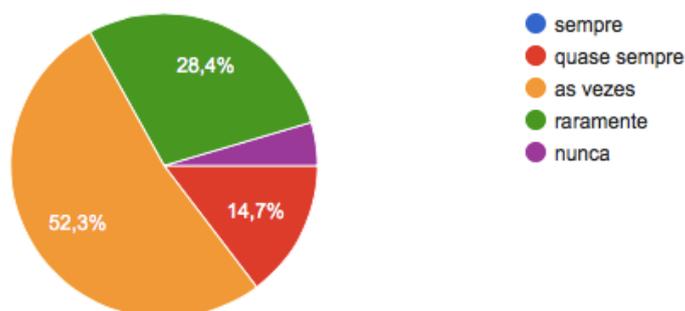
**Gráfico 7:** Receptividade na chegada das bombeiras militares após Curso de Formação



Fonte: Da Autora, 2017.

Agora, quando questionadas se efetivamente já foram tratadas com desrespeito ou desigualdade durante o exercício da atividade profissional bombeiro militar, pelo fato de ser mulher, 52,3% (cinquenta e dois vírgula três por cento) responderam que às vezes foram sim. Outras 14,7% (quatorze vírgula sete por cento) responderam que quase sempre, e 28,4% (vinte oito vírgula quatro por cento) raramente, ou seja, alguma vez já foi tratada de modo distinto dos homens. Somente 4,6% (quatro vírgula seis por cento) nunca foram tratadas com desrespeito ou desigualdade em função do seu gênero mulher.

**Gráfico 8:** Índice de mulheres que foram tratadas com desrespeito ou desigualdade em função do seu gênero



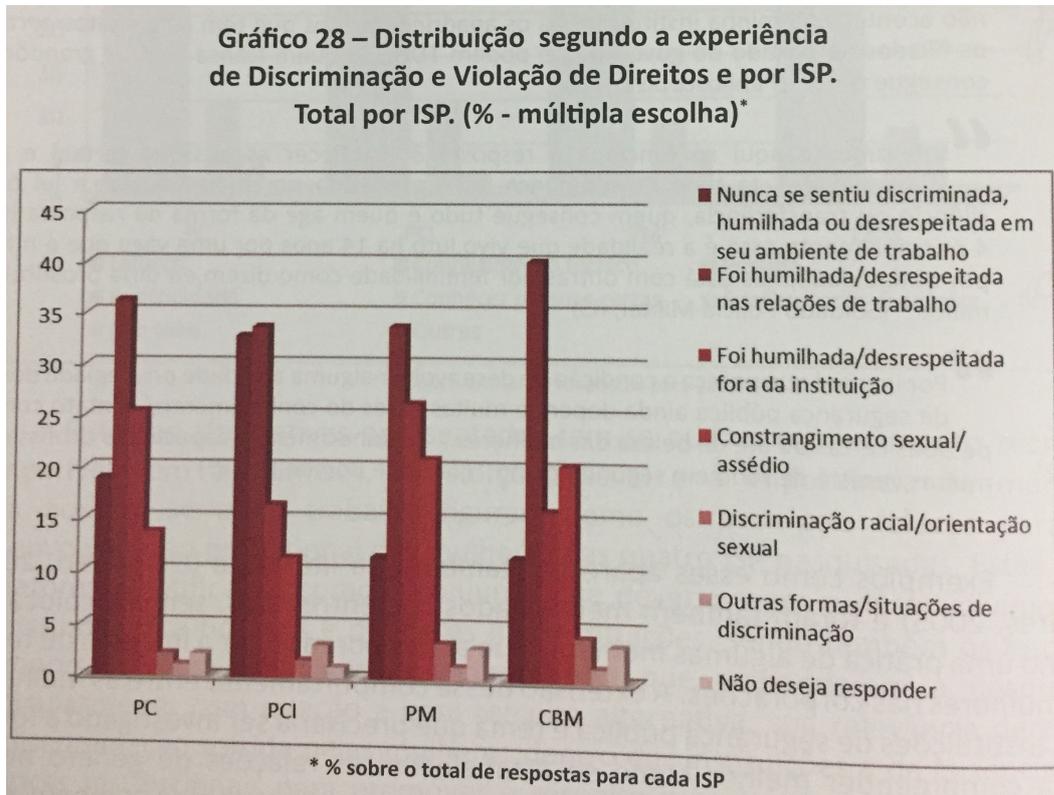
Fonte: Da Autora, 2017.

Estes são números muito significativos e devem ser considerados, pois quase todas as bombeiras militares, em algum momento da sua vida profissional, já sentiram-se desrespeitadas pelo fato de ser mulher ou foram tratadas com desigualdade em relação aos homens.

Conforme pesquisa realizada pela Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP, 2013, p. 83), vale frisar os resultados obtidos por meio da figura a seguir, bem como destacar que as respostas indicaram para pelo menos dois tipos de discriminação enfrentadas pelas mulheres da segurança pública:

- a) “as experiências que refletem a forma preconceituosa como a sociedade ainda vê as mulheres que optam por trabalhar em carreiras consideradas ‘masculinas’”; e
- b) “as experiências vividas no interior da instituição”.

**Figura 4** – Experiência de discriminação e violação de direitos, em função do gênero, nos órgãos da Segurança Pública



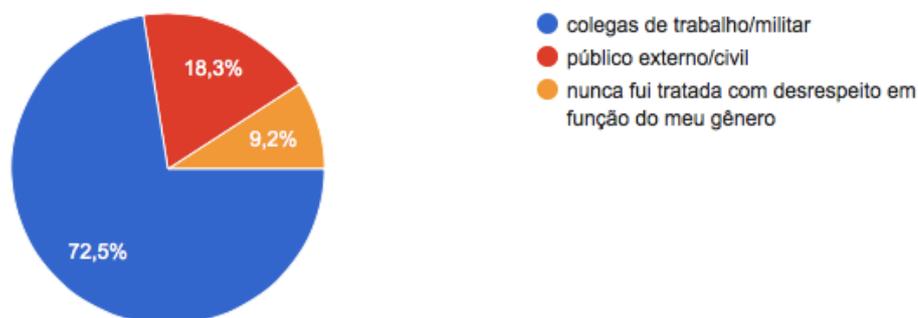
Fonte: SENASP, 2013, p. 82.

Nos Corpos de Bombeiros Militar, a maioria das mulheres informaram que já foram humilhadas ou desrespeitadas nas relações de trabalho, sendo que estas experiências vividas pelas mulheres caracterizam-se como sendo aquelas de caráter discriminatório, humilhante, de constrangimento ou assédio. Para elas, estas situações são comuns no cotidiano dos profissionais da segurança pública, independentemente se homem ou mulher. Porém, “no caso das mulheres, essas experiências são agravadas pelo assédio sexual e os constrangimentos de natureza sexual a que são submetidas, na forma de piadinhas, cantadas de colegas e superiores e comentários misóginos”. (SENASP, 2013, p. 82)

Contudo, quanto ao Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, é imprescindível identificar de qual público os atos de desrespeito e desigualdade partiram: se foram dos próprios colegas de farda, homens bombeiros militares, ou do público civil, externo ao CBMSC.

Para responder esta indagação, segue abaixo gráfico representativo da questão 11 (onze) do questionário:

**Gráfico 9:** Público que profere atos de desrespeito ou desigualdade em função do gênero



Fonte: Da Autora, 2017.

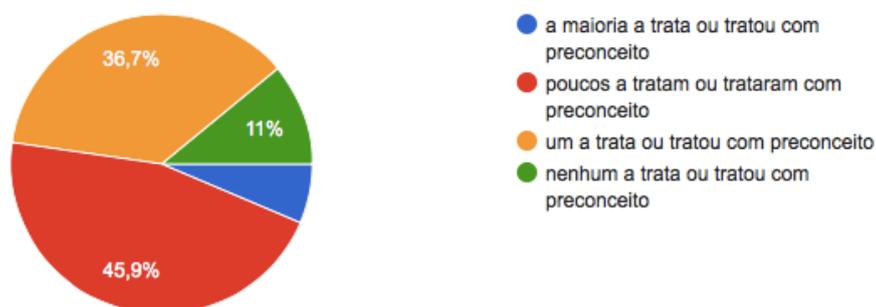
Como se observa no gráfico acima, os atos de desrespeito ou desigualdade em função do gênero são proferidos principalmente pelos próprios colegas de trabalho, bombeiros militares da mesma Corporação, cujo percentual atingiu 72,5% (setenta e dois vírgula cinco por cento). Somente 18,3% (dezoito vírgula três por cento) informaram que estes atos partiram do público externo ao CBMSC.

Entre as bombeiras militares do país, somente 14,6% (quatorze vírgula seis por cento) “declararam que nunca se sentiram humilhadas ou discriminadas por serem mulheres”. Sendo que, as situações que envolveram superior hierárquico ou colegas de trabalho corresponderam ao total de 40,2% (quarenta vírgula dois por cento) das experiências relatadas na pesquisa. (SENASP, 2013, p. 84)

Ao partir da hipótese de que ainda há muito preconceito em função do gênero mulher no CBMSC e que este parte principalmente dos próprios homens da Corporação, fato este confirmado com os dados apontados na questão anterior, será que todos as tratam de forma desigual e/o preconceituosa?

Não parece ser plausível generalizar esta pergunta com uma resposta unicamente afirmativa, uma vez que as relações se dão entre diferentes pessoas, com as mais distintas educações, idades e culturas. Com o intuito de averiguar com mais clareza, buscou-se levantar com números aproximados a quantidade de colegas de farda que agiram de modo desrespeitoso.

**Gráfico 10:** Quantidade de bombeiros militares homens que agiram de modo desrespeitoso para com as bombeiras militares em função do gênero:



Fonte: Da Autora, 2017.

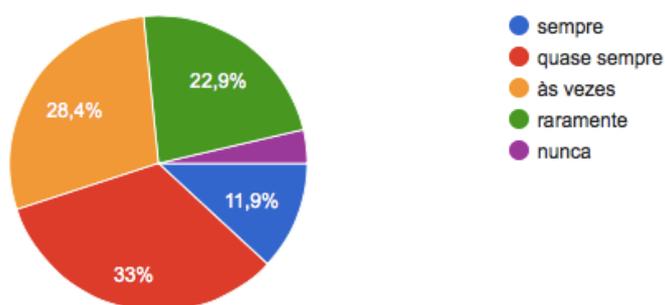
Preocupantemente, apenas 11% (onze por cento) afirmaram que nenhum bombeiro militar a tratou com preconceito, dado que corrobora ainda mais para a hipótese apresentada. Em contrapartida, não é a maioria que age desta maneira, tendo em vista que 36,7% (trinta e seis vírgula sete por cento) informaram que os atos discriminatórios partiram de uma única pessoa e 45,9% (quarenta e cinco vírgula nove) partiram de poucos, ou seja, de um e outro bombeiro militar.

Todavia, por se tratar de relações interpessoais que respeitam uma hierarquia de subordinação institucional, acreditou-se que muitas bombeiras militares, quando constrangidas em função do seu gênero, seja por uma única vez ou por vezes consecutivas, tenderiam a levar sua demanda ao/à seu/sua superior hierárquico, Comandante da OBM ou Chefe da Seção em que trabalha, com o propósito de denunciar algum abuso sofrido e/ou procurar soluções para os problemas enfrentados.

Curiosamente, poderão os/as Comandantes estarem despreocupados ou desinteressados com as questões de gênero no CBMSC? Ou será que estão preocupados com as demandas das mulheres na sua OBM?

Das bombeiras participantes, 44,9% (quarenta e quatro vírgula nove por cento) sentem que sempre ou quase sempre seu/sua Comandante imediato está sim preocupado/a com as demandas das mulheres da sua OBM, e 28,4% (vinte e oito vírgula quatro por cento) às vezes. No entanto, 26,6% (vinte e seis vírgula seis por cento) raramente ou nunca estão preocupados, conforme gráfico a seguir:

**Gráfico 11:** Preocupação dos/as Comandantes imediatos com as demandas das mulheres em suas OBM's

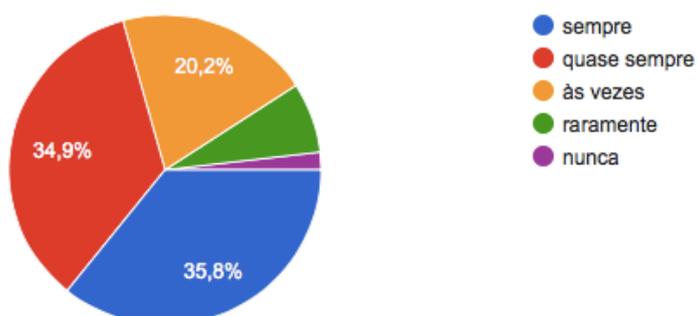


Fonte: Da Autora, 2017.

Contudo, não é suficiente mera preocupação acerca dos assuntos femininos por parte dos/as Comandantes, pois é necessário uma postura ativa frente às demandas apresentadas, de modo a dar respostas quando apresentado algum problema ou dificuldade.

Identificou-se que, das situação apresentadas, 1,8% (um vírgula oito por cento) nunca “deu ouvidos” às demandas apresentadas e 7,3% (sete vírgula três por cento) raramente providenciou respostas. Porém, é satisfatório perceber que a maioria dos/as Comandante, 35,8% (trinta e cinco vírgula oito por cento), sempre respondem quando apresentado algum problema ou dificuldade, e 34,9% (trinta e quatro vírgula nove por cento) quase sempre. Isso equivale a um montante de 70,7% (setenta vírgula sete por cento) encaminhamentos positivos às demandas femininas.

**Gráfico 12:** Os/as Comandantes imediatos respondem quando apresentado algum problema ou dificuldade?



Fonte: Da Autora, 2017.

Portanto, de modo geral, restou comprovada a hipótese desta pesquisa, a qual confirmou que ainda existem diversas situações em que as bombeiras militares do CBMSC são desrespeitadas ou desiguadas em função do seu gênero, no exercício da atividade profissional, e que na sua maioria, os atos partem dos próprios bombeiros militares homens, colegas de farda da mesma Corporação.

Por uma perspectiva positiva, visualiza-se que a maioria dos/as Comandantes e Chefes estão sim preocupados/as e ativos/as com as demandas femininas, visando melhorar de modo direto ou indireto as relações de gênero na Corporação Bombeiro Militar.

Acredita-se, portanto, que com o aumento da representatividade feminina no CBMSC nos postos de comando, juntamente com o amadurecimento do diálogo acerca do respeito às diferenças e às questões de gênero, tender-se-á ter uma Corporação mais sensível e humana com todo o seu efetivo bombeiro militar.

#### **4.2.3 Um retrato sobre as dificuldades enfrentadas pelas mulheres do CBMSC no exercício da atividade profissional**

Uma vez confirmado que inúmeras são as dificuldades enfrentadas pelas mulheres do CBMSC no exercício da atividade bombeiril, é o fundamento finalístico deste trabalho determinar quais são os principais problemas e preconceitos enfrentados por elas em função do gênero mulher.

Com o propósito de atingir todas as demandas possivelmente existentes, as respostas das perguntas 13 (treze) a 15 (quinze) do questionário são abertas e subjetivas, de modo a possibilitar um amplo debate sobre o assunto.

Destaca-se que todas as respostas estão dispostas no Anexo 2, de modo a viabilizar uma minuciosa leitura. Para os gráficos aqui apresentados, as respostas foram setorizadas por assunto, com vistas à facilitar a visualização e a interpretação dos relatos. Entre eles estão: os pertinentes à estrutura física das OBM's, aos equipamentos de proteção individual, materiais e equipamentos, ao relacionamento interpessoal entre público interno e externo, dentre outras questões.

Ressalta-se, antes de esboçar sobre as dificuldades enfrentadas pelas bombeiras militares do Estado de Santa Catarina, um breve resultado da pesquisa realizada pela SENASP com os órgãos da Segurança Pública do Brasil:

Um inventário dos obstáculos colocados às mulheres nas instituições de segurança pública mostra que estes são de diferentes tipos e naturezas. Alguns são formais – como a restrição para ingresso nas polícias militares que define o percentual de vagas que podem ser preenchidas por mulheres a cada novo concurso público (Calazans, 2003). Outros são informais, como o chamado ‘teto de vidro’ que inviabiliza o acesso das mulheres aos pontos mais elevados da hierarquia policial (Silveira, 2009), e aqueles obstáculos que se expressam nas relações institucionais, como a rejeição de mulheres para o desempenho de determinadas atividades, a recusa de alguns policiais em trabalhar com mulheres (Souza, 2011), as ‘piadinhas’ e ‘gracejos’, o assédio sexual e moral, a inadequação da infraestrutura para acolher mulheres em delegacias e batalhões, entre outros que são relatados pelas pesquisadas. (SENASP, 2013, p. 18)

Partindo dos resultados obtidos pela Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP), será que o Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina diverge destes ou será que suas bombeiras militares encontram dificuldades semelhantes?

Em um primeiro momento, foi solicitado às bombeiras militares que relatassem quais as dificuldades enfrentadas no exercício da atividade profissional em função do seu gênero, de forma livre e ampla, com o propósito de elencar o máximo de problemáticas possíveis.

A dificuldade que mais foi apontada refere-se quanto à estrutura física dos quartéis destinada às bombeiras militares, indicadas em 40 (quarenta) das 91 (noventa e uma) respostas, as quais relataram que os espaços destinados às mulheres são precários ou até mesmo inexistentes. Percebeu-se que não são todas as OBM's que estão aptas estruturalmente a receberem as bombeiras, pois não possuem alojamento e/ou banheiros femininos, ou quando existentes, às vezes são desrespeitados pelos próprios bombeiros militares homens.

Destacam-se alguns relatos:

“Na primeira OBM que trabalhei não havia banheiro feminino. Infraestrutura muitos quartéis não tem nem alojamento, alguns são improvisados.”

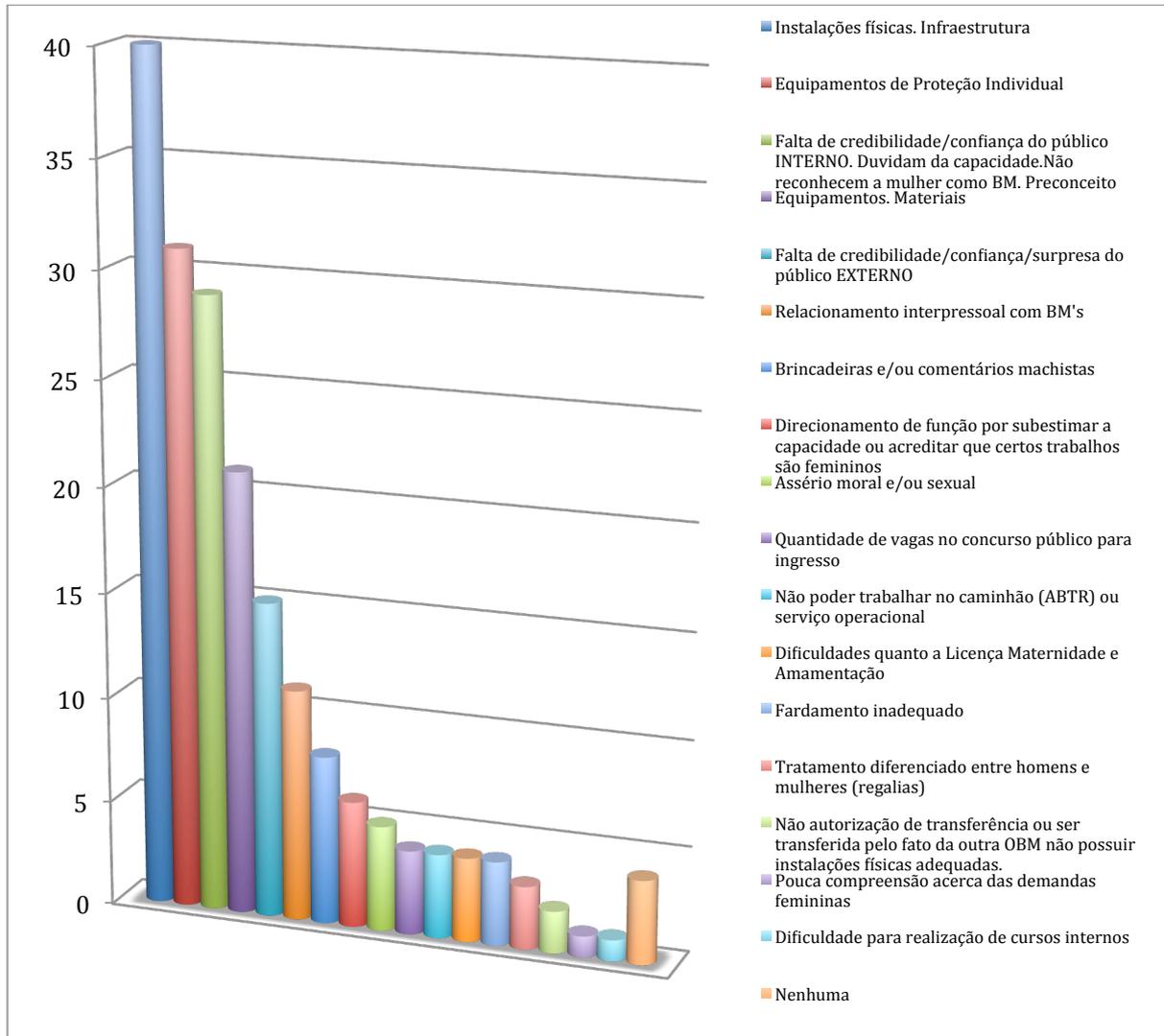
“Em relação a infraestrutura o desrespeito com o alojamento feminino onde masculino usa e ainda por cima nem limpa.”

“Em algumas unidades evitam a construção de alojamentos femininos para não irem mulheres para o local.”

“[...] com alojamento e banheiro sempre como um incômodo para os masculinos, pois eles estão perdendo um banheiro ou um alojamento que poderiam dormir melhor e sozinhos enquanto nós temos que dividir um único banheiro entre várias.”

Segue abaixo gráfico que apresenta as dificuldades enfrentadas pelas mulheres do CBMSC, relatadas pelas pesquisadas:

**Gráfico 13:** Dificuldades enfrentadas pelas bombeiras militares no exercício da atividade profissional em função do gênero



Fonte: Da Autora, 2017.

Conforme Possamai (2011), uma das situações que diferencia as mulheres dos homens nos quartéis são as dependências nas OBM's, as quais ainda necessitam de adaptações, como banheiros e alojamentos. No entanto, "muitos quartéis já estão consideravelmente adequados, mas muito a de ser melhorado, como por exemplo, equipamentos de proteção individual", estes considerados os relacionados ao combate a incêndios e resgate veicular.

“De acordo com policiais, peritas e bombeiras, em seus locais de trabalho as instalações de uso exclusivo para mulheres mais comuns são alojamentos e banheiros”, assim como, relatam que os equipamentos de proteção individual adaptados para as mulheres inexistem, sendo que a falta destes acabam por expor as mulheres a situações de maior risco. (SENASP, 2013, p. 65 – 69)

Na pesquisa realizada pela SENASP (2013, p. 70):

Apenas 31,15% das bombeiras militares femininas disseram ter farda com modelagem feminina. A maioria tem que usar a farda masculina ajustada. Dentre os outros equipamentos, algumas mencionam as dificuldades com botas, capacetes e luvas que muitas vezes são grandes e acabam prejudicando as mulheres na realização de alguma atividade. Sem dizer que não protegem e aumentam o risco de acidentes.

Outro fator que merece destaque é quanto aos equipamentos de proteção individual (EPI) necessários para a execução dos trabalhos de bombeiro, como por exemplo, para atendimento pré-hospitalar (luvas, máscaras, óculos) e para o combate a incêndios (roupas, botas e luvas de proteção resistentes ao fogo, balaclava e equipamento de proteção respiratória - EPR). Na presente pesquisa foram 31 (trinta e um) relatos sobre dificuldades enfrentadas em função dos EPI's, por diferentes motivos: algumas destacam que não há EPI de tamanho adequado às mulheres, existindo somente com numerações superiores e com modelagens unicamente masculinas, dificultando a execução das missões operacionais.

Neste sentido, também são problemáticas relatadas as com os materiais e demais equipamentos de uso cotidiano, como por exemplo, as ferramentas hidráulicas usadas nos resgates veiculares, as quais são muito pesadas, dificultando o manuseio. Se somados os equipamentos e materiais aos EPI's, estes, de modo geral, representam 65,9% (sessenta e cinco vírgula nove por cento) do total de respostas obtidas nesta questão.

Agora, com relação aos bombeiros militares homens, público interno ao CBMSC, inúmeras mulheres relataram que sentem serem constrangidas e desrespeitadas pelo simples fato de ser mulher, em situações distintas, como por exemplo:

- pela falta de confiança e/ou credibilidade depositada sobre elas;
- por duvidarem da sua capacidade profissional;
- por expressarem que não reconhecem as mulheres como bombeiras militares, pois não deveriam compor a Corporação;

- dificuldades no relacionamento interpessoal com alguns colegas;
- por serem alvo de brincadeiras e comentários de cunho machista e preconceituoso;
- por terem sua capacidade operacional subestimada, sendo destinada compulsoriamente a determinadas funções administrativas;
- por receberem missões as quais são compreendidas como de habilidade exclusivamente feminina;
- ao serem tratadas de modo distinto ao dos homens, necessitando provar constantemente que são capazes;
- por serem vítimas de assédio sexual e/ou moral.

Para exemplificar com mais clareza, ressaltam-se alguns comentários sobre as relações das mulheres com seus pares:

“1. A dificuldade está na maioria das vezes relacionada a dificuldade dos próprios masculinos saberem como se relacionar (duvidarem da capacidade na atividade operacional, delegando por vezes funções ligadas ao secretariado das unidades). [...] 3. Saber que muitos não aceitam a entrada das mulheres na corporação, mesmo que isso não seja dito diretamente às mulheres, ouvimos comentários e conversas em corredores, é uma “discriminação velada”, todos sabem que existe mas se faz de conta que não”;

“Participação efetiva nas ocorrências onde militares preferem pedir ajuda física a populares a não aceitar auxílio de uma feminina”;

“Alguns colegas costumam achar que fazem certas coisas melhor que eu, e isso fica muito claro que é por questões de gênero com por exemplo, questionar minha capacidade de dirigir mesmo eu sendo uma das únicas que nunca enroscou uma vtr”;

“[...] outro ponto são as relações com alguns militares que não concordam, não entendem e não respeitam o espaço que deve ser reservado para as femininas mesmo quando não presentes; não admitem que façamos as mesmas atividades que eles; não respeitam e/ou não se dirigem com respeito às femininas”;

“Fora o assédio sexual por parte do meu atual comandante ainda me designam tarefas como escolher a cor da cortina, escolher o tecido do sofá e etc. Logo na minha apresentação queriam me colocar em uma cidade maior pq eu era mulher e teria dificuldade com ocorrências em ribanceira ou de resgate e seria melhor trabalhar em um local com mais gente para que eu não precisasse fazer o trabalho pesado”;

“O assédio intrínseco em determinadas “brincadeiras” ou comentários do tipo: “ah! Está naqueles dias”. “Vc precisa de um namorado”;

“É muito comum ouvir dos militares homens que precisamos nos esforçar o dobro para termos o devido reconhecimento, porém eles, na condição de homens, não relatam ter que se esforçar mais para serem reconhecidos, o que nos coloca numa posição humanamente inferior”;

“Me sinto desrespeitada por precisar provar que somos capazes fisicamente de realizar a maioria das atividades, por precisar lembrar a todo momento que existe uma mulher no meio de tantos masculinos, que enquanto estamos presentes existem assuntos que são desrespeitosos para nós, que existem perseguições se tomamos atitudes drásticas contra assédio moral e sexual, que nos sentimos intimidadas para denunciar e que precisamos de apoio para confiar na corporação que trabalhamos”.

É interessante observar que na pesquisa desenvolvida por Garcia (2011) foram elencadas dificuldades semelhantes às apuradas atualmente:

- falta de alojamento nas OBM's [Organizações Bombeiro Militar];
- falta de condições físicas (fator limitante para o serviço operacional);
- falta de credibilidade por parte dos próprios companheiros de trabalho e dos civis;
- preconceito;
- preconceito durante o curso dos colegas masculinos;
- falta de apoio dos próprios Bombeiros Militares;
- discriminação por ser mulher (juntamente com a necessidade de licença/afastamento para cuidar de filho doente).

Na pesquisa desenvolvida pela Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP, 2013, p. 35) destacou-se que “a relação entre homens e mulheres, especialmente entre pares/colegas de trabalho são multifacetadas abrigando diferentes formas de receber, aceitar e conviver com a presença da mulher nestes espaços masculinos”, conforme relatado em algumas entrevistas:

[...] no início dos trabalhos a convivência foi difícil porque se sentiam testadas em suas habilidades, pressionadas a realizar todas as tarefas sempre da melhor maneira possível. Relataram também o constrangimento provocado pelas piadinhas com conotação sexual, cantadas e insinuações pelo fato de serem mulheres, jovens e bonitas. (SENASP, 2013, p. 35)

Faz-se um parênteses, no qual sugere-se a leitura da pesquisa realizada pela bombeira militar Joyce Cristina Kaiber (2012), a qual buscou “compreender as dificuldades que as femininas do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina venham a ter durante o curso e após a formação”, entrevistando alunas do Curso de Formação de Soldados. As bombeiras militares responderam questões como: “Você acha que existe preconceito em relação à presença das mulheres na corporação? Você já sentiu alguma dificuldade?”. Em síntese, extrai-se que o preconceito é sim percebido no CBMSC e principalmente no que se refere à força física e à capacidade de realizar serviços operacionais. (KAIBER, 2012, p. 1, 11-13)

Outro ponto que é relevante abordar com mais atenção é quanto à maternidade exercida pelas bombeiras militares. É preocupante ver que ser mãe é visto com maus olhos por alguns militares, frente à relevância imprescindível da

figura materna no desenvolvimento de qualquer pessoa, inclusive dos próprios bombeiros militares, conforme alguns relatos da pesquisa.

É sabido que a maternidade demanda dedicação extra das mulheres, motivo pelo qual já é garantida a licença maternidade e cuidados com o pré-natal. Assim como, o CBMSC já aprovou a Instrução Normativa n. 05/CBMSC/2016 para proteger as suas gestantes, puérperas, lactantes e adotantes. De forma contrária às garantias legais, a prática mostra-se difícil para muitas BM's, conforme se vê em alguns depoimentos:

“[...] licença maternidade que é vista como se fosse um privilégio e malandragem por parte das mães [...]”;

“Um superior relatou para outro profissional que eu sou muito competente entretanto meu único defeito era ser mãe”;

“Após a gravidez passei a ser mal vista por alguns oficiais que consideram que militares não deveria ter filhos”;

“[...] quando uma bombeira fica grávida ou usufrui de licença maternidade há um código interno de desconsiderar todo o trabalho profissional até então desempenhado e rotular a mulher como “improdutiva”, inclusive alguns comandantes decidem o destino da militar de forma até punitiva ou com função subestimada as capacidades da mulher [...]”.

Outras questões também foram citadas pelas bombeiras pesquisadas, como a limitação de vagas no concurso público para ingresso no CBMSC, problemas com fardamentos (por exemplo, alguns não são adequados para gestantes, a saia longa da túnica não é confortável para uso e não é permitido pelo regulamento o uso de calças) e não autorização para realização de cursos de aperfeiçoamento oferecidos pela Corporação.

Entretanto, somente 04 (quatro) mulheres relataram nunca terem sentido alguma dificuldade ou preconceito em função do seu gênero.

Além de situações com o público interno ao CBMSC, percebeu-se que são recorrentes as situações constrangedoras enfrentadas pelas bombeiras com o público externo à Corporação. Das participantes, aproximadamente 13,8% (treze vírgula oito por cento) destacaram enfrentar a falta de credibilidade dos civis quando no exercício de atividades bombeiro militar, assim como discriminações, falta de confiança ou até mesmo, surpresa ao verem mulheres bombeiras. São alguns relatos:

“[...] população menospreza ou ignora a presença da mulher na gu [guarnição], por vezes preferem dirigir a conversa/resposta/explicação do fato para um aluno CAAE a falar com uma feminina”;

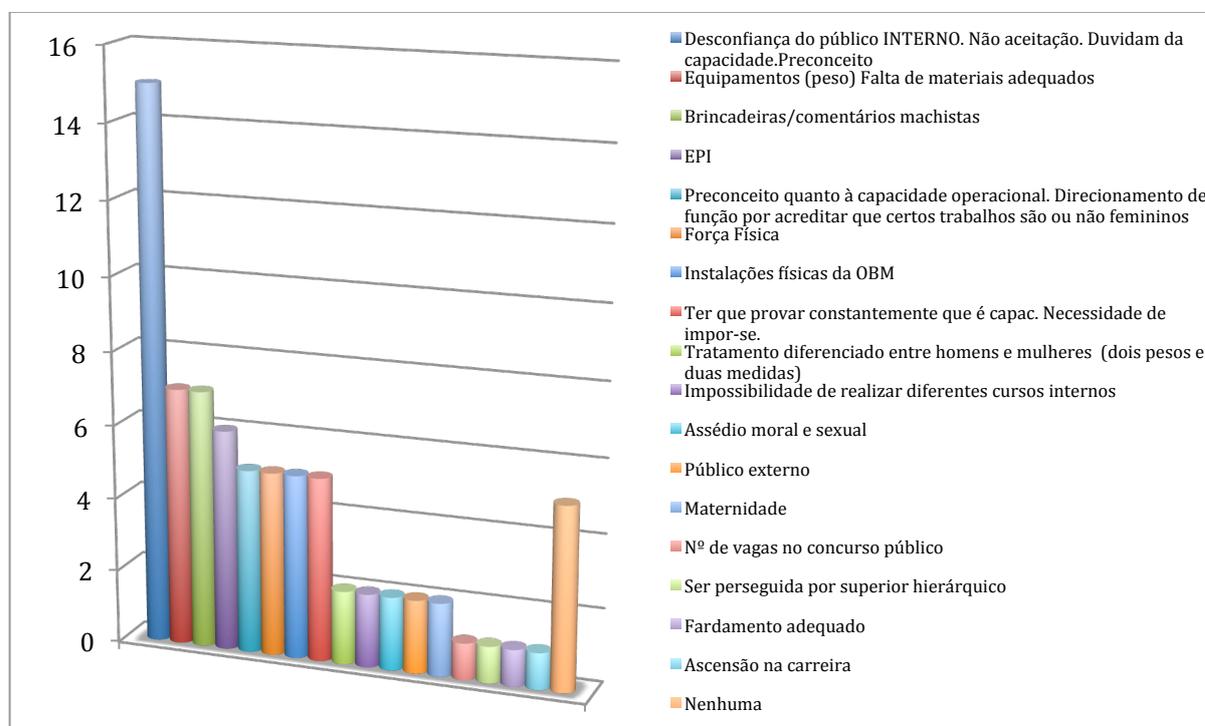
“O público externo muitas vezes não nos dá credibilidade por ser mulher. Geralmente duvidam que eu esteja no serviço operacional”;

“Há poucas mulheres no batalhão, então o público civil não está acostumado. Nos acham frágeis e preferem tratar com os homens. Já passei por isso em oficinas mecânicas, quando fui levar o ASU para consertar. Apesar de ser hierarquicamente superior a quem estava comigo (um Sd), fui tratada como se fosse subordinada a ele”;

Quando questionadas sobre qual a **principal** dificuldade enfrentada no CBMSC em função do gênero mulher, destaca-se principalmente situações envolvendo o público interno, como desconfiança e dúvidas quanto à capacidade profissional das militares, não aceitação das mulheres na Corporação e o preconceito em função do gênero.

Posteriormente, destacam-se como principais dificuldades as brincadeiras de cunho machista e preconceituoso e as dificuldades enfrentadas pela falta EPI's de tamanho adequado, conforme apontado no gráfico a seguir:

**Gráfico 14:** Principal dificuldade enfrentada pelas mulheres do CBMSC no exercício da atividade profissional bombeiro militar



Fonte: Da Autora, 2017.

Apontadas as dificuldades enfrentadas pelas bombeiras militares, evidencia-se o seguinte relato:

“O preconceito existe até o momento em que provamos que somos capazes. Uma vez que conseguimos nos colocar perante eles, nós ganhamos o respeito deles e as coisas fluem naturalmente. Para mim, o preconceito só existe no momento em que chego em um local novo de trabalho, depois que consigo me estabelecer, as pessoas respeitam e admiram (pelo menos esse é o feedback que me chega aos ouvidos). Acredito que tudo depende de sabermos nos colocar. Uma mulher que não acredita em si e não se dá o valor, como vai conseguir dos outros? Acredito também que, o fato de sermos mulher, muitas vezes nos ajuda quando precisamos resolver um problema qualquer. Conseguimos mais facilmente os problemas (seja com o público externo ou interno) porque os homens estão sempre mais abertos a receber uma mulher falando de um problema do que um homem falando de um problema. Algumas vezes já presenciei um subordinado tentando resolver um problema que eu que resolvesse e tendo superiores colocando barreiras para solucionar o problema, e quando eu abraçava a causa, o problema era resolvido. E eu arriscaria a dizer que o contrário também seria verdadeiro, caso a corporação fosse composta de 96% de mulheres, também estaríamos mais abertas a receber um homem sorridente falando de um problema do que uma outra mulher expondo um problema – isso é na natureza humana. Então temos que saber aproveitar essas facilidades em prol do desenvolvimento do nosso trabalho e do crescimento da corporação – usar sabiamente esse poder”.

Conforme as entrevistadas pela Secretaria Nacional de Segurança Pública, grande parte dos problemas de um cenário institucional de lógica machista podem “ser resolvidos se as mulheres adotarem a ‘postura adequada’”, de modo a “manter-se séria, trocar a gentileza pela sisudez, manter-se em permanente vigilância e autoexigência para a ‘perfeita’ execução de tarefas, mesmo as mais simples e cotidianas”. (SENASP, 2013, p. 36)

Porém, não parece plausível ter um “protocolo” de comportamentos adequados a serem seguidos pelas mulheres das instituições de segurança pública, para assim sendo serem reconhecidas e respeitadas profissionalmente. Entende-se que uma postura ética e profissional é necessária para todos, sejam homens ou mulheres, e que as diferenças devem ser respeitadas naturalmente, através de relacionamentos baseados no respeito mútuo, sem a necessidade velada de comportamentos e “posturas adequadas”.

Porém, as mudanças de comportamentos para o respeito às diferenças ocorrem gradualmente e com a educação das novas gerações, sendo perceptível a necessidade de cautela quanto a forma de agir das mulheres dentro das instituições, pois são com bons exemplos que o respeito e o tratamento isonômico se tornam reais.

Por fim, é relevante dizer que a percepção acerca das relações de gêneros por parte das mulheres depende muito das suas próprias experiências

vividas nas mais diferentes OBM's do Estado, assim como, pela forma de cada uma se portar frente às dificuldades e desafios enfrentados. No entanto, o objetivo desta monografia foi unicamente levantar quais as problemáticas enfrentadas pelas bombeiras militares do CBMSC no exercício da profissão, não sendo possível exaurir neste trabalho quais os fatores que influenciaram as situações relatadas.

## 5 CONCLUSÃO

A luta pela igualdade não está calçada somente em equiparar critérios e leis, está em reconhecer que o mundo é composto por pessoas diferentes entre si, mas que devem ser igualmente respeitadas e reconhecidas como pessoas, como humanas.

Para que a igualdade seja efetivada na nossa sociedade, a legislação busca formas de “equilibrar” as distinções criadas historicamente pela sociedade, como por exemplo, as diferenças entre homens e mulheres e as relações de gênero nos mais distintos espaços sociais. A legislação ainda tem muito o que evoluir, mas mais que ela, é preciso que a sociedade como um todo evolua culturalmente e socialmente, de modo a respeitar as diferenças e conviver harmonicamente com os princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana, os quais são basilares de um Estado Democrático de Direito.

Para que isso ocorra, necessário é compreender a história da humanidade e ressaltar a perspectiva da mulher nas relações privadas e públicas. Um trecho citado por Oliveira (1999, p. 13) retrata a dificuldade enfrentada pela mulher na busca pelo reconhecimento da igualdade de gênero:

As mulheres tentaram a passagem da fronteira do mundo dos homens, arrastando, escondidas, as raízes plantadas em casa. Adotaram estilos de vida masculinos sem que os homens se feminizassem. Assim ficaram, entre dois mundos, compatibilizando estilos de vida e modos de comunicação diferentes, recebendo da sociedade uma ordem esquizofrenizante: seja homem e seja mulher. E foi assim que o sonho de igualdade tropeçou no impossível. Porque a um homem se pede que seja única e exclusivamente homem, aquele que representa a regra e o padrão face ao qual a mulher deve ser ao mesmo tempo igual e diferente. Mas ninguém pode ser, ao mesmo tempo, si mesmo e o Outro.

As mulheres ultrapassaram as fronteiras dos homens, foram homens e mulheres ao mesmo tempo, e agora, após enfrentar o mundo público e o privado de forma desleal, resgatam o ser feminino independentemente do que a cultura ou a biologia impõem. O destino dos movimentos das mulheres é “reconstituir o feminino”, e por consequência, a reconstrução do masculino se dará pela presença dos homens no mundo das mulheres. “Talvez então se poderá falar de igualdade, porque a verdadeira igualdade é a aceitação da diferença sem hierarquia. E a certeza da diferença permanecerá no corpo, e nele o encontro mais fecundo”. (OLIVEIRA, 1999, p. 55, 74)

A presente Monografia teve como objetivo apresentar o Princípio da Igualdade aplicado às relações de gênero no Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina com o intuito principal de verificar quais as principais dificuldades enfrentadas pelas bombeiras militares no exercício da atividade profissional em função do gênero mulher. Assim como, presumiu-se inicialmente que a mulher bombeiro militar arca com uma gama maior de situações em que sofre constrangimentos, desigualdades e preconceitos em função do seu gênero no exercício da atividade profissional, tendo em vista que, historicamente, é minoria nos órgãos de segurança pública do país, principalmente no que concerne às instituições militares.

A partir da pesquisa realizada, pode-se concluir que as bombeiras militares do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina sofrem sim com situações de desigualdade e preconceito em função do gênero no exercício da atividade profissional, principalmente no que concerne às instalações físicas, de infraestrutura dos quartéis, e aos equipamentos, materiais e equipamentos de proteção individual, de tamanho, modelagem e peso inadequados.

Assim como, situações como a falta de credibilidade e de confiança do público interno e externo sobre a mulher bombeiro militar são citadas, além de constrangimentos com brincadeiras e comentários machistas e/ou de cunho sexual e relatos de assédio moral e sexual.

É relevante destacar que as principais dificuldades enfrentadas partem principalmente da Instituição e dos próprios colegas de trabalho, homens bombeiro militar, por deixar de atender as especificidades do corpo feminino com estrutura e equipamentos adequados e por estes agirem de modo desrespeitoso e preconceituoso com suas colegas de farda, respectivamente.

Entretanto, pode-se perceber que a Corporação está sim preocupada com o aprimoramento das relações de gênero em seu interior e com as demandas das bombeiras militares, tornando-se a cada dia uma instituição mais humana e solidária. Comprovou-se que os/as Comandantes estão sim preocupados/as com as mulheres do seu efetivo e buscam, em sua maioria, dar soluções para os problemas apresentados. Além do que, gradativamente, direitos e garantias de igualdade e dignidade estão sendo conquistados pelas mulheres.

É interessante apontar as características das bombeiras militares do CBMSC, concluindo-se que, em sua maioria, atuam no serviço administrativo,

possuem entre 25 e 35 anos de idade, são casadas ou convivem em união estável, não possuem filhos e praticamente todas são graduadas em curso de ensino superior.

Por fim, após as análises pertinentes, resta comprovada a hipótese desta pesquisa, a qual confirmou que ainda existem diversas situações em que as bombeiras militares do CBMSC são desrespeitadas ou desiguadas em função do seu gênero mulher, no exercício da atividade profissional, e que, na sua maioria, os atos partem dos próprios bombeiros militares.

Deste modo, apesar de visualizar que a maioria dos/as Comandantes e Chefes estão sim preocupados/as e ativos/as com as demandas femininas, ainda há muito que lutar, pois além de novas conquistas, as já existentes devem ser mantidas e respeitadas para que direitos não sejam suprimidos ou banalizados.

Acredita-se que o respeito à igualdade de gênero deve partir de cada indivíduo da Corporação, sejam homens ou mulheres, e que com o aumento da representatividade feminina no CBMSC, juntamente com o amadurecimento do diálogo acerca do respeito às diferenças e às questões de gênero, tende-se a ter um Corpo de Bombeiros mais sensível e humano com todo o seu efetivo.

Portanto, todas as bombeiras militares devem ser respeitadas na sua individualidade, sem discriminações em relação aos homens, sendo reconhecidas naquilo que querem e conseguem fazer e conscientes de que são capazes de enfrentar qualquer missão. Basta querer!

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Francisca Sorro. **Feminismo**. Disponível em:

<<http://www.infoescola.com/sociologia/feminismo/>>. Acesso em: 28 de maio de 2016.

**AS SUFRAGISTAS**. Direção: Sarah Gavron. Produção: Alison Owen, Faye Ward. Pathé: Reino Unido, 2015. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=GBvaJC6lb2U>>. Acesso em: 18 de março de 2017.

BOBBIO, Norberto. **Igualdade e Liberdade**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Ediouro, 1997.

BRASIL. **Decreto-lei n. 667**, de 02 de julho de 1969. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del0667.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0667.htm)>. Acesso em: 23 de fevereiro de 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto-lei n. 1.001**, de 21 de outubro de 1969a. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del1001.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del1001.htm)>. Acesso em: 26 de fevereiro de 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto-lei n. 1.002**, de 21 de outubro de 1969b. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del1002.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del1002.htm)>. Acesso em: 26 de fevereiro de 2017.

\_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 13 de março de 2016.

\_\_\_\_\_, Exército Brasileiro. **Portaria n. 816 Cmt-Ex**, de 19 de dezembro de 2003. **Regulamento Interno e dos Serviços Gerais (R-1) – RISG**. Disponível em: <<http://www.cciex.eb.mil.br/index.php/coletanea-de-legislacao/66-portarias/143-portaria-n-816-cmt-ex-de-19-dez-03>>. Acesso em 27 de fevereiro de 2017.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 6ª ed. Editora Almedina, 1993.

CARLOTO, Cássia Maria. **O Conceito de Gênero e sua Importância para a Análise das Relações Sociais**. Disponível em: <[http://www.uel.br/revistas/ssrevista/c\\_v3n2\\_genero.htm](http://www.uel.br/revistas/ssrevista/c_v3n2_genero.htm)>. Acesso em: 06 de novembro de 2016.

CASTILHO, Ricardo. **Direitos Humanos**. 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

CHALITA, Gabriel. **Mulheres que mudaram o mundo**. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 2005.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA – CBMSC. **A instituição**. Disponível em: <<https://portal.cbm.sc.gov.br/institucional/o-cbm-sc>>. Acesso em: 27 de maio de 2016.

\_\_\_\_\_. **Almanaque**. Acesso Restrito. Disponível em: <<http://www.cbm.sc.gov.br/ccb/interno/drhcbmsc/index.php>>. Acesso em: 28 de fevereiro de 2017.

\_\_\_\_\_. **Estrutura**. Disponível em: <<https://portal.cbm.sc.gov.br/index.php/institucional/estrutura/organograma>>. Acesso em: 26 de fevereiro de 2017a.

\_\_\_\_\_. **História**. Disponível em: <<https://portal.cbm.sc.gov.br/historia>>. Acesso em: 27 de maio de 2017b.

DEDECCA, Claudio Salvadori. **Tempo, Trabalho e Gênero**. In COSTA, A. A. et al. Reconfiguração das Relações de Gênero no Trabalho. São Paulo: CUT Brasil, 2004.

DÍAZ, Margarita; CABRAL, Francisco. **Relações de gênero**. Disponível em: <<http://www.adolescencia.org.br/site-pt-br/genero-1>>. Acesso em 28 de maio de 2016.

FERNANDES, Bernardo Gonçalves. **Curso de direito constitucional**. 6º ed. Salvador: JusPodivm, 2014.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Miniaurélio**: o minidicionário da língua portuguesa. 6. ed. rev. atualiz. Curitiba: Positivo, 2004.

FILHO, João Trindade Cavalcante. **Teoria Geral dos Direitos Fundamentais**. Disponível em: <[http://www.stf.jus.br/repositorio/cms/portaltvjustica/portaltvjusticanoticia/anexo/joao\\_trindade\\_\\_teoria\\_geral\\_dos\\_direitos\\_fundamentais.pdf](http://www.stf.jus.br/repositorio/cms/portaltvjustica/portaltvjusticanoticia/anexo/joao_trindade__teoria_geral_dos_direitos_fundamentais.pdf)>. Acesso em: 02 de novembro de 2016.

GARCIA, Patrícia Rosa. **A participação da praça feminina no Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina**. Curso de Formação de Soldados. Biblioteca CEBM/SC, Florianópolis, 2011. Disponível em: <[http://biblioteca.cbm.sc.gov.br/biblioteca/index.php/component/docman/search\\_result](http://biblioteca.cbm.sc.gov.br/biblioteca/index.php/component/docman/search_result)>. Acesso em: 13 de março de 2016.

GUEDES, Eunice Figueiredo. **Gênero, o que é isso?** Vol. 15, n. 1-3. Revista Scielo: Brasília, 1995. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1414-98931995000100002](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98931995000100002)>. Acesso em: 28 de maio de 2016.

HIRATA, Helena. **O universo do trabalho e da cidadania das mulheres – um olhar do feminismo e do sindicalismo**. In COSTA, A. A. et al. Reconfiguração das Relações de Gênero no Trabalho. São Paulo: CUT Brasil, 2004.

JESUS, Jaqueline Gomes de. **Orientações sobre identidade de gênero**: conceitos e termos. 2ª ed. Brasília, 2012. Disponível em: <[https://www.sertao.ufg.br/up/16/o/ORIENTAÇÕES\\_SOBRE\\_IDENTIDADE\\_DE\\_GÊN](https://www.sertao.ufg.br/up/16/o/ORIENTAÇÕES_SOBRE_IDENTIDADE_DE_GÊN)>

ERO\_\_CONCEITOS\_E\_TERMOS\_-\_2ª\_Edição.pdf?1355331649> Acesso em: 08 de novembro de 2016.

KAIBER, Joice Cristina. **A mulher no Corpo de Bombeiros Militar: paradigmas e superações**. Curso de Formação de Soldados. Biblioteca CEBM/SC, Florianópolis, 2012. Disponível em: <[https://biblioteca.cbm.sc.gov.br/biblioteca/index.php/component/docman/search\\_result](https://biblioteca.cbm.sc.gov.br/biblioteca/index.php/component/docman/search_result)>. Acesso em: 30 de abril de 2017.

LEMOS, Marcelo Rodrigues. **Souza-Lobo e as relações de gênero e trabalho**. Disponível em: <<http://www.ppgcs.fafcs.ufu.br/disscentes/arquivos/005.pdf>>. Acesso em: 13 de novembro de 2016.

MACHADO, Bruno. **Qual a diferença entre identidade de gênero e orientação sexual?** Publicado em 28 de janeiro de 2016. Disponível em: <<http://mundoestranho.abril.com.br/saude/qual-a-diferenca-entre-identidade-de-genero-e-orientacao-sexual/>>. Acesso em: 08 de novembro de 2016.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3ª ed. 24ª tir. São Paulo: Malheiros Editores, 2014.

MEZZARROBA, Orides; MONTEIRO, Cláudia Servilha. **Manual de metodologia da pesquisa no direito**. 5ª. ed. São Paulo: 2009.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 21ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.

OLIVEIRA, Malu. **Homem e Mulher: a caminho do século XXI**. São Paulo: Ática, 1997.

OLIVEIRA, Rosiska Darcy de. **Elogio da diferença: o feminino emergente**. São Paulo: Brasiliense, 1999.

PINTO, Célia Regina Jardim. **Uma história do feminismo no Brasil**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2003.

POSSAMAI, Camila Daboit. **A inclusão das femininas no Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina – CBMSC**. Curso de Formação de Soldados. Biblioteca CEBM/SC, Florianópolis, 2011. Disponível em: <[http://biblioteca.cbm.sc.gov.br/biblioteca/index.php/component/docman/search\\_result](http://biblioteca.cbm.sc.gov.br/biblioteca/index.php/component/docman/search_result)>. Acesso em: 13 de março de 2016.

SANTA CATARINA. **Decreto n. 12.112**, de 16 de setembro de 1980. Regulamento Disciplinar da Polícia Militar do Estado de Santa Catarina – RDPMSC. Disponível em: <<http://server03.pge.sc.gov.br/LegislacaoEstadual/1980/012112-005-0-1980-000.htm>>. Acesso em: 26 de fevereiro de 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 6.618**, de 10 de fevereiro de 1983. Estatuto dos Policiais Militares do Estado de Santa Catarina. Disponível em: <[http://www.pm.sc.gov.br/fmanager/pmsc/upload/dsps/ART\\_927398\\_2014\\_07\\_23\\_083233\\_I\\_6218\\_198.pdf](http://www.pm.sc.gov.br/fmanager/pmsc/upload/dsps/ART_927398_2014_07_23_083233_I_6218_198.pdf)>. Acesso em: 28 de maio de 2016.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 6.217**, de 10 de fevereiro de 1983a. Lei de Organização Básica da Polícia Militar do Estado de Santa Catarina – LOB. Disponível em: <<http://server03.pge.sc.gov.br/LegislacaoEstadual/1983/006217-011-0-1983-000.htm>>. Acesso em: 26 de fevereiro de 2017.

\_\_\_\_\_. **Constituição do Estado de Santa Catarina - CESC**, de 1989. Atualizada até EC/71 de 2015. Disponível em: <[http://www.alesc.sc.gov.br/portal\\_alesc/sites/default/files/constituicao\\_compilada\\_2015.pdf](http://www.alesc.sc.gov.br/portal_alesc/sites/default/files/constituicao_compilada_2015.pdf)>. Acesso em: 13 de março de 2016.

\_\_\_\_\_. **Emenda Constitucional n. 33**, de 13 de junho de 2003. Disponível em: <[http://www.alesc.sc.gov.br/portal\\_alesc/emendas-constitucionais?field\\_num\\_sessao\\_value=&field\\_ano2\\_value=&page=3](http://www.alesc.sc.gov.br/portal_alesc/emendas-constitucionais?field_num_sessao_value=&field_ano2_value=&page=3)>. Acesso em: 13 de novembro de 2016.

\_\_\_\_\_. **Lei Complementar n. 378**, de 23 de abril de 2007. Altera dispositivos da Lei n. 6.618 de 1983, a qual dispõe sobre o Estatuto dos Policiais Militares do Estado de Santa Catarina. Disponível em: <<http://leisestaduais.com.br/sc/lei-complementar-n-378-2007-santa-catarina-altera-dispositivos-da-lei-n-6218-de-1983-que-dispoe-sobre-o-estatuto-dos-policiais-militares-do-estado-de-santa-catarina>>. Acesso em: 26 de maio de 2016.

\_\_\_\_\_. **Lei Complementar n. 475**, de 22 de dezembro de 2009. Dispõe sobre regulamentação da licença à maternidade e da licença à paternidade aos militares estaduais e estabelece outras providências. Disponível em: <<http://www.leisestaduais.com.br/sc/lei-complementar-n-475-2009-santa-catarina-dispoe-sobre-a-regulamentacao-da-licenca-a-maternidade-e-da-licenca-a-paternidade-aos-militares-estaduais-e-estabelece-outras-providencias>>. Acesso em 26 de maio de 2016.

\_\_\_\_\_. **Lei Complementar n. 587**, de 14 de janeiro de 2013. Dispõe sobre o ingresso nas carreiras das instituições militares de Santa Catarina e estabelece outras providências. Disponível em: <<http://server03.pge.sc.gov.br/LegislacaoEstadual/2013/000587-010-0-2013-002.htm>>. Acesso em: 13 de março de 2016.

\_\_\_\_\_. **Lei Complementar n. 614**, de 20 de dezembro de 2013a. Fixa o subsídio mensal dos militares estaduais. Disponível em: <[http://leis.alesc.sc.gov.br/html/2013/614\\_2013\\_lei\\_complementar.html](http://leis.alesc.sc.gov.br/html/2013/614_2013_lei_complementar.html)>. Acesso em 26 de fevereiro de 2017.

SANTOS, Josadac Bezerra. **Chantal Mouffe e a filosofia política**. Disponível em: <<http://revistacult.uol.com.br/home/2010/03/chantal-mouffe-e-a-filosofia-politica/>>. Acesso em 28 de maio de 2016.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 10 ed. rev. atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2010.

SCOTT, Joan. **Gênero: uma Categoria Útil de Análise Histórica**. Educação e Realidade. Trad. Christine Rufino Dabat e Maria Betânia Ávila. New York, Columbia University Press: 1989. Disponível em: <<http://www.observem.com/upload/935db796164ce35091c80e10df659a66.pdf>>. Acesso em: 28 de maio de 2016.

Secretaria Nacional de Segurança Pública – SENASP. **Mulheres nas instituições de segurança pública**: estudo técnico nacional. Brasília: Ministério da Justiça, 2013.

SOUSA, Rainer Gonçalves. **Feminismo no Brasil**. Brasil Escola. Disponível em: <<http://brasilecola.uol.com.br/historiab/feminismo.htm>>. Acesso em: 28 de maio de 2016.

ZIRBEL, Ilse. **Estudos Feministas e Estudos de Gênero no Brasil**: um debate. Dissertação. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis: 2007. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/90380/241321.pdf?sequence>>. Acesso em 07 de novembro de 2016.

WARKEN, Júlia. **Quem foram as sufragistas da vida real?**. Pub em 22 dez 2015. Atualizado em 28 out 2016. Disponível em: <<http://mdemulher.abril.com.br/cultura/quem-foram-as-sufragistas-da-vida-real/>>. Acesso em: 18 de março de 2017.

## APÊNDICE

### **Questionário para a Monografia: “O Princípio da Igualdade: uma análise acerca da igualdade de gênero no Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina”**

Este questionário tem como objetivo levantar dados para a realização da pesquisa monográfica intitulada “O Princípio da Igualdade: Uma análise acerca da igualdade de gênero no Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina”, a qual visa identificar quais as principais problemáticas enfrentadas pelas mulheres do CBMSC no exercício da sua atividade profissional bombeiro militar.

A citada monografia é de autoria da Sd BM Mtcl 931726-0 Kelly Buss, graduanda do Curso de Graduação em Direito da Faculdade CESUSC, sob a orientação do Professor Msc. Fernando Grass Guedes.

As perguntas abaixo são destinadas às mulheres do CBMSC e não é necessária a sua identificação.

São o total de 15 perguntas, as quais são de simples e rápida resposta.

Agradeço de coração sua participação, uma vez que, sem dúvidas, ela é importantíssima para o desenvolvimento de uma Corporação e uma Sociedade mais humana e igualitária!

#### **1. Qual a sua faixa etária?**

- 18 a 25 anos
- 25 a 30 anos
- 30 a 35 anos
- 35 a 40 anos
- 40 a 45 anos
- mais que 45 anos

#### **2. Tem filhos?**

- sim
- não

#### **3. Qual o seu estado civil?**

- solteira
- em união estável
- casada
- divorciada
- viúva

#### **4. Qual o seu grau de escolaridade?**

- ensino médio
- graduação
- especialização
- mestrado
- doutorado
- pós-doutorado

#### **5. Qual a sua lotação?**

- 1º BBM
- 2º BBM

- 3º BBM
- 4º BBM
- 5º BBM
- 6º BBM
- 7º BBM
- 8º BBM
- 9º BBM
- 10º BBM
- 11º BBM
- 12º BBM
- 13º BBM
- 14º BBM
- BOA
- Comando-Geral e Diretorias

**6. Qual a sua principal área de atuação dentro do CBMSC?**

- serviço administrativo
- serviço operacional
- setor de atividades técnicas

**7. Como foi recebida pelo efetivo da OBM em que serviu após o Curso de Formação (CFSd ou CFO)?**

- muito receptivos
- receptivos
- pouco receptivos
- nada receptivos

**8. Você sente que seu/sua Comandante está preocupado/a com as demandas das mulheres na sua OBM?**

- sempre
- quase sempre
- as vezes
- raramente
- nunca

**9. Seu/sua Comandante imediato atual dá respostas quando apresentada algum problema ou dificuldade?**

- sempre
- quase sempre
- as vezes
- raramente
- nunca

**10. No desenvolvimento do seu trabalho, você já foi tratada com desrespeito ou desigualdade por ser mulher?**

- sempre
- quase sempre
- às vezes
- raramente
- nunca

**11. Quando desrespeitada em função do seu gênero, na situação relatada ou na maioria das vezes em que isto aconteceu, o desrespeito partiu de quem?**

- colegas de trabalho/militar
- público externo/civil
- nunca fui tratada com desrespeito em função do meu gênero

**12. Caso tenha sofrido com situações de desigualdade em função do seu gênero, em relação aos seus companheiros de trabalho:**

- a maioria a trata ou tratou com preconceito
- poucos a tratam ou trataram com preconceito
- um a trata ou tratou com preconceito
- nenhum a trata ou tratou com preconceito

**13. Relate quais as dificuldades enfrentadas no exercício da sua atividade profissional em função do seu gênero mulher (por exemplo: no relacionamento interpessoal com militares; quanto à infraestrutura do quartel; quanto aos materiais e equipamentos de trabalho; com o público externo; entre outras situações):**

---

---

---

---

**14. Qual a maior (principal) dificuldade que enfrentou/enfrenta no desenvolvimento das suas atividades profissionais no CBMSC em função do seu gênero?**

---

---

---

---

**15. Se quiser, relate outras situações em que tenha se sentido desrespeitada por ser mulher no CBMSC:**

---

---

---

---

## **ANEXO 1**

**Nota Eletrônica Nr 521-2016-CorregAux:** Solicitação para aplicação de pesquisa científica no CBMSC – Sd BM Kelly, de 05 de dezembro de 2016.

**Nota Eletrônica Nr 527-2016-CorregAux:** Solicitação de informação, de 06 de dezembro de 2016.

**Nota Eletrônica Nr 527.1-2017-CorregAux:** Solicitação de informação, de 26 de abril de 2017.

E-mails com autorização do Comandante-Geral para aplicação da pesquisa e informação da Diretoria de Pessoal sobre total de efetivo feminino no CBMSC, bem como informações acerca da inclusão de mulheres na Corporação.

**Assunto:** Re: Nota Nr 527.1-2016-CorregAux: Solicitação de informação  
**De:** CJD-CH <dpcjdch@cbm.sc.gov.br>  
**Data:** 26/04/2017 14:39  
**Para:** CorregAux <corregaux@cbm.sc.gov.br>

Sd Kelly,

1. Em resposta ao e-mail seguem as respostas:

a) Qual o número total de efetivo na ativa do CBMSC?

**Total 2.464 em 25/04/2017;**

b) Quantas bombeiras militares (BFens) estão na ativa no CBMSC? Quantas são oficiais e quantas são praças?

**Total de 146 BMFems Ativas (17 Oficiais, 4 Cadetes);**

c) Quem foi a primeira BFem a ingressar no CBMSC?

**O ingresso mais antigo reporta-se a data de ingresso na PM com posterior transferência ao Corpo de Bombeiros**

**Pela data de inclusão na PM temos duas militares:**

**Em 01/04/1984, ingresso na PMSC:**

◦ **Mtcl 912145-5-01 ADRIANA CLARICE SILVA PARRELLA (em 30/04/2003 - 2/1BPM para 1/3/3'BBM);**

◦ **Mtcl 912137-4-01 IVETE RAMON (em 18/03/2003 do 2/3BPM para 1/4/2'BBM).**

**Observar que a data em vermelho referente ao ano de 2003, refere-se ao momento em que fora transferida para unidade BM após início processo da emancipação.**

Conforme informações da TC ADRIANA, a 1ª Mulher no Bombeiro foi 0916315-8-01 3º Sgt RR ADINAIR DE SOUZA SILVA, em 25/11/1996 (PMSC - CIA PM FEM para PMSC - C.C.B.).

Ainda por informações da TC, não existiam femininas formadas para o Bombeiro, eram formadas PMs e trabalhavam no Bombeiro.

A TC ADRIANA é a 1ª mulher Oficial do CBMSC.

c) Quem foi a primeira BFem a ingressar no CBMSC por meio de concurso público próprio?

Em 26/07/2005, ingresso no CBMSC:

- Mtcl 927277-1-01 ANA PAULA GUILHERME;
- Mtcl 927270-4-01 ISABEL GAMBA PIONER;
- Mtcl 927269-0-01 ISABEL IVANKA KRETZER SANTOS.

Por concurso próprio, esta questão deve ser verificada na DISIEP, em 2004 temos a admissão de muitos masculinos, porém, nenhuma feminina, as militares relacionadas acima ingressaram em 2005, talvez por concurso próprio;

d) Quais foram as BFens que migraram da PMSC para o CBMSC após a emancipação da Corporação em 2003?

Primeiro tem que ser definida a data da emancipação, creio que existam 3, durante um período, mesmo após a emancipação legal, os militares ainda podiam optar pelos órgãos CBMSC ou PMSC. Após a última chamada nenhuma Militar Feminina saiu da PM para o CBMSC. A emancipação teve uma transição de 2003 até 2004, seria necessário especificar melhor qual a data de corte.

2. A disposição para ajudar no trabalho. Em relação a DISIEP você pode questionar ao Tc Gustavo ([dpcdisiepch@cbm.sc.gov.br](mailto:dpcdisiepch@cbm.sc.gov.br))

Respeitosamente;

--

LEANDRO FLORES EMMANUELLI - 1º Ten BM  
Ch do Centro de Justiça e Disciplina da Dir. de Pessoal

Rua Almirante Lamego, 381 - Centro - Florianópolis/SC - CEP: 88015-600  
Telefone (48) 3251-9600

\*\*\*\*\*

Em 25/04/2017 13:57, CorregAux escreveu:

**Senhor Diretor de Pessoal**

I. Com autorização do Senhor Corregedor-Adjunto, encaminho-vos este e-mail com o objetivo de obter informações a serem usadas no Trabalho de Conclusão de Curso, da Graduação em Direito, da signatária, autorizado pelo Comandante-Geral conforme Nota Eletrônica abaixo;

II. Solicito-vos as seguintes informações:

- a) Qual o número total de efetivo na ativa do CBMSC?
- b) Quantas bombeiras militares (BFens) estão na ativa no CBMSC? Quantas são oficiais e quantas são praças?
- c) Quem foi a primeira BFem a ingressar no CBMSC?
- c) Quem foi a primeira BFem a ingressar no CBMSC por meio de concurso público próprio?
- d) Quais foram as BFens que migraram da PMSC para o CBMSC após a emancipação da Corporação em 2003?

III. Agradeço desde já todas as informações prestadas.

Respeitosamente,

--

---

Kelly Buss - Sd BM  
Auxiliar da Corregedoria CBMSC  
Avenida Professor Henrique Silva Fontes, nº 970, Trindade; Florianópolis-SC - CEP: 88.036-700  
Fone: (48) 3239-7150

----- Mensagem encaminhada -----

**Assunto:**Re: Fwd: Nota Nr 527-2016-CorregAux: Solicitação de informação

**Data:**Wed, 14 Dec 2016 12:04:38 -0200

**De:**Chefe do CEM/DP <[dpcemch@cbm.sc.gov.br](mailto:dpcemch@cbm.sc.gov.br)>

**Para:**[corregaux@cbm.sc.gov.br](mailto:corregaux@cbm.sc.gov.br)

**CC:**Ten Cel BM João Batista - Diretor de Pessoal <[dppdir@cbm.sc.gov.br](mailto:dppdir@cbm.sc.gov.br)>

Prezada Sd BM Kelly;

Hoje, 14/12/2016, são 145 militares femininas na corporação.

Att;

---

**LEONARDO ECCO - 1º Ten BM**

Chefe do CEM/DIRH

---

Rua Almirante Lamego, 381- Centro - Florianópolis/SC - CEP: 88015-600  
Telefone (48) 3251-9644

\*\*\*\*\*

Em 06/12/2016 17:34, Ten Cel BM João Batista - Diretor de Pessoal escreveu:

Ten Ecco,

I. solicito enviar a resposta diretamente a Sd Kelly, com cópia a este Diretor.

JOÃO BATISTA CORDEIRO JUNIOR - Ten Cel BM  
Diretor Interino de Pessoal/CBMSC

---

Diretoria de Pessoal/CBMSC  
Rua Santos Saraiva, 711, Estreito  
Florianópolis-SC  
Fone: (48) 99174-9086  
(48) 3204-4423

----- Mensagem encaminhada -----

**Assunto:**Nota Nr 527-2016-CorregAux: Solicitação de informação

**Data:**Tue, 06 Dec 2016 16:34:18 -0200

**De:**Auxiliar CorregG <corregaux@cbm.sc.gov.br>

**Para:**DpDIR <dpdir@cbm.sc.gov.br>, Corregedor Geral <corregedorgeral@cbm.sc.gov.br>

Senhor Diretor de Pessoal

I. Com autorização do Senhor Corregedor Geral, solicito-vos a informação de quantas bombeiras militares (femininas) estão matriculadas no serviço ativo do CBMSC;

II. Informo-vos que esta informação se faz necessária para a pesquisa que está sendo desenvolvida pela signatária, a qual está intitulada como "O princípio da igualdade: uma análise acerca da igualdade de gênero no Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina";

III. Desde já, muito obrigada pela informação!!

Respeitosamente,

--

Kelly Buss - Sd BM

Auxiliar da Corregedoria CBMSC

Avenida Professor Henrique Silva Fontes, nº 970, Trindade; Florianópolis-SC - CEP: 88.036-700

Fone: (48) 3239-7150

----- Forwarded Message -----

**Assunto:**Fwd: Re: Nota Nr 521-2016-CorregAux: Solicitação para aplicação de pesquisa científica no CBMSC - Sd BM Kelly

**Data:**Tue, 06 Dec 2016 11:58:46 -0200

**De:**Corregedor Geral <corregedorgeral@cbm.sc.gov.br>

**Para:**Auxiliar CorregG <corregaux@cbm.sc.gov.br>

Bom Dia Kelly,

Segue abaixo, a autorização do Comandante Geral, para que você faça sua pesquisa.

Cel BM DUTRA

----- Mensagem original -----

**Assunto:**Re: Nota Nr 521-2016-CorregAux: Solicitação para aplicação de pesquisa científica no CBMSC - Sd BM Kelly

**Data:**Tue, 6 Dec 2016 10:49:18 -0200

**De:**Comandante Geral - CBMSC <comandantegeral@cbm.sc.gov.br>

**Para:**Corregedor Geral <corregedorgeral@cbm.sc.gov.br>

Autorizo a aplicação do questionário ao Corpo Docente feminino do CBMSC, solicitado pela Sd Kelly.

Att,

Cel BM - ONIR MOCELLIN  
Comandante-Geral do CBMSC

Em 05-12-2016 17:49, Corregedor Geral escreveu:

Senhor Comandante Geral,

Encaminho à sua apreciação, documento elaborado pela Sd BM Kelly desta Corregedoria, em que solicita permissão para aplicar um questionário a todo o corpo docente feminino da corporação, com vista a conclusão do seu Curso de Graduação em Direito.

Cel BM DUTRA  
Corregedor Geral

----- Mensagem original -----

**Assunto:**Nota Nr 521-2016-CorregAux: Solicitação para aplicação de pesquisa científica no CBMSC - Sd BM Kelly

**Data:**Mon, 05 Dec 2016 14:40:31 -0200

**De:**Auxiliar CorregG <corregaux@cbm.sc.gov.br>

**Para:**Corregedor Geral <corregedorgeral@cbm.sc.gov.br>, Corregedor Adjunto CBMSC <corregadi@cbm.sc.gov.br>

Senhor Cel BM Dutra  
Senhor Ten Cel BM Daniel Fernandes

I. Com vistas a conclusão do Curso de Graduação em Direito da signatária, Sd BM Mocl 931726-0 Kelly Buss, na Faculdade CESUSC, venho por meio deste solicitar autorização para aplicar uma pesquisa científica com o corpo de efetivo ativo de mulheres do CBMSC;

II. Informo-vos que a referida pesquisa tem como escopo embasar o Trabalho de Conclusão de Curso intitulado "O princípio da igualdade: uma análise acerca da igualdade de gênero no Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina";

III. Segue abaixo o questionário para vosso conhecimento.

Respeitosamente,

--

---

Kelly Buss - Sd BM  
Auxiliar da Corregedoria CBMSC  
Avenida Professor Henrique Silva Fontes, nº 970, Trindade; Florianópolis-SC - CEP: 88.036-700  
Fone: (48) 3239-7150

## **ANEXO 2**

### **Relatório do Questionário Aplicado com as Bombeiras Militares do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Santa Catarina.**

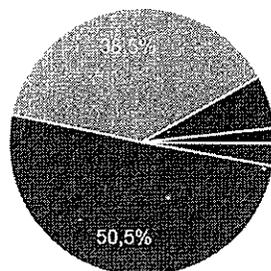
Das 146 mulheres do corpo de efetivo ativo do CBMSC, 111 responderam a presente pesquisa.

# 111 respostas

Publicar análise

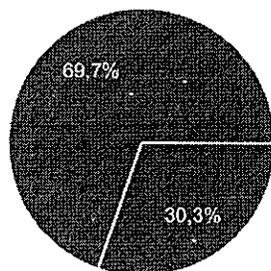
## Resumo

### 1. Qual a sua faixa etária?



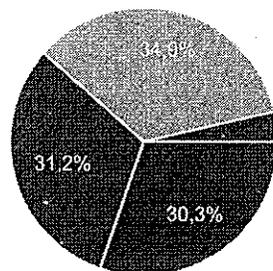
18 a 25 anos	3	2.8%
25 a 30 anos	55	50.5%
30 a 35 anos	42	38.5%
35 a 45 anos	7	6.4%
mais que 45 anos	2	1.8%

### 2. Tem filhos?



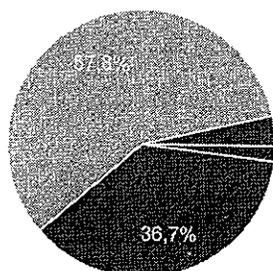
Sim	33	30.3%
Não	76	69.7%

### 3. Qual o seu estado civil?



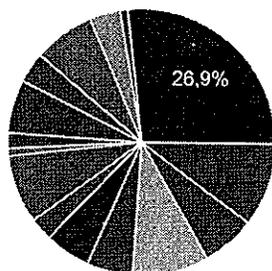
solteira	33	30.3%
em união estável	34	31.2%
casada	38	34.9%
divorciada	4	3.7%
viúva	0	0%

#### 4. Qual o seu grau de escolaridade?



ensino médio	2	1.8%
graduação	40	36.7%
especialização	63	57.8%
mestrado	4	3.7%
doutorado	0	0%
pós-doutorado	0	0%

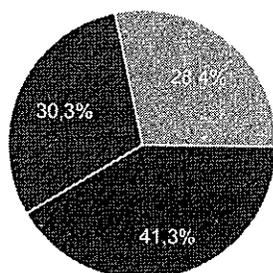
#### 5. Qual a sua lotação?



1° BBM	11	10.2%
2° BBM	7	6.5%
3° BBM	10	9.3%
4° BBM	6	5.6%
5° BBM	6	5.6%
6° BBM	3	2.8%
7° BBM	9	8.3%
8° BBM	1	0.9%
9° BBM	2	1.9%
10° BBM	7	6.5%
11° BBM	4	3.7%

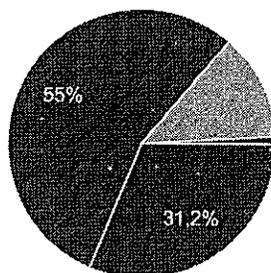
12º BBM	8	7.4%
13º BBM	4	3.7%
14º BBM	1	0.9%
BOA	0	0%
Comando-Geral e Diretorias	29	26.9%

### 6. Qual a sua principal área de atuação dentro do CBMSC?



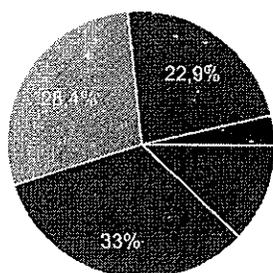
serviço administrativo	45	41.3%
serviço operacional	33	30.3%
setor de atividades técnicas	31	28.4%

### 7. Como você foi recebida pelo efetivo da OBM em que serviu após o Curso de Formação (CFSd ou CFO)?



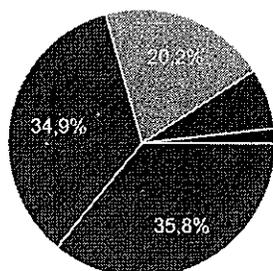
muito receptivos	34	31.2%
receptivos	60	55%
pouco receptivos	14	12.8%
nada receptivos	1	0.9%

### 8. Você sente que seu/sua Comandante imediato atual está preocupado/a com as demandas das mulheres na sua OBM?



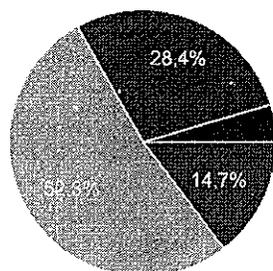
nunca 4 5.1%

**9. Seu/sua Comandante imediato atual dá respostas quando apresentado algum problema ou dificuldade?**



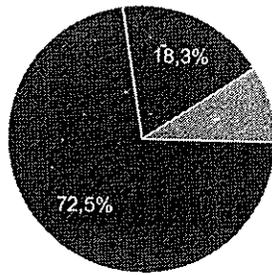
sempre	39	35.8%
quase sempre	38	34.9%
às vezes	22	20.2%
raramente	8	7.3%
nunca	2	1.8%

**10. No desenvolvimento do seu trabalho, você já foi tratada com desrespeito ou desigualdade por ser mulher?**



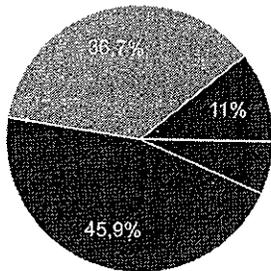
sempre	0	0%
quase sempre	16	14.7%
as vezes	57	52.3%
raramente	31	28.4%
nunca	5	4.6%

**11. Quando desrespeitada em função do seu gênero, na situação relatada ou na maioria das vezes em que isto aconteceu, o desrespeito partiu de quem?**



colegas de trabalho/militar	79	72.5%
público externo/civil	20	18.3%
nunca fui tratada com desrespeito em função do meu gênero	10	9.2%

**12. Caso tenha sofrido com situações de desigualdade em função do seu gênero, em relação aos seus companheiros de trabalho:**



a maioria a trata ou tratou com preconceito	7	6.4%
poucos a tratam ou trataram com preconceito	50	45.9%
um a trata ou tratou com preconceito	40	36.7%
nenhum a trata ou tratou com preconceito	12	11%

**13. Relate quais as dificuldades enfrentadas no exercício da sua atividade profissional em função do seu gênero mulher (por exemplo: no relacionamento interpessoal com militares; quanto a infraestrutura do quartel; quanto aos materiais e equipamentos de trabalho; com o público externo; entre outras situações).**

Materiais, EPI, instalação física.

nenhuma

Gravidez x cfc ou cfs existe CB nq ou SGT nq por estar gestante? Como essa situação seria tratada caso acontecesse? Perderia o curso?

Infraestrutura fraca para receber a mulher no quartel

Alojamento, vestiários e armários

O público externo muitas vezes não nos dá credibilidade por ser mulher. Geralmente duvidam que eu esteja no serviço operacional.

Sempre demonstrar que é capaz e consegue realizar alguma tarefa sozinha sem ajuda de outro militar masculino.

Falta de confiança por eu ser mulher, regalias para homens que mulheres não tem(tem frigobar em todos os alojamentos masculinos, no feminino não. A mesma coisa para a faxineira, designada para limpar o masculino, o feminino não). Não poder trabalhar no ABTR.

Achar que por ser mulher não faz jus ao serviço prestado pelo Bombeiro.

Equipamentos de proteção individual de combate a incêndio muito grandes, reação de surpresa da população, na primeira Obm que trabalhei não havia banheiro feminino.

Infraestrutura muitos quartéis não tem nem alojamento, alguns são improvisados, há brincadeiras de TPM

Infraestrutura do quartel e brincadeiras de militares.

Participação efetiva nas ocorrências onde militares preferem pedir ajuda física a populares e não aceitar auxílio da feminina; epis mesmo menores são criados para perfil masculino, não há opção para femininas; população que menospreza ou ignora a presença da mulher na gu, por vezes preferem dirigir a conversa/resposta/ explicação do fato para um aluno CAAE a falar com uma feminina.

equipamentos e infraestrutura

Materiais e equipamentos de combate a incêndio e afins, preconceito somente pelo fato de ser mulher e alguns acharem que não sou capaz de desenvolver as mesmas atividades que os homens, piadas machistas sobre qualquer assunto, assédio moral e sexual só por ser bfem.

1. a dificuldade está na maioria das vezes relacionada a dificuldade dos próprios masculinos saberem como se relacionar (duvidarem da capacidade na atividade operacional, delegando por vezes funções ligadas ao secretariado das unidades) 2 fardas adequadas (principalmente para gestantes em locais frios) 3 saber que muitos não aceitam a entrada das mulheres na corporação, mesmo que isso não seja dito diretamente às mulheres, ouvimos comentários e conversas em corredores, é uma "discriminação velada", todos sabem que existe mas se faz de conta que não.

Geralmente não tem epi feminino. Banheiro e alojamento ruim.

Falta de estrutura (alojamento decente), equipamentos de tamanho inadequados, piadinhas desrespeitosas

Não tenho EPI adequado ao meu tamanho!

Materiais e equipamentos com tamanhos apenas masculinos como por exemplo o EPI, em situação de emergência o público externo trata com estranheza uma feminina na guarnição e socorro, após a maternidade os colegas de trabalho tratam a feminina com indiferença.

Alojamento feminino, de não poder ser transferida para obm que tem vaga, por não haver alojamento.

Dificuldade em relacionamento interpessoal com alguns militares que são contrários à mulheres no CBMSC; equipamentos de combate a incêndio em tamanhos não adequados; falta de alojamento feminino.

Alguns colegas costumam achar que fazem certas coisas melhor que eu, e isso fica muito claro que é por questões de gênero como por exemplo, questionar minha capacidade de dirigir mesmo eu sendo das únicas que nunca enroscou uma vtr. Temos epi individual mas quando foram comprados não quiseram comprar tamanho P pq segundo o responsável, quando eu fosse transferida ninguém mais usaria tal tamanho, sendo que estou a 4 anos

trabalhando no mesmo local. O público externo muitas vezes acha uma surpresa uma mulher bm, já escutei muito comentário machista de médicos do ps (para ver que escolaridade não quer dizer nada) mas todos respondidos a altura.

Não recordo.

Quanto ao direito a licença maternidade, quanto a amamentação, quanto a falta de EPI adequado ao tamanho da militar, Qtde de vagas para inclusão, entre outras.

A falta de equipamento de proteção individual adequado. Falta de alojamento feminino em muitas unidades. Direcionamento de função, subestimando a condição física da militar. pouca compreensão das demandas femininas, falta de interesse em resolver as demandas de banheiros e alojamentos nas OBM para que todas tenham como receber mulheres e homens sem distinção. EPI sem tamanho apropriado. pouco acesso com limitação de vagas femininas sendo 6 % que é dita com o um favor a nós mulheres.

Não existe infraestrutura apropriada como banheiro , alojamento feminino , os equipamentos e materiais são todos para e de tamanhos masculinos ;as piadas, códigos e linguagem são preconceituosas e desrespeitam o gênero feminino ; houve concurso público com política excludente ao gênero feminino ; existe cota máxima para inclusão feminina; quando uma bombeira fica grávida ou usufrui de licença maternidade há um código interno de desconsiderar todo trabalho profissional até então desempenhado e rotular a mulher como "improdutiva", inclusive alguns comandantes decidem o destino da militar de forma até punitiva ou com função subestimada as capacidades da mulher; são raras as oportunidades de comandamento; costuma-se atribuir funções administrativas as bombeiras militares por entenderem "ser mais apropriado" ou "de melhor desempenho de mulheres"; na cultura organizacional existe um reforço ao comportamento e código da profissão como "masculino " , entende-se que a força e a coragem são competências essenciais à profissão e exclusivas do gênero masculino .

Dificuldades no relacionamento com os militares ( preconceito no desenvolvimento de atividades por acharem que eu não seria capaz)

Ter as capacidades subestimadas pelos colegas, tratamento diferenciado no sentido de desempenhar funções por ser mulher, por sermos minoria no quartel ter estrutura física menos privilegiada.

Infraestrutura dos quartéis ( banheiros, alojamentos) fardamento e epi com numeração diferenciada

Infraestrutura do quartel. Equipamentos de proteção individual em tamanhos desproporcionais

Relacionamento interpessoal com militares.

Relacionamento interpessoal com militares. O fato de não ter o domínio de uma motosserra para atuar em corte de árvore emergencial, caída sobre uma residência, ainda mais por minha função no momento ser de ch de socorro.

Não tenho banheiro no alojamento, não tenho EPI de incêndio do meu tamanho.

Militar comentando que estava chegando mais uma mulher na OBM para ser "comida", em relação a infraestrutura o desrespeito com o alojamento feminino onde masculino usa e ainda por cima nem limpa, público externo engrossando a voz mas ao chegar um masculino já baixou o tom.

Principal dificuldade inicia na infraestrutura e equipamentos de segurança pouco adaptados para tamanhos femininos; outro ponto são as relações com alguns militares que não concordam, não entendem e não respeitam o espaço que deve ser reservado para as femininas mesmo quando não presentes; não admitem que façamos as mesmas atividades que eles; não respeitam e/ou não se dirigem com respeito às femininas.

Materiais e equipamentos. Relacionamento com militares.

Infraestrutura / e equipamento / EPI

O principal de todos (alojamento e banheiro exclusivo para mulheres) anteriormente a infraestrutura, que foi sanada, e a desigualdade nas funções onde prevalece o domínio dos masculinos.

Alojamento inadequado, equipamentos de proteção individual não compatível com meu tamanho, relação interpessoal com alguns colegas não foram as melhores.

Alguns quartéis não tem alojamento feminino/ Os equipamentos de proteção individual de combate a incêndio não apresentam tamanhos corretos para as femininas/ a maior parte das femininas mesmo sem concordar são direcionadas para o serviço administrativo

Público externo não respeita

Alojamento, banheiro (atualmente não tenho onde tomar banho) EPI Pelo menos uma numeração maior que a numeração que eu visto Poucas vezes trabalho no caminhão... só ASU.

O público externo/civil na maioria do gênero masculino tem atitudes machistas e por vezes proferindo piadas de mal gosto.

Falta de alojamento adequado em obm anterior e material/ epi no tamanho adequado em todas obms que trabalhei. E em alguns lugares a falta de respeito por parte de militares antigos, que não compreenderem o papel da mulher na sociedade e em especial no CBM.

Público externo não confia nas informações prestadas e sempre prefere falar com o comandante para resolver, mesmo que seja comigo a solução.

Com os colegas, pq acham que não temos condições físicas suficiente

Dificuldades de alojamento adequado em algumas unidades. Em algumas unidades evitam a construção de alojamentos femininos para não irem mulheres para o local.

Materiais e equipamentos de trabalho sem numeração adequada, intelecto subjulgado, força subjulgada para exercer serviço operacional, piadas sexistas e assédio moral e sexual.

Trabalho operacional. Dizem que mulher não tem força física.

As principais dificuldades que enfrentei no início em 87, foi o relacionamento interpessoal com militares juntamente com a infraestrutura do quartel. Hoje pouca coisa mudou.

Desconfiança dos militares masculinos se somos não capazes de cumprir nossas missões

Preconceito quando a função exige força física.

Nem todos os militares estão acostumados com a presença feminina dentro do quartel, por isso, alguns têm dificuldade de aceitar a divisão de tarefas, principalmente no serviço operacional, por acharem que femininas não são capazes.

Alojamento pequeno é voltado para qualquer público feminino que apareça no quartel (civis, visitas, bcs, esposas, estagiárias).

Incapacidade de reconhecer os serviços prestados com qualidade na maioria das vezes; desigualdades nos tratamentos entre outros colegas na mesma situação; críticas incisivas pelo fato de a mulher dedicar-se aos cuidados familiares com muito mais frequência que os homens.

Não respeitam o alojamento feminino.

Nenhuma

Não há alojamento feminino no quartel, nem banheiro feminino. A única adaptação é que o banheiro do SAT foi disponibilizado a mim, porém demais femininas não tem autorização para utilizar.

Há poucas mulheres no batalhão, então o público civil não está acostumado. Nos acham frágeis e preferem tratar com os homens. Já passei por isso em oficinas mecânicas, quando fui levar o Asu para consertar. Apesar de ser hierarquicamente superior a quem estava comigo (um sd), fui tratada como se fosse subordinada a ele.

problemas com infraestrutura (alojamento e banheiro)

A infraestrutura e materiais de combate à incêndios ainda deixa a desejar. Não existe um tamanho adequado ou que pelo menos chegasse próximo ao ideal. Por essa situação fica difícil chegar a linha de frente do combate à incêndios e outras ocorrências que necessitem de EPI adequado

O EPI nunca é do tamanho adequado

Dificuldade com a aceitação - (de apenas uma pessoa) - pelo fato de uma mulher compor a guarnição de serviço. E a questão do EPI não ser do tamanho adequado, e a sua aquisição não ser realizada.

No relacionamento interpessoal com militares machistas

A infraestrutura é totalmente masculina.

Já tive minha capacidade profissional questionada pelos colegas por ser mulher, desde a habilidade de conduzir uma viatura até a capacidade de realizar um combate a incêndio (embora nunca tenha sido repreendida ou falhado em nenhum dos casos). Já tive que ser remanejada de quartel por não haver alojamento para mulheres no local. O público externo em geral demonstra nos respeitar. Não possuímos alguns uniformes adaptados: como a saia da túnica (não existe a possibilidade de usar calça) ou o sapato social (o qual, para as mulheres, não se admite sapato fechado com meia - apenas a fina - a despeito do nosso Estado ser bastante frio no inverno e algumas regiões terem temperaturas negativas.

Força física inferior aos militares masculinos em atividades que exijam desempenho físico.

Epis grandes, desrespeito do público externo, falta de empatia dos colegas.

O PÚBLICO EXTERNO NÃO NOS DÁ A MESMA CREDIBILIDADE.

Quanto aos materiais e equipamentos, inclusive fardamento, também dificuldade em realizar algumas atividades como força tarefa e cursos específicos do CBMSC

Principalmente equipamentos que não são feitos/ do tamanho feminino.

Fora o assédio sexual por parte do meu atual comandante ainda me designam tarefas como escolher a cor da cortina, escolher o tecido do sofá e etc. Logo na minha apresentação queriam me colocar em uma cidade maior pq eu era mulher e teria dificuldades com ocorrências em ribanceira ou de resgate e seria melhor trabalhar em um local com mais gente para que eu não precisasse fazer o trabalho pesado.

Preconceito por ser mulher e bombeira, principalmente quanto ao tempo de serviço menos que o masculino, licença maternidade que é vista como se fosse um privilégio e malandragem por parte das mães...Quartéis na maioria sem estrutura para o sexo feminino, sem alojamento ou banheiro próprio para mulheres....Porcentagem mínima para entrada de mulheres na corporação tanto na carreira de praça, quanto na de oficial....

Alegações referente a "possíveis facilidades" que as Bfem podem conseguir por serem mulheres (relacionados a atos sexuais)

Os uniformes de combate a incêndio quase sempre são de tamanho grande, tamanho incompatível para o uso feminino. Há falta de alojamento feminino em alguns quartéis e de banheiros.

Falta um local para amamentação. Já trabalhei em quartel que não tinha EPI do meu tamanho, o que dificultava muito o serviço.

Ser vista como pessoa mais indicada para limpeza, faxina etc.; com restrição para trabalhos pesados; com alojamento e banheiro sempre como um incômodo para os masculinos, pois eles estão perdendo um banheiro ou alojamento que poderiam dormir melhor e sozinhos enquanto nós temos que dividir um único banheiro entre várias; EPI nunca tem para nosso tamanho e isso dificulta nosso trabalho e aprendizado; além disso ainda me sinto muito responsável pela casa por mais que o marido também faça sua parte mas a hora da "folga" geralmente é trabalhada em casa ou em função do filho.

Abuso de autoridade de superiores que pediam que eu fosse pra cozinha preparar algo por ser mulher!!!

O preconceito existe até o momento em que provamos que somos capazes. Uma vez que conseguimos nos colocar perante eles, nós ganhamos o respeito deles e as coisas fluem naturalmente. Pra mim, o preconceito só existe no momento em que chego em um local novo de trabalho, depois que consigo me estabelecer, as pessoas respeitam e admiram (pelo menos esse é o feedback que me chega aos ouvidos). Acredito que tudo depende de sabermos nos colocar. Uma mulher que não acredita em si e não se dá o valor, como vai conseguir dos outros? Acredito também que, o fato de sermos mulher, muitas vezes nos ajuda quando precisamos resolver um problema qualquer. Conseguimos mais facilmente resolver os problemas (seja com o público externo ou interno) porque os homens estão sempre mais abertos a receber uma mulher falando de um problema do que um homem falando de um problema. Algumas vezes já presenciei um subordinado tentando resolver um problema que eu pedi que resolvesse e tendo superiores colocando barreiras para solucionar o problema, e quando eu abraçava a causa, o problema era resolvido. E eu arriscaria dizer que o contrário também seria verdadeiro, caso a corporação fosse composta de 96% de mulheres, também estaríamos mais abertas a receber um homem sorridente falando de um problema do que uma outra mulher expondo um problema - isso é da natureza humana. Então temos que saber aproveitar essas facilidades em prol do desenvolvimento do nosso trabalho e do crescimento da corporação - usar sabiamente esse poder.

Enquanto mulher, é necessário se impor para obter respeito.

os equipamentos não são adequados ao nosso tamanho, principalmente os epi s materiais e equipamentos: inadequados, não temos, por exemplo, EPI do nosso trabalho, o que dificulta o serviço; público externo: geralmente te olha como "incapaz ou fraca" por ser

mulher; relacionamento interpessoal com militares: geralmente muito bom, um ou outro caso de machismo.

Equipamentos de trabalho e público externo

EPI (estrutural), assédio (civil)

**14. Qual a maior (principal) dificuldade que enfrentou/enfrenta no desenvolvimento das suas atividades profissionais, no CBMSC, em função do seu gênero?**

Assédio sexual

Instalação física no quartel.

nenhuma

Quando trabalhava no operacional, piadinhas que não aguentava fazer ou realizar tal atividade, o fato de sempre precisar provar que podia, desgasta a auto - estima. Isso ocorreu mais quando recem me formei.

Nenhuma

Infraestrutura

No serviço operacional, provar que sou capaz de trabalhar nos "ABT's"

Preconceito e falta de confiança. Não confiam no nosso trabalho por ser mulher.

Piadas dentro do quartel por ser mulher e em algumas ocorrências ser tratada como se não conseguisse fazer o serviço BM.

As piadas dos colegas em relação a mulher.

infraestrutura nos quartéis

Estar constantemente provando que é capaz de atividades consideradas "para homens" no dia a dia do serviço operacional, se impor e se fazer respeitada não só pelos militares, mas por bcs, estagiários, comunidade.

peso do equipamento

Idem resposta 13

preconceito com relação à maternidade

Falta de material para o genero feminino

Falta de estrutura física adequada (alojamentos e banheiros)

A maior dificuldade é pelos colegas acharem que não sou capaz de executar as mesmas atividades que eles!

Conseguir realizar cursos além do oferecido para sat

Força

O fato de ter filhos (licença maternidade, ausentar-se por doença de filhos, ter que levar/buscar ao colégio).

Subestimar minha capacidade. Já deixei de ser ocv do abtr, mesmo sendo a única com habilitação, quando estive emprestada para outra obm.

Não recordo algo que tenha destaque.

A desconfiança sobre o aspecto de condicionamento físico.

poder ser ouvida em reuniões, que limitam mulheres de forma discreta mas ocorre pois selecionam quem pode fazer parte

A consideração inicial das capacidades profissionais operacionais

A aceitação no desenvolvimento de trabalhos operacionais.

Ter que a todo momento provar que sou capaz de exercer minha função, ser subestimada quanto a isso.

Necessidade de estar sempre reafirmando minha competência para ser reconhecida como uma boa profissional.

Tamanhos inadequados dos epi

Dizem que estou no administrativo pois sou mulher.

Sinto dificuldades com equipamentos mais pesados, como os de resgate veicular.

Atividades braçais

Ser perseguida por superior pois o mesmo não aceita trabalhar com mulher

Minha principal dificuldade é ver que existem 2 pesos e 2 medidas quando há algo a ser resolvido entre um masculino e uma feminina. A feminina é sempre vista como querer sempre privilégios enquanto a mesma situação por um masculino é visto de qualquer outra forma, menos privilégio.

Piadinhas, comentários

A comparação entre mulheres e mulheres (mulheres bombeiras e civis)

Equipamentos de proteção individual maiores

Antes mesmo de entrar na corporação a grande dificuldade é o número de vagas disponibilizadas para as femininas no concurso. Concorri por uma vaga quando o concurso ainda era por região.

Espaço físico no quartel p receber femininas

Em função do gênero no setor de atividades técnicas as dificuldades não são relevantes, o stress e a sobrecarga de trabalho são os principais fatores.

Tamanho dos epis e equipamentos.

A necessidade de força física

Ser subjulgada o tempo todo.

A desconfiança dos militares masculinos, tipo será que sabe executar?

Postura profissional

Função que exija força física.

A aceitação por parte de alguns colegas de trabalho e o reconhecimento.

Quando formada, fui para um quartel pequeno, com mais três femininas... para o Sargento comandante da OBM, "não tinha o que fazer,, o que que vai fazer com tanta mulher" 😊

Falta de confiança pelo gênero. Fui praticamente a única feminina em 10 abos

Opinião quase unanime de que as mulheres não são bem vindas na instituição, como militares. Mas tratando da atividade profissional (público/civil), a minha principal dificuldade é não saber lidar com o machismo intrínseco aos homens no atendimento ao público feminino, seja em ocorrência, seja no SAT. Com comentários, piadinhas, atitudes grosseiras, de cunho sexual e machista.

EPI e infraestrutura

Dificuldade de demonstrar toda hora que somos competentes para as atividades operacionais

Principalmente o EPI

Discriminação, piadas

Expor as necessidades físicas (equipamentos e estrutura) voltadas ao sexo feminino.

No momento nenhuma, raras vezes houveram piadinhas ou algum preconceito, e quando houveram, foram dos militares mais antigos.

Fardamento adequado;

Não sinto dificuldade com relação a ser bomneira mulher além do fato de ter que lidar com o preconceito de alguns colegas

Falta de confiança por parte de poucos militares quanto a finalização ou competência das Bfem para as atividades da corporação

Em uma ocorrência o comandante não ouviu minha sugestão por achar que era moderna, mais na verdade todos sabiam da dificuldade dele de trabalhar c Bfem. Tive que reportar ao cadete para me fazer ouvir e intento sucesso no procedimento indicado.

Em função do gênero vejo um julgamento diferenciado, geralmente penalizando por ser mulher e estar invadindo um ambiente masculino, além de assédio sexual e moral pois nesse momento se mistura o fato de ser mulher e inferior hierarquicamente.

Dificuldade em participar em determinados cursos solicitados!

O preconceito maior acredito que sofri quando eu era praça. Pelo fato de sermos soldados todos que estão em cima na pirâmide acham que podem falar besteiras em nossos ouvidos, duvidar da nossa capacidade e nos olhar de um jeito escroto. Mas a corporação está em fase de transição, hoje soldados tem até mestrado, tem, muitas vezes, mais estudo que um subtenente ou oficial - porque na época de entrada deles não era exigido faculdade. Então, cabe a nós sabermos juntar a experiência dos antigos (subtenentes e oficiais antigos) com o conhecimento acadêmico dos modernos (praça ou oficial). Precisamos saber gerenciar essa transição de modo que os modernos não se sintam desestimulados, mas também saber valorizar a experiência dos antigos - e como fazer essas gerações tão diferentes se respeitarem? É um desafio. Por fim, o que eu quis dizer com isso tudo, é que o preconceito maior da época que eu era praça era advindo desse pessoal mais antigo (praça ou oficial). Advindo de uma geração em que haviam outras crenças e valores com relação às mulheres. Enquanto mulher, é necessário se impor para obter respeito.

Ascensão de cargo

materiais e equipamentos: inadequados, não temos, por exemplo, EPI do nosso trabalho, o que dificulta o serviço

Ser respeitada pelo público externo tanto quanto outro militar masculino

Incêndio

**15. Se quiser, relate outras situações em que tenha se sentido desrespeitada por ser mulher no CBMSC.**

Nada a declarar

Ch de socorro já pediu que eu fosse encarregada de acordar mais cedo e fazer o café da Gu todo dia por ser mulher.

Com o aumento de BC's através de cursos CAAE's a luta diária por respeito a militar feminina tem sido cada vez maior. Fazem pouco caso de ordens dadas, tentam ao contrário das ordens por serem homens, como se o sexo os fizesse mais antigo que os postos e graduações. A falta de apoio de alguns militares, acaba dificultando ainda mais a situação. Aí vem a fama de reinenta, revoltada, de "odiada" dada por alguns. Chegar numa ocorrência e ver o solicitante direcionando a conversa para um aluno CAAE por ser homem eh revoltante. A luta pelo espaço feminino no trabalho eh diário!

nenhuma

A maioria se resume na resposta da questão 13, é tão enraizado o preconceito que quase sempre são ditas piadas machistas que me afetam.

Piadinhas desrespeitosas

No momento a situação interna da minha obm é tranquila. Mas estamos na iminência de troca de cmt e existe a possibilidade de retorno de um antigo cmt com o qual já me senti desrespeitada e sutilmente assediada na ocasião em que era nosso cmt.

Não.

O assédio intrínseco em determinadas "brincadeiras" ou comentários do tipo: "ah! Está naqueles dias". "Vc precisa de um namorado".

Quando superior gritou negando-se a ouvir suas demandas na frente de outros colegas; quando colegas sofrem algum tipo de assédio e verifico pouco interesse em resolver. quando fui punida por defender tratamento igual a mulheres e homens respeitando a antiguidade de cada um na classificação do CFSD 2014, quando temos que ir ao legistalivo para lutar por demandas que podem ser resolvidas na corporação. quando editais escondem atos preconceituosos.

Há pouco tempo um superior me falou que nós, bfems da guarnição, só deveríamos tirar serviço de socorrista do asu ou no cobom, sendo que temos o mesmo conhecimento em todas as áreas de atuação na guarnição, no abtr mais especificamente, acredito que se estamos onde estamos é porque temos capacidade para isso, sendo que esse superior nem trabalha na guarnição, não sabe como é a nossa forma de atuar, julgou apenas por sermos femininas.

Um superior relatou para outro profissional que eu era muito competente entretanto meu único defeito era ser mãe.

Ver mulheres sendo desrespeitadas dentro da corporação em função de sua postura adotada (roupas justas, coladas) sendo vulgar.

Me sinto desrespeitada por precisar provar que somos capazes fisicamente de realizar a maioria das atividades, por precisar lembrar a todo momento que existe uma mulher no meio de tantos masculinos, que enquanto estamos presentes existem assuntos que são desrespeitosos para nós, que existe perseguição se tomamos atitudes drásticas contra assédio moral e sexual, que nos sentimos intimidadas para denunciar e que precisamos de apoio para confiar na corporação que trabalhamos.

Alguns oficiais antigo (com 30 anos ou quase) não aceitam femininas na Corporação.

Oficiais e praças masculinos (poucos) pensam que podem ter relações além da profissional com as femininas.

Ouvi de um colega militar que na sua opinião os concursos internos (CFC e CFS), o número de vagas deveriam ser diferenciadas para homens e mulheres

O interesse em fazer parte do das atividades operacionais.

Linguajar chulo e desrespeito em relação as mulheres é algo que me incomoda... mesmo que não sejam direcionados a mim... e infelizmente acontece na grande maioria dos ambientes militares.

Fui trocada para outra guarnição, mesmo estando escalada para determinado local, porque o mais antigo não queria uma mulher trabalhando no ABTR. No local que fui designada não havia alojamento e ainda quiriam que eu dormisse no chão numa sala isalubre (cheio de baratas no chão). E no outro dia teria que retornar de ônibus para o local que realmente havia sido escalada.

Nunca, qualquer piadinha já reajo. Temos sempre que nos impor, não se deve nunca abaixar a cabeça

Reclamar do comportamento inadequado de superior e nada ser feito.

Tive algumas : perseguição de um superior que vivia dizendo que estava alterada no fardamento, no horário enfim marcação cerrada. Ao relatar ao comandante , fez de interessado mas nada fez e de brinde ainda me deu uma cantada, tipo te protejo mas.... Aí a solicitação para RR antes de realizar meu sonho em me formar Sargento.

Durante curso de formação ouvimos muitas besteiras sobrenomes capacidade física

Após gravidez passei a ser mal vista por alguns oficiais que consideram que as militares não deveriam ter filhos.

As minhas reclamações, mesmo tendo a mesma relevância que as dos colegas, ou mesmo, sendo as mesmas reclamações, eram, na maioria das vezes desprezadas. Eu digo isso num geral, teve alguns raros comandantes imediatos e superiores que não se encaixam nesse período, porém muitas vezes, se deixavam levar pelo senso comum.

Assédio

"Todo dia" é uma guerra na tentativa de mudar a opinião dos guris quanto a presença das mulheres na corporação. Todos tem exemplos ruins para tomar como base suas opiniões (generalizações), sendo que os bons exemplos são tratados como exceção.

Ocorrência de enchente onde não foi deixado que femininas saíssem para ocorrência

Já fui desrespeitada ao dirigir viatura

Machismo. Não aceitar mulher no operacional pelo fato de pensar que a força física jamais será igual a de um homem e que as funções serão prejudicadas por este fator.

É muito comum ouvir dos militares homens que precisamos nos esforçar o dobro para termos o devido reconhecimento, porém eles, na condição de homens, não relatam ter que se esforçar a mais para serem reconhecidos, o que nos coloca numa posição humanamente inferior.

Vejo que diariamente sou desrespeitada, ou melhor cobrada de maneira desigual com relação aos colegas de GU, muitas vezes cobrada por coisas que nem mesmo os colegas de GU conseguiriam desempenhar com êxito. Ainda certos comentários e um certo assédio

moral surge em função desses motivos por alguns superiores. É difícil ser mulher no CBM SC.

Havia sido designada para trabalhar em uma OBM chegando lá fui levada para trabalhar em outra sem alojamento feminino, fui mandada para lá pelo mesmo comandante que já havia tido problemas por ser BFem. Ele acreditava que não tínhamos condições em trabalhar no caminhão e me trocou por um masculino. Chegando na OBM Informaram que teria que ficar em uma sala sem ar e sem ventilador com o sol da tarde refletindo nas paredes de vidro sem cortina e teria que dormir no chão cheio de baratas e formigas e no outro dia teria que pegar um ônibus para retornar ao local que estava meu nome na escala. Informei ao Comandante da área o ocorrido o qual designou que retornasse para o primeiro local designado para trabalhar.

O chefe de socorro não queria permitir que fosse feita uma troca de serviço porque eu iria trabalhar na guarnição dele.

Já ouvi de superiores antigos que "quartel não é lugar pra mulher"!

No CFO aprendi a diferença entre deixar o homem ser cavalheiro e deixar que ele te ajude porque ele te acha incapaz. Alguns homens gostam de ser cavalheiros, e o fazem porque também querem ser apreciados. No entanto, não sabendo dessa diferença, eu sempre fiz tudo igual à eles, pra provar que podemos - é claro que isso nos causa muito mais esforço do que à eles, porque biologicamente somos diferentes. Certa vez, um colega abriu a porta do ônibus pra mim e fez às vezes para eu entrar primeiro, e eu disse "negativo, não somos todos iguais?", e ele disse "deixa de ser chata, eu só estou querendo ser cavalheiro, isso não quer dizer que eu não te acho capaz de abrir a porta pra mim". Acabou que a situação virou piada, e aprendi uma lição valiosa. Alumas femininas são muito radicais, e fecham os olhos para essas diferenças sutis. Somos seres humanos, diferentes, apenas as oportunidades que devem ser iguais. Já que a pesquisa se trata disso, recomendo duas leituras em relação ao Papéis sociais e Relações de poder - isso tudo influencia nas questões de gênero. Duas rápidas leituras que sugiro, coloco abaixo. Repensar sobre o feminismo:

<http://spotniks.com/6-razoes-pelas-quais-tantas-mulheres-questionam-o-movimento-feminista/> Extrato da minha dissertação de mestrado sobre o tema (à título de ver mais fontes sobre o assunto):

<https://drive.google.com/file/d/0B5MslpfauxCCdzlFRG1EUHdHT1k/view?usp=sharing>

A centena de vezes que já ouvi que não deveriam existir mulheres no Corpo de Bombeiros.

Ao solicitar troca de serviço, fui informada que não poderia fazer a troca de serviço pois ficaria somente eu e mais um no asu, e que tanto eu como a outra bfems só poderíamos fazer troca entre nos, tendo em vista que "ficariamos muito cansadas" em trabalhar em dois no asu, sendo preferível deixar um militar e um BCP na guarnição, em vez de dois militares, sendo que uma seria bfem. Ao questionar o sargentante, ele alegou que só esta nos "protegendo".

Não permitirem trabalhar no ABTR, e não ter EPI do tamanho adequado

**Número de respostas diárias**

