



Universidade de Brasília
Instituto de Psicologia
Departamento de Psicologia Clínica
Programa de Pós-Graduação em Psicologia Clínica e Cultura

**"ESTÃO TENDO QUE ENGOLIR A GENTE":
UMA ANÁLISE PSICODINÂMICA DO TRABALHO DE BOMBEIRAS MILITARES**

JULIA FAGUNDES QUEIROZ SCHIRMER

BRASÍLIA, DF
2023



Universidade de Brasília
Instituto de Psicologia
Departamento de Psicologia Clínica
Programa de Pós-Graduação em Psicologia Clínica e Cultura

**"ESTÃO TENDO QUE ENGOLIR A GENTE":
UMA ANÁLISE PSICODINÂMICA DO TRABALHO DE BOMBEIRAS MILITARES**

Julia Fagundes Queiroz Schirmer

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Clínica e Cultura da Universidade de Brasília, como parte dos requisitos necessários para a obtenção do título de Mestra em Psicologia.

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Carla Antloga

Brasília, DF

2023

**"ESTÃO TENDO QUE ENGOLIR A GENTE":
UMA ANÁLISE PSICODINÂMICA DO TRABALHO DE BOMBEIRAS MILITARES**

Banca Examinadora:

Prof^ª. Dr^ª. Carla Antloga
Universidade de Brasília - UNB
Presidente da Banca

Prof^ª. Dr^ª. Veruska Albuquerque Pacheco
Universidade de Brasília - UNB
Membro Titular

Dr. Ricardo Mendes Gomes Pereira
Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal - CBMDF
Membro Titular

Prof. Dr. Fabio Iglesias
Universidade de Brasília - UNB
Membro Suplente

SUMÁRIO

Agradecimentos	7
Apresentação	8
Guerreiras que fizeram história	10
ESTUDO 1 - Mulheres nas Instituições Militares: Contribuições das Teorias de Gênero e da Psicodinâmica do Trabalho Feminino	11
Resumo	12
Abstract.....	13
Resumen	14
Introdução.....	15
Panorama internacional	15
Realidade brasileira	16
Conceito de gênero	19
Dispositivos femininos	20
Dispositivos masculinos	24
Contribuições da psicodinâmica do trabalho feminino	27
Considerações finais	32
Referências	34
ESTUDO 2 - Divisão sociossexual do trabalho na vivência de bombeiras militares: entre a feminilidade e o enfrentamento	38
Resumo	39
Abstract.....	40
Resumen	41
Introdução.....	42
Método.....	44
Resultados e discussão	47
Marginalização da feminilidade	48
Falas (violentas) que ouvimos (caladas).....	55
Considerações finais	58
Referências	60
ANEXO 1 - Roteiro de Entrevista	63
ANEXO 2 - TCLE	65
ESTUDO 3 - Ambivalência e possibilidades de pertencimento na vivência de bombeiras militares: existe espaço para ser mulher?	67
Resumo	68
Abstract.....	69
Resumen	70
Introdução.....	71

Método.....	73
Resultados e Discussão.....	76
Rotina de trabalho.....	76
Espaço para ser mulher.....	81
Considerações finais.....	88
Referências.....	90
ANEXO 1 - Roteiro de entrevista.....	92
ANEXO 2 - TCLE.....	94
Encerramento.....	96

Nenhum passo daremos atrás!

Hino do Soldado do Fogo

Agradecimentos

À minha orientadora, por quem tenho imensa admiração. Sem você nada disso seria possível. Obrigada por acreditar em mim e na potência deste trabalho, obrigada pelo reconhecimento, e obrigada pela verdadeira parceria.

Aos membros da banca, profissionais de excelência aos quais estendo meus cumprimentos de gratidão por terem aceitado contribuir com a apreciação deste trabalho.

A Marina Maia, Lorena Juliano, Janaína Bosa, Lays Lorena, Valdir Jr., entre outros e outras colegas que caminharam comigo ao longo dessa jornada e contribuíram inestimavelmente para a conclusão deste projeto.

Às bombeiras-militares pioneiras do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal, e a todas que ingressaram desde então, pela coragem e determinação em desbravar novos rumos e reivindicar o nosso lugar na instituição.

Às bombeiras-militares que confiaram em mim e aceitaram participar das entrevistas, abrindo as portas de suas próprias vivências em prol da produção de conhecimento.

Ao Nico, pela amizade e pelo suporte que fizeram toda a diferença durante essa jornada.

Ao Iago, meu parceiro de vida, que há 13 anos sonha os meus sonhos junto comigo e me ajuda a torná-los realidade.

Ao meu pai, pelo amor verdadeiramente incondicional, e por sempre se orgulhar de mim, como psicóloga, como bombeira militar, e como filha.

E à minha mãe, que além da vida, me deu também a arrogância de exigir mais.

Apresentação

A invisibilização da experiência feminina é um tema que me instiga desde os tempos de graduação, quando um estágio no MPDFT me mostrou pela primeira vez que eu não conhecia o mundo. Até então, eu só conhecia a minha história pessoal e a história que os livros me contaram: mal sabia eu que os livros só contavam a história de metade do mundo. Atuando diretamente com mulheres vítimas de todos os tipos de violência, ouvindo suas histórias, segurando suas mãos e engolindo as minhas lágrimas, me vi vivendo um presente que a escola me ensinou que era passado. Afinal, não foram elas que escreveram a história.

Ao ingressar como psicóloga clínica do CBMDF, ainda durante o curso de formação, eu e meus colegas psicólogos e psiquiatras cansamos de ouvir que havíamos sido “muito esperados”. Há cerca de 20 anos não havia concurso para profissionais de saúde mental, e a demanda reprimida dentro da instituição era grande. A cada momento, fosse em sala de aula, ao redor de mesas de reunião, ou em posição de sentido em frente à bandeira, ouvíamos perguntas como: “Quais são os problemas de saúde mental dos bombeiros?” “O que podemos fazer para melhorar a saúde mental dos bombeiros?”. Penso que a resposta deveria ser: “Depende. De qual bombeiro estamos falando?”

Naquele ano de 2018, a entrada das mulheres no CBMDF também completava, assim como eu, tímidos 25 anos. Desde então, tive a oportunidade de ouvir histórias contadas pelas primeiras pioneiras de 1993, por outras que chegaram ao longo desse tempo, por minhas contemporâneas e por outras que chegaram depois de mim. Já são 30 anos de lutas travadas, e ainda temos muito pelo que lutar.

Foi nesse espírito de luta que surgiu a ideia desta pesquisa. Nosso intuito foi, acima de tudo, dar ouvidos à fala das mulheres, proporcionar a oportunidade para que elas narrassem suas

próprias vivências, já que, há 30 anos, bombeiro militar não é mais sinônimo de homem.

Consideramos que o primeiro passo para melhorar a qualidade de vida das bombeiras militares é conhecer a sua realidade, com todas as especificidades e complexidades que possa contemplar, e não somente a realidade de um suposto “bombeiro” universal. Trazer esse debate para o campo científico é um passo essencial para que a produção do conhecimento possa servir como ferramenta de (r)evolução.

Dessa forma, discutiremos aqui sobre questões referentes à presença das mulheres nesta e em outras instituições militares, não somente do ponto de vista psicológico, mas também histórico, social e cultural. Os trabalhos desenvolvidos serão apresentados em forma de três estudos, conforme a prática adotada pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia Clínica e Cultura (PPG-PsiCC) da Universidade de Brasília.

O primeiro estudo propõe um debate teórico acerca do ingresso de mulheres nas forças militares, considerando as questões históricas e socioculturais que caracterizam o funcionamento destas instituições. O debate visa trazer uma leitura crítica sobre o contexto militar a partir dos estudos feministas e da psicodinâmica do trabalho feminino. Já o segundo e o terceiro estudos trazem dados obtidos a partir de uma pesquisa de campo desenvolvida no CBMDF no ano de 2023 com foco na análise da vivência de mulheres militares a partir da narrativa das próprias mulheres. As participantes da pesquisa de campo serão identificadas por pseudônimos que homenageiam mulheres guerreiras que marcaram a história no Brasil e no mundo.

Convidamos o leitor e a leitora a embarcarem nestas reflexões, e esperamos que essa pesquisa possa contribuir para a compreensão das problemáticas que atravessam a subjetividade e a saúde de trabalhadoras militares e para o desenvolvimento contínuo destas instituições rumo à equidade de gênero.

Guerreiras que fizeram história

	<p>Maria Quitéria: disfarçou-se de homem para lutar na Guerra de Independência, sob a alcunha de “Soldado Medeiros”, sendo posteriormente reconhecida como a primeira mulher a integrar as Forças Armadas Brasileiras e condecorada por Dom Pedro I com a Imperial Ordem do Cruzeiro.</p>
	<p>Marizelli Armelinda Dias: cabo do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal, falecida em 2019, aos 31 anos, em decorrência de acidente em serviço durante uma operação de combate a incêndio florestal, sendo lembrada por todos por sua determinação, disciplina e excelência.</p>
	<p>Dalva Mendes: primeira mulher brasileira a ascender à categoria de oficial-general, a mais alta na hierarquia das Forças Armadas, no posto de contra-almirante. Fez parte da primeira turma a admitir a entrada de mulheres em uma instituição militar no Brasil ao ingressar na Marinha em 1981.</p>
	<p>Molly Williams: mulher negra escravizada que se tornou a primeira mulher e a primeira pessoa negra a atuar como bombeira nos Estados Unidos, compondo uma companhia de combate a incêndio de Manhattan, no estado de Nova Iorque, por volta de 1818.</p>
	<p>Milunka Savic: mulher sérvia que assumiu a identidade do irmão mais novo e se apresentou para o serviço militar em seu lugar, atuando na Guerra dos Balcãs e na Primeira Guerra Mundial. É considerada a mulher mais condecorada da história militar.</p>
	<p>Lyudmila Pavlichenko: nascida em território soviético (atual Ucrânia), serviu no Exército Vermelho durante a Segunda Guerra Mundial, sendo reconhecida atualmente como uma das <i>snipers</i> mais letais da história.</p>
	<p>Anita Garibaldi: revolucionária brasileira reconhecida por sua participação em combate na Revolução Farroupilha e no processo de unificação da Itália, homenageada no Livro dos Heróis e Heroínas da Pátria, no memorial Panteão da Liberdade e da Democracia.</p>
	<p>Krystyna Skarbek: mulher polonesa que se destacou por sua atuação no serviço de inteligência britânico na Segunda Guerra Mundial, condecorada com medalhas e honrarias militares no Reino Unido e na França por sua contribuição às forças aliadas.</p>
	<p>Joana D’Arc: reconhecida por liderar com sucesso o exército francês em batalha durante a Guerra dos Cem Anos. Foi condenada à morte na fogueira por acusações de cunho religioso, e posteriormente beatificada e canonizada pela Igreja Católica.</p>

ESTUDO 1

Mulheres nas Instituições Militares: Contribuições das Teorias de Gênero e da Psicodinâmica do
Trabalho Feminino

Women in Military Institutions: Contributions from Gender Theories and the Psychodynamics of
Female Work

Mujeres en Instituciones Militares: Aportes desde las Teorías De Género y Psicodinámica del
Trabajo Femenino

Resumo

O crescente ingresso das mulheres nas instituições militares tem suscitado sérios problemas quanto à desigualdade de gênero, com importantes consequências para a saúde mental. Os desafios enfrentados atualmente por estas mulheres são apresentados a partir do contexto brasileiro, evidenciando barreiras formais e informais que contextualizam sua realidade de trabalho. O presente estudo buscou analisar os dados publicados sobre as instituições militares a partir das teorias de gênero e da psicodinâmica do trabalho feminino. Este aporte teórico possibilita evidenciar a divisão sexual do trabalho como elemento central desta problemática, revelando conflitos entre a organização do trabalho e os modos gendrados de subjetivação de homens e mulheres. A centralidade da virilidade enquanto ideologia defensiva que caracteriza a cultura militar é apontada como um dos principais obstáculos à plena abertura destas instituições às mulheres. Ressalta-se a necessidade de fomentar a pesquisa científica nesta temática a fim de aprofundar a compreensão e subsidiar políticas públicas e institucionais de equidade de gênero no trabalho.

Palavras-chave: gênero, trabalho feminino, militar, psicodinâmica do trabalho.

Abstract

The increasing number of women entering military institutions has raised serious issues regarding gender inequality, with important consequences for the mental health of these workers. The challenges currently faced by military women are presented from the Brazilian context, highlighting formal and informal barriers that contextualize the reality of their work. This essay sought to analyze published data on military institutions from the perspective of gender theory and the Psychodynamics of Female Work. This theoretical framework highlights the sexual division of labor as a central element, revealing conflicts between the organization of work and the gendered forms of subjectivation of men and women. The centrality of virility as a defensive ideology that characterizes military culture is identified as one of the main obstacles for the real inclusion of women in these institutions. These conclusions call attention to the need to encourage scientific research on this topic in order to further comprehend this matter and subsidize public and institutional policies on gender equality at work.

Keywords: gender, working women, military, psychodynamics of work.

Resumen

El creciente número de mujeres que ingresan a las instituciones militares ha planteado serios problemas de desigualdad de género, con importantes consecuencias para la salud mental de estos trabajadores. Los desafíos que enfrentan actualmente estas mujeres se presentan desde el contexto brasileño, destacando las barreras formales e informales que contextualizan su realidad laboral. El presente estudio, de carácter ensayístico, buscó analizar datos publicados sobre instituciones militares a partir de las teorías de género y la Psicodinámica del Trabajo de la Mujer. Este aporte teórico destaca la división sexual del trabajo como un elemento central de esta problemática, revelando conflictos entre la organización del trabajo y los modos de subjetivación generizados de hombres y mujeres. La centralidad de la virilidad como ideología defensiva que caracteriza la cultura militar se identifica como uno de los principales obstáculos para la plena apertura de estas instituciones a las mujeres. Se destaca la necesidad de incentivar la investigación científica sobre este tema para profundizar en el conocimiento y subsidiar políticas públicas e institucionales sobre igualdad de género en el trabajo.

Palabras clave: género, trabajo de mujeres, militar, psicodinámica del trabajo.

Introdução

Os movimentos em prol da equidade de gênero têm se preocupado, entre outras questões, com os limites legalmente impostos ao usufruto da cidadania por parte das mulheres e com a permeabilidade dos espaços sociais em função do pertencimento às categorias de gênero. Mesmo após mais de um século de lutas feministas, as mulheres ainda não têm pleno acesso a boa parte da vida econômica, política e social, particularmente no que tange a funções de alto prestígio, liderança e tomada de decisão.

Um dos espaços onde o acesso democrático das mulheres se deu de forma mais tardia, e ainda incompleta, é o meio militar (Carreiras, 2006). Historicamente dominadas pelos homens, as organizações militares têm testemunhado o crescente interesse feminino em lutar as mesmas guerras e usufruir dos mesmos direitos que seus irmãos de farda. A vivência particular destas trabalhadoras se abriga no encontro entre diferentes avenidas do conhecimento, dentre elas as particularidades da cultura militar, a problemática das relações sociais de gênero e os processos de mobilização e engajamento psicológico inerentes ao envolvimento do ser humano com o seu trabalho.

A fim de aprofundar a compreensão sobre este fenômeno, o presente trabalho, de natureza ensaística, se propõe a analisar dados e estudos publicados sobre as instituições militares à luz das teorias críticas de gênero e do conhecimento produzido no campo da psicodinâmica do trabalho feminino.

Panorama internacional

A admissão de mulheres nas forças militares ocidentais passou a ser observada a partir da década de 1970, e estima-se que, no ano de 2000, cerca de 280.000 mulheres serviam às forças armadas dos países da Organização do Tratado do Atlântico Norte (OTAN), segundo Carreiras

(2006). Entretanto, dados disponíveis para 13 dos países do bloco mostravam que 70,4% destas militares se concentravam em funções de saúde e suporte administrativo, 17,5% em áreas técnicas, e apenas 7% ocupavam cargos operacionais (Carreiras, 2004).

A Resolução 1325 do Conselho de Segurança da Organização das Nações Unidas (ONU), de outubro de 2000, ressalta o importante papel das mulheres na prevenção e resolução de conflitos e na construção da paz, e enfatiza a relevância de sua participação igualitária nos esforços para a manutenção e promoção da paz e segurança, bem como a necessidade de aumentar seu papel na tomada de decisões em matéria de prevenção e resolução de conflitos (ONU, 2000). Entretanto, o que se observa a nível internacional é que, apesar dos esforços para a promoção de equidade de gênero, as mulheres ainda são excluídas de cargos e papéis estratégicos, principalmente relacionados ao combate e à liderança. Estudos demonstram que, mesmo quando as barreiras formais ou legais são superadas, as reações hostis que permeiam as relações sociais continuam impedindo a integração efetiva das mulheres nas forças de segurança, por vezes chegando a fomentar o restabelecimento de políticas excludentes (Carreiras, 2006; Winslow & Dunn, 2002).

Realidade brasileira

A realidade brasileira reproduz a tendência internacional quanto à exclusão histórica das mulheres no contexto militar. O primeiro registro de sua admissão nas Forças Armadas se deu em caráter restrito, excepcional e emergencial, nas operações militares na Itália durante a 2ª Guerra Mundial (Lombardi et al., 2009): em 1943, foi feito um chamado de voluntárias para compor o Quadro de Emergência de Enfermeiras da Reserva do Exército Brasileiro (QEERE) através do jornal “O Globo”, que solicitava que “mulheres entre 18 até 36 anos, solteiras, viúvas

ou separadas e que possuísem qualquer diploma de Enfermagem se apresentassem para seleção.” (Bernardes et al., 2005, p. 315).

O ingresso formal das mulheres nas Forças Armadas brasileiras (Exército, Marinha e Aeronáutica) teve início somente a partir da década de 1980, no contexto de redemocratização nacional. Cabe observar que, no Brasil, consoante com a tendência internacional, esta inserção não ocorreu de forma igualitária, uma vez que as mulheres foram admitidas para quadros segregados, limitados quanto à progressão hierárquica, e para cargos específicos, geralmente visando o desempenho de funções de cuidado (aos militares) e de suporte (à organização) (Almeida, 2015; Neumann & Pagliari, 2021).

A Marinha, mesmo tendo sido a primeira a admitir a entrada formal de mulheres em suas fileiras em 1980, só permitiu o acesso das militares às funções de combate (Corpo da Armada e Fuzileiros Navais) e, conseqüentemente, à mais alta patente da carreira, no ano de 2017. O ingresso na Aeronáutica se iniciou em 1982, e em 2003 foi inaugurado o acesso das mulheres a uma das funções de combate (Quadro de Aviação), embora o Quadro de Infantaria continue sendo reservado exclusivamente aos homens. No exército, o ingresso formal das mulheres se deu somente em 1992, e seu acesso parcial à área combatente foi concedido a partir de 2016 – porém, somente a duas das sete Armas (Intendência e Material Bélico). Ainda existem restrições legais que proíbem o acesso das Oficiais à áreas de Infantaria, Artilharia, Cavalaria, Engenharia e Comunicações, principais funções da atividade-fim (Neumann & Pagliari, 2021; Almeida, 2015).

Os dados mais recentes revelam crescimento expressivo em termos percentuais, porém tímido em valores absolutos, e aquém das expectativas firmadas sobre a luta pela igualdade. No ano de 2020, as mulheres compunham apenas 8,88% do efetivo total das Forças Armadas

brasileiras – um crescimento de quase 100% ao longo da década, considerando o índice de 4,89% em 2009 (Neumann & Pagliari, 2021).

O poderio militar brasileiro também é composto pelas Polícias Militares e pelos Corpos de Bombeiros Militares, entidades subordinadas aos governos estaduais/distritais e vinculadas às secretarias estaduais/distritais de segurança pública. A exemplo do que se observou historicamente a nível nacional, a entrada de mulheres nestas instituições também se concretizou de forma tardia em comparação com a participação masculina, e operou sob a mesma lógica de destinação específica aos cargos e funções considerados como adequados à condição feminina (Calazans, 2003; Grisoski, 2022; Secretaria Nacional de Segurança Pública [SENASP], 2013).

Como exemplo dessa inserção marginalizada, cita-se o caso da Polícia Militar da Bahia, onde o ingresso das policiais se iniciou restrito à Companhia de Polícia Militar Feminina, conforme o decreto estadual que às designava ao “Policciamento Ostensivo Geral com ênfase à proteção de crianças, mulheres e idosos, orientação de pessoas e prevenção contra ações de ladras e menores, suplementando e complementando a atuação dos policiais militares masculinos” (BAHIA, 1989, p. 302, conforme citado em Rosário, 2022, grifo da autora).

A disparidade de gênero constatada sob a lupa do militarismo ecoa a realidade encontrada para fora das paredes dos quartéis – no espaço civil e no mundo do trabalho como um todo. Em uma análise superficial, o crescimento dos índices de escolarização das mulheres e de participação das mulheres no mercado de trabalho remunerado ao longo das últimas décadas parece sugerir que a emancipação socioeconômica das mulheres já é uma realidade, e que os problemas sociais relacionados à opressão de gênero foram superados. Entretanto, a contextualização desses números e o conhecimento daquilo que escapa às manchetes revela um paradoxo:

Tudo muda, mas tudo permanece igual. (...) A participação da mulher no mercado de trabalho aumenta, mas as segmentações, horizontais e verticais, entre empregos masculinos e femininos, perduram. As desigualdades de salário persistem, e as mulheres continuam a assumir o trabalho doméstico (Kergoat, 2010, p. 94).

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2021), no ano de 2019, o índice de inserção no mercado de trabalho era de apenas 54,5% entre as mulheres (73,7% entre os homens), e apenas 37,4% dos cargos gerenciais eram ocupados por mulheres (62,6% por homens). No mesmo ano, as mulheres receberam em média 77,7% dos rendimentos dos homens, dedicando cerca de 21,4 horas semanais ao trabalho doméstico - o dobro do tempo gasto pelos homens, por volta de 11 horas semanais. Em 2020, as mulheres ocupavam apenas 14,8% dos assentos parlamentares na Câmara dos Deputados, sendo este o pior índice em toda a América Latina (143º no ranking internacional dentre 190 países); no mesmo ano, as mulheres representavam apenas 16% dos vereadores eleitos no Brasil, e apenas 2 dentre os 22 ministros de Estado (IBGE, 2021).

Como explicar a manutenção dessa desigualdade? Que forças operam para impedir a real libertação das mulheres na sociedade brasileira? Para compreender esse paradoxo, é necessário analisar as questões culturais que mediam o “tornar-se pessoa” de homens e mulheres de formas diferenciadas, modificando conseqüentemente as suas formas de relacionamento consigo mesmos, com os outros indivíduos e com o trabalho.

Conceito de gênero

Os estudos feministas têm sublinhado a importância de inserir o gênero como variável de análise na produção científica, não só para investigações presentes e futuras, mas também (e talvez principalmente) para uma revisão dos pressupostos epistemológicos que fundamentam o

conhecimento acerca da natureza e das relações animais e humanas (Longino, 2008). Para definir gênero, a pesquisa feminista contemporânea tem se apoiado amplamente em definições fundamentadas nas contribuições de autoras como Judith Butler e Joan Scott. Nesta perspectiva, entende-se que o gênero, enquanto categoria de análise crítica, possibilita decodificar o significado e entender as complexas conexões entre as diversas formas de interação humana, não só no contexto doméstico ou dos laços familiares, mas também no mercado de trabalho, na educação e no sistema político (Scott, 1995). Busca-se então historicizar não só o gênero, mas o próprio sexo, à medida que se percebe a diferença sexual não mais como causa natural de uma vivência socialmente gendrada, mas também como um mecanismo produzido na (e pela) articulação das relações sociais (Butler, 2018).

Assim, para fins desta pesquisa, compreende-se o gênero como um modo de subjetivação historicamente construído, apoiado sobre a produção da diferença sexual, em indissociável relação com dinâmicas culturais, econômicas e políticas, fundamentado em princípios de separação e dominação, constituído e constituidor das interações humanas e da vivência corporificada de ser-no-mundo.

A escolha de trabalhar com categorias binárias de gênero não se fundamenta, portanto, em uma suposta naturalização desta separação, e sim pela necessidade de reconhecer o binarismo historicamente consolidado (Zanello, 2018), a fim de nomear as estruturas sociais que estão postas e entender como estas categorias têm sido performadas e perpetuadas no mundo do trabalho.

Dispositivos femininos

A fim de decifrar como a designação a diferentes categorias de gênero qualifica e modifica a experiência de trabalhadores e trabalhadoras, faz-se necessária a compreensão dos

caminhos privilegiados pelos quais diferentes indivíduos podem se subjetivar numa determinada cultura e sociedade, em função de processos históricos, políticos e econômicos. São os chamados dispositivos de gênero - construções ideológicas historicamente localizadas que circunscrevem a vivência humana aos limites do gênero em moldes específicos. Nas culturas patriarcais ocidentais, e especialmente no Brasil, as portas de acesso para o tornar-se mulher são o dispositivo amoroso e o dispositivo materno (Zanello, 2018).

O dispositivo amoroso descreve o fenômeno cultural segundo o qual o valor moral e identitário de uma mulher é medido a partir de seu relacionamento com um homem. A ele cabe julgar, escolher e consumir o corpo feminino; a ela, cabe ser escolhida. A capacidade de atrair e manter um homem se torna a régua pelo qual o sucesso e a adequação da mulher ao mundo em que habita são calculados. Quaisquer outros projetos de vida acabam sendo relativizados para que sejam conciliáveis com este que é o dever prioritário feminino: ser desejável ao olhar masculino. Ao mesmo tempo, à medida que a mulher é levada a se definir a partir do olhar e do desejo do outro, não resta lugar de destaque para o próprio desejo ou para voltar o olhar para si. O exercício desse modelo de feminilidade pressupõe, então, o encolhimento de si perante o outro por meio da supressão das próprias vontades e necessidades. A paciência, o sacrifício e o altruísmo passam a ser imperativos interpelados às mulheres como os mais prestigiosos distintivos de “mulheridade” (Zanello, 2018).

O dispositivo materno, por sua vez, se refere à naturalização da divisão sexual do trabalho a partir da narrativa da maternidade. Esta narrativa apresenta a mulher como detentora de uma essência inerente (e exclusiva) ao gênero, que a equiparia com a habilidade inata de *maternar* (cuidar, amar, servir), de forma que “ser mulher” passa a se confundir com “ser esposa” e “ser mãe”. Aqui podemos observar a construção social do sexo, à medida que um fato biológico (a

possibilidade de gestar, parir e amamentar) é eleito para servir de justificativa extrapolatória para um sistema de opressão: a destinação prioritária das mulheres ao trabalho doméstico. No discurso hegemônico, o cuidado deixa de ser uma capacidade humana e passa a ser uma vocação feminina – essencial e obrigatória (Zanello, 2018).

O cuidado é necessário à sobrevivência de todos os seres humanos (plantar, colher, cozinhar, limpar, lavar, etc), mas no sistema capitalista o cuidado é terceirizado: para o mercado, de forma remunerada, e para as mulheres, de forma não remunerada. O valor do trabalho de cuidado realizado gratuitamente por mulheres ao redor do mundo é estimado em cerca de US\$10,8 trilhões por ano (OXFAM, 2020). Federici (2019) denuncia o papel ocupado pela mulher dentro do sistema capitalista, apontando que este trabalho não remunerado se esconde por trás das tarefas realizadas sob o pretexto do “amor” ou da “essência feminina”. Segundo a autora, essa invisibilização do trabalho feminino não é mera consequência da economia capitalista, e sim condição essencial para o seu funcionamento, uma vez que as tarefas domésticas de manutenção do lar e da família não são atividades complementares ou acessórias, são precisamente os fatores que permitem que a mão de obra retorne dia após dia pronta para mais uma jornada. O capital depende diretamente do trabalho realizado diariamente por esposas, mães e filhas (ou por elas delegado a outras mulheres), e por isso mesmo não o reconhece e não o nomeia como *trabalho*. A cultura que serve aos interesses do capital educa homens e mulheres dentro da narrativa de que cuidar da casa e dos filhos é “coisa de mulher”, como se fossem comportamentos espontâneos e naturais, próprios da feminilidade, e não habilidades desenvolvidas ao longo de anos de treinamento e doutrinação e executadas a alto custo mental, físico e afetivo.

Assim como o dispositivo amoroso coloca sobre a mulher a responsabilidade pela manutenção do relacionamento conjugal, o dispositivo materno endereça à mulher a

responsabilidade sobre o bem-estar físico e emocional da família, dos amigos e até dos colegas de trabalho. Os sentimentos de culpa e os discursos sobre as mulheres “egoístas” ou “mesquinhas” são acionados como mecanismos de controle que mantêm o (des)equilíbrio de forças necessário à perpetuação da desigualdade.

O conflito entre as aspirações profissionais e o dispositivo materno se configura enquanto um fator importante na trajetória das mulheres que se inserem no mercado de trabalho. Nas Forças Armadas e auxiliares, onde os regulamentos e as rotinas pressupõem a dedicação integral e incondicional do militar ao serviço, a carreira da mulher é frequentemente marcada pelo momento da “grande escolha” entre honrar as obrigações conjugais/maternas ou seguir as aspirações profissionais. Diante deste impasse, são frequentes os relatos de dificuldades no acúmulo de responsabilidades (dupla/tripla jornada) e de abdicção de ganhos profissionais por parte das mulheres militares (cursos, promoções, cargos de chefia, entre outros) em prol da conformidade aos papéis de esposa e mãe (Chadud, 2017; SENASP, 2013).

A partir deste enquadre, é possível então compreender como os mecanismos de opressão e subordinação do sistema de gênero continuam operando nas diversas esferas da vida social, inclusive a esfera laboral, perpetuando as desigualdades reais entre homens e mulheres no mercado de trabalho remunerado a despeito das mudanças que são conquistadas “no papel”. As expectativas quanto ao desempenho do trabalho doméstico e materno ostracizam as mulheres, que se vêem soterradas sob longas horas de trabalho invisível, e coagidas a abrir mão de outros projetos de vida (pessoais e/ou profissionais) em prol desta que exige ser sua vocação primordial. Espera-se das mulheres que se comportem de forma agradável e submissa, e que desenvolvam suas atividades por devoção, literalmente doando-se em prol de algo ou de outro. Ao mesmo tempo, a valorização profissional no mercado capitalista requer assertividade, competitividade e

ambição para lutar por direitos, salários e reconhecimento; características que, além de não serem ensinadas às mulheres, são ativamente coibidas enquanto transgressões do *script* feminino, permanecendo reservadas à performance masculina (Zanello, 2018).

Dispositivos masculinos

Em contraste com o ideal de feminilidade, circunscrito pelos dispositivos amoroso e materno, a masculinidade hegemônica brasileira atual é caracterizada pelo dispositivo da eficácia sexual e laborativa. A performance de gênero masculina vem sendo ditada pela construção histórica de uma ideologia de virilidade, pautada sobre a naturalização de certas características, como a força física, a potência sexual, a racionalidade, a produtividade, e a postura ativa (Zanello, 2018).

A masculinidade hegemônica se constitui não só na negação daquilo que é percebido como feminino – fragilidade, pudor, sensibilidade/afetividade, passividade – mas na subjugação do feminino, à medida que a eficácia sexual e laborativa é avaliada sobre a capacidade de consumir o corpo feminino e mantê-lo sob sua dependência – social e econômica. Carreiras (2006) ressalta a concepção da mulher como troféu de caça na cultura militar: “Ao longo da história os homens demonstraram a mesma perseverança em excluir suas mulheres da guerra e nela incluir as do inimigo. Enquanto as mulheres do próprio grupo eram ‘poupadas’ de combater, outras mulheres eram vistas como troféus.” (Carreiras, 2006, p.43, tradução livre). A transmissão geracional desses valores pode ser observada na prática masculina, frequente e culturalmente sancionada, de buscar prazer conquistando e usando corpos femininos e compartilhando essas vivências com os pares, nutrindo vínculos de fraternidade dentro do coletivo, como se verá a seguir.

A “casa dos homens” é a metáfora proposta por Welzer-Lang (2001) para explicar esse processo de socialização que transmite e perpetua a cultura masculina hegemônica: adquirir o status de “verdadeiro homem” equivale à entrada nessa casa, cujo acesso é condicionado ao desempenho nas “provas” propostas pelos outros homens da casa. O indivíduo é testado quanto à sua capacidade de performar um determinado modelo de masculinidade, pautado pela virilidade, misoginia e homofobia. Segundo o autor, é possível encontrar a “casa dos homens” materializada no pátio da escola, na mesa do bar, na quadra de esportes e no quartel. Os relatos de aventuras sexuais, as piadas de cunho machista ou homofóbico, as demonstrações de vigor físico e a ostentação da potência financeira são apenas alguns exemplos de como a adesão às “regras do jogo” da masculinidade é avaliada pelos pares.

É por meio do mimetismo que a cultura é transmitida, difundindo as regras sobre a performance de gênero que é esperada de homens e mulheres. Para os homens, trata-se de um mimetismo de violências, perpetradas inicialmente contra si mesmo, a exemplo do silenciamento do sofrimento, e a partir daí contra os outros: contra os pares na manutenção do teste de masculinidade, contra aqueles que falham no teste da masculinidade e contra as mulheres (Welzer-Lang, 2001).

A despeito da variabilidade com que os homens, em maior ou menor grau, conseguem (ou optam por) aderir a este regramento, a entrada e permanência na casa dos homens é sustentada pela cumplicidade que se opera no silêncio diante das violências viris testemunhadas, garantindo a manutenção de um importante sistema de fraternidade, privilégio usufruído portanto pelos homens em contraste com a rivalidade feminina, vivenciada como resultado da socialização na “prateleira do amor” (Zanello, 2018).

O estudo antropológico empreendido por Castro (2021) na Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN), escola de formação dos Oficiais do Exército Brasileiro, apresenta uma descrição detalhada sobre as rotinas de treinamento, as dinâmicas de convivência e as regras sociais nesta instituição que é um exemplo surpreendentemente didático de um espaço monossexuado¹. A análise do texto fornece subsídios para constatar a reprodução da “casa dos homens” no principal órgão responsável pela doutrinação do Oficial militar e pela transmissão e perpetuação dos valores fundamentais da cultura militar². Cabe ressaltar a institucionalização, ao mesmo tempo informal e escancarada, da prática de “trotos” com os recrutas de primeiro ano (também chamados de “bichos”), envolvendo tipicamente situações de humilhação moral e física, piadas de cunho homofóbico e misógino, e compartilhamento de narrativas auto-engrandecedoras de conquistas sexuais. As transcrições dos relatos sinalizam uma mentalidade de aceitação dessas práticas, não só como normais, mas como desejáveis e necessárias para testar a fibra dos candidatos ao Oficialato e garantir a manutenção da qualidade do corpo militar:

“É aquele negócio: aqui na Academia é lugar pra *homem*, não é lugar pra criança nem viadinho. Então o cara quando vem pra cá [...] pô, o cara tem que virar homem de qualquer maneira” (Castro, 2021, p.37, grifo do autor).

¹ A pesquisa de campo foi realizada por Celso Castro nos anos de 1987-1988, quando o acesso ainda era absolutamente restrito aos homens. O ingresso formal de mulheres no Exército Brasileiro foi autorizado a partir de 1992, a princípio somente para Oficiais da área complementar. O ingresso das primeiras mulheres na AMAN, órgão de formação dos Oficiais da área combatente, se deu em 2018, e ainda com restrições quanto às especialidades que podem escolher (Almeida, 2015).

² Abaixo do nome da instituição, no site oficial (<http://www.aman.eb.mil.br/>) e no “Caderno de Boas-Vindas aos novos integrantes da AMAN” (<https://pt.calameo.com/read/0048568843a0993e5a184>), observa-se os dizeres: “Casa de Valores – Berço de Tradições”. Nas carreiras militares, os Oficiais (tenentes, capitães, majores, tenentes-coronéis e demais patentes superiores) têm como função primordial o comando (chefia e liderança), enquanto as Praças (soldados, cabos, sargentos e subtenentes) são os elementos de execução das ordens emanadas pelos Oficiais. Não se pode então negar a importância concreta e simbólica da presença desta dinâmica social de transmissão e perpetuação das relações sociais de sexo, pautadas pela opressão das mulheres, precisamente no órgão que se destina a doutrinar os futuros doutrinadores da instituição.

O próprio autor ressalta o caráter de “rito de passagem” dessas primeiras experiências, numa análise que converge com o exposto por Welzer-Lang (2001):

Na Academia, o trote marca a passagem da condição de bicho à de cadete; estamos, portanto, diante de um rito de “elevação de status”: o bicho será um dia aspirante. Isso sempre está claro para o bicho: se ele hoje aceita o trote é porque amanhã estará numa posição em que poderá dá-lo (Castro, 2021, p. 39).

Em suma, depreende-se que o modelo cultural hegemônico de masculinidade é construído sobre a negação da feminilidade: ser homem é, acima de tudo, não ser mulher - e, principalmente, não ser *mulherzinha* (Zanello, 2018). Desta forma, a virilidade é erigida no enquadre misógino de subjugação da mulher, que garante a manutenção da relação de poder entre as categorias de sexo e de gênero. Cabe indagar o que acontece, então, com as mulheres que ingressam em contextos de trabalho onde predomina a lógica masculina – em outras palavras, onde não é permitido ser mulher.

Contribuições da psicodinâmica do trabalho feminino

Entende-se, na psicodinâmica do trabalho, que o “trabalhar” é circunscrito a limitações (materiais e sociais) prescritas pela organização do trabalho, as quais podem restringir as possibilidades de mobilização subjetiva em direção à saúde: “Quando a organização do trabalho faz obstáculo à elaboração do sofrimento e a sua transformação em prazer, então o trabalho pode ser prejudicial para a saúde mental. Não há neutralidade do trabalho defronte à saúde mental” (Molinier, 2004, p. 15).

A psicodinâmica do trabalho feminino analisa o conflito entre a subjetividade da trabalhadora e os constrangimentos do real do trabalho levando em consideração a divisão sexual do trabalho “como uma dimensão estrutural e central na relação subjetividade-trabalho”

(Molinier, 2004, p. 19). Neste contexto, o termo “trabalho feminino” é utilizado, conforme Antloga et al. (2020), para evidenciar que a designação histórica de certas atividades às mulheres possui até hoje implicações sociais, políticas, econômicas e psicológicas, bem como custos físicos, cognitivos e afetivos. Estes fatores culminam em certas características que tipificam o trabalho executado por mulheres, como:

Duplas ou triplas jornadas de trabalho; sobrecarga emocional; multiplicidade de tarefas; altos níveis de exigência por desempenho; diferenças salariais; gestão da aparência; expectativas em relação à maternidade, à sexualidade e à vida conjugal; questões biológicas do corpo da mulher ignoradas ou tratadas como piada; práticas machistas que dificultam a inserção, a permanência e a ascensão das mulheres no mercado de trabalho (Antloga et al., 2021, pp. 277-278).

Dentro deste enquadre teórico, parte-se do pressuposto de que não há trabalho sem um corpo que trabalhe – corpo este, material e psíquico, que carrega as marcas do pertencimento identitário a certos coletivos (Pezé, 2004). Corporificar o trabalho possibilita localizá-lo em meio a uma rede de relações sociais de desigualdade, de poder e de dominação (Dejours, 2004) articuladas na consubstancialidade das implicações de gênero, raça, e classe social (Kergoat, 2010).

Em uma retrospectiva histórica internacional sobre o envolvimento das mulheres no contexto militar, Carreiras (2006) evidencia que a construção social da guerra como uma atividade masculina e a forte associação das tarefas de combate com características masculinas promove uma imagem negativa de mulheres “guerreiras”, uma vez que implicam uma ruptura simbólica com a ordem de gênero dominante, baseada na separação entre masculino e feminino. Para Hirata e Kergoat (2007), essa ruptura está na base da divisão sexual do trabalho, segundo a

qual os homens são destinados à esfera produtiva e às funções de forte valor social (políticas, religiosas, militares, entre outras), enquanto às mulheres é destinado o trabalho reprodutivo, invisível e mal remunerado - quando não gratuito. Segundo as autoras, “essa forma particular da divisão social do trabalho tem dois princípios organizadores: o princípio de separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem ‘vale’ mais que um trabalho de mulher)” (Hirata & Kergoat, 2007, p. 599). Essa lógica de segregação e hierarquização do trabalho com base no sistema de sexo/gênero tem sido detectada também nas instituições militares brasileiras, designando lugares e valores diferentes para mulheres e homens na caserna (Lombardi et al., 2009). Estudos realizados nas Forças Armadas e auxiliares brasileiras apontam que a maior parte das mulheres militares ainda estão alocadas fora das funções operacionais de combate (Almeida, 2015; Buss, 2019; Chadud, 2017; Neumann, 2021; Ribeiro, 2018; SENASP, 2013).

Em pesquisa realizada no Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina (Buss, 2019), constatou-se que as mulheres constituem apenas 6,34% do efetivo, e que somente 30,3% das bombeiras estão empregadas no serviço operacional (41,3% no serviço administrativo e 28,4% em atividades técnicas, como vistorias para prevenção de incêndios, análise de alvarás de funcionamento ou “habite-se”, etc). Ao todo, 95,4% das bombeiras afirmaram ter sofrido discriminação de gênero no trabalho, sendo que em 72,5% dos casos os atos partiram de homens bombeiros. No relato das bombeiras, essa discriminação se manifesta de diversas formas: na falta de confiança/credibilidade em sua capacidade laborativa, nas “brincadeiras” e comentários de cunho misógino, nas ocorrências de assédio moral e sexual, e mesmo em declarações abertas de que mulheres não deveriam fazer parte da Corporação, especialmente aquelas que são mães.

Quanto às demais dificuldades encontradas pelas bombeiras de Santa Catarina, 43,96% citaram a inadequação estrutural dos quartéis (alojamentos e banheiros inexistentes, precários ou não respeitados pelos colegas homens) e 65,9% citaram a inadequação dos equipamentos de proteção individual e de ferramentas/equipamentos à fisiologia do corpo feminino (Buss, 2019).

No estudo empreendido por Chadud (2017) com bombeiras militares do estado do Goiás, podemos identificar no relato das próprias mulheres certa divergência, que reflete o status ambivalente do momento atual de transição da mulher para dentro da caserna. Algumas participantes revelam, em sua fala, a sobreposição entre as características típicas da masculinidade hegemônica e as qualidades associadas ao ideal de bombeiro militar, relegando as habilidades consideradas essencialmente femininas a segundo plano. Outras defendem a separação entre o que designa um bom profissional e o que descreve um homem ou uma mulher – mas mesmo para estas, permanece forte a percepção dos outros (colegas, familiares, amigos, vizinhos e os próprios civis socorridos) quanto à separação entre trabalho *de homem* e trabalho *de mulher*. De toda forma, muitas se queixam da exclusão que sofrem pelo simples fato de serem mulheres, e do encargo de terem que se esforçar muito mais do que os homens para adquirir o mesmo reconhecimento, trabalhando em dobro na tentativa de serem iguais.

Fenômeno interessante que tem sido relatado na literatura científica é a identificação, no relato de bombeiras militares (Chadud, 2017) e de policiais militares (Calazans, 2003), de uma sensação de “embrutecimento”, descrita como uma perda das características tido como *femininas* em prol da adaptação ao sistema militar *masculino*, onde as condutas são pautadas pela rigidez, pela falta de empatia e pela imposição de força/autoridade. A compreensão desta dinâmica pode ser enriquecida a partir dos achados empíricos quanto aos contextos laborais masculinos de alto risco, como por exemplo na indústria química e nuclear, pesca em alto-mar, construção civil e no

meio militar (Dejours, 1992). Percebeu-se que, diante da inevitabilidade do risco associado ao desempenho das tarefas, a saúde mental de certas categorias profissionais caracterizadas pela predominância masculina se apoia sobre estratégias coletivas de defesa caracterizadas por uma dinâmica de “virilidade social”, na qual o enfrentamento do medo é empreendido através da recusa de sua percepção (Molinier, 2004). Trata-se de uma proibição da expressão do sofrimento que reflete a misoginia presente na organização do trabalho, uma vez que “aquele que sofre deve se calar e/ou partir, senão ele passa por um fraco, um ‘afeminado’, uma ‘mulher’ (Molinier, 2004, p.17). A manifestação do medo ou do sofrimento é imputada à mulher e naturalizada como sinal de sua inferioridade, de forma que a própria identificação enquanto “homem” é erigida sobre a negação e subjugação das mulheres (Welzer-Lang, 2001), a partir da capacidade viril de renunciar à manifestação dos sentimentos, entendida como “domínio de si” (Zanello, 2018).

Além de anestesiar o próprio sofrimento, a ideologia defensiva da virilidade também embaça o sentido moral, servindo ao sujeito e ao coletivo como auxílio na justificação da injustiça social perpetrada pelos atos individuais e pela dinâmica organizacional (Molinier, 2004). Neste contexto, a virilidade – e, portanto, a legitimação do indivíduo enquanto homem “de verdade” – é mensurada pela capacidade de exercer domínio e poder e infligir sofrimento ou dor a outras pessoas sem hesitação, sob o risco de ser desqualificado perante os outros homens (Pezé, 2004). Cabe ressaltar o caráter impositivo da ideologia defensiva, uma vez que atinge seu objetivo (minimizar/silenciar o sofrimento no trabalho) substituindo os mecanismos de defesa individuais e tornando-os impotentes, e para tal exige a adesão de todos os membros do coletivo de trabalho, sob pena de ostracismo ou exclusão. Desta forma, “tão inevitável quanto a própria realidade, a ideologia defensiva torna-se obrigatória.” (Dejours, 1992, p. 36).

Compreende-se, portanto, a tal sensação de “embrutecimento” relatada pelas militares, uma vez que essa adesão obrigatória à ideologia defensiva de virilidade deixa marcas que ultrapassam a farda, marcando profundamente os corpos, a subjetividade e as relações afetivas de trabalhadoras e trabalhadores para além dos limites da organização (Pezé, 2004). É interessante poder observar exemplos desta interpelação tanto na fala de homens militares, como já apresentado a partir do estudo de Castro (2021), quanto na fala de mulheres militares, conforme as seguintes transcrições de relatos resultantes de pesquisa realizada com mulheres da Polícia Militar do Rio Grande do Sul:

Eu vejo o seguinte: o crescimento tu só aprende na base do sofrimento e ninguém venha me dizer que tu aprende com amor...

(...)

Eu acho que a gente passou foi ao extremo. Mas eu acho que ainda precisa disso tudo. Hoje em dia eles não tem espírito de corpo, eles não têm... pra tu ver como a gente aprende na dor que dessa primeira turma só ficou quem realmente gostava, quem dá pra coisa, porque quem não dá pra coisa realmente não fica, não esquenta banco. Vai embora entendeu.

(Calazans, 2003, p. 70-72).

Considerações finais

A análise histórica da cultura militar à luz da literatura crítica de gênero e da psicodinâmica do trabalho feminino nos permite acessar os pressupostos ideológicos que estiveram, até então, entremeados na estrutura dessas instituições sob a égide da moralidade, da tradição e dos bons costumes. Reconhecer a historicidade destes pressupostos é o primeiro passo para vislumbrar uma realidade distinta, onde relações de dominação e subjugação possam ser nomeadas enquanto tais. O segundo passo é compreender as dinâmicas sociais que operam a

nível cultural, econômico e político e que dificultam a transposição das conquistas alcançadas no papel para a realidade.

Não se pode falar de uma *abertura* das instituições militares às mulheres com base apenas na oferta de vagas. O que se observa é que, quatro décadas adentro, estas instituições continuam operando sob a lógica de um masculino universal, que destina as mulheres a um não-lugar, onde não se pode ser inteiramente mulher nem verdadeiramente militar. A plena inserção das mulheres só pode ser alcançada trazendo visibilidade às suas vivências e empreendendo uma análise crítica dos impasses que caracterizam a sua realidade de trabalho.

Dessa forma, aponta-se a necessidade de mais estudos que alcancem a complexidade destas vivências e aprofundem a análise dos obstáculos identificados, abrindo de fato as portas dos quartéis não só para a entrada das mulheres mas para o seu pertencimento.

Referências

- Almeida, V. H. (2015). *Mulheres nas Forças Armadas brasileiras: Situação atual e perspectivas futuras*. Câmara dos Deputados. <https://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/22600>
- Antloga, C. S., Monteiro, R., Maia, M., Porto, M., & Maciel, M. (2020). Trabalho feminino: Uma revisão sistemática da literatura em psicodinâmica do Trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 36. <https://doi.org/10.1590/0102.3772e36nspe2>
- Antloga, C. S. X., Carmo, M. M., Rocha, B. C. C. (2021). Clínica do trabalho para quem? Reflexões metodológicas sobre a psicodinâmica do trabalho feminino. In E. M. F. Seidl, E. Queiroz, F. Iglesias & M. Neubern (Orgs), *Estratégias metodológicas de pesquisa em psicologia clínica: possibilidades e avanços* (pp. 277-298). Editora CRV.
- Buss, K. (2019). Uma análise acerca das dificuldades enfrentadas pelas bombeiras militares do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina (CBMSC). *Ignis: revista técnico científica do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina*, 4(1), 122-137. <https://ignis.emnuvens.com.br/revistaignis/article/view/62>
- Butler, J. (2018). Os atos performativos e a constituição do gênero: Um ensaio sobre fenomenologia e teoria feminista. *Caderno de Leituras*, 78. https://chaodafeira.com/wp-content/uploads/2018/06/caderno_de_leituras_n.78-final.pdf
- Calazans, M. E. (2003). A constituição de mulheres em policiais: Um estudo sobre policiais femininas na brigada militar do Rio Grande do Sul. [Dissertação de mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul]. Repositório digital LUME, UFRGS. <http://hdl.handle.net/10183/2940>
- Carreiras, H. (2006). *Gender and the military: Women in the armed forces of western democracies*. Routledge.

- Carreiras, H. (2004). Diversidade Social nas Forças Armadas: Gênero e Orientação Sexual em Perspectiva Comparada. *Nação e Defesa*, 107, 61-88.
<https://core.ac.uk/download/pdf/62686005.pdf>
- Castro, C. (2021). *O espírito militar: Um antropólogo na caserna* (3a ed.). Zahar.
- Chadud, R. C. (2017). Trabalho, gênero e identidade: A experiência emocional nos serviços de bombeiras militares. [Tese de doutorado, Universidade Federal de Goiás]. UFG.
<http://repositorio.bc.ufg.br/tede/handle/tede/9232>
- Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Revista Produção*, 14(3), 27-34.
<https://doi.org/10.1590/S0103-65132004000300004>
- Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: Estudo de psicopatologia do trabalho* (5a ed.). Cortez Editora; Oboré.
- Federici, S. (2019). *O ponto zero da revolução: Trabalho doméstico, reprodução e luta feminista*. Editora Elefante.
- Grisoski, D. C. (2022). Divisão sexual do trabalho no contexto da Polícia Militar: uma análise no campo da psicodinâmica do trabalho. *Psicologia Revista*, 31(2), 287–309.
<https://doi.org/10.23925/2594-3871.2022v31i2p287-309>
- Hirata, H., & Kergoat, D. (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos De Pesquisa*, 37(132), 595–609. <https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300005>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2021). *Estatísticas de gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil* (2a Edição).
https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf
- Kergoat, D. (2010). Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais. *Novos Estudos*, Edição 86, 29 (1), 93-103. <https://doi.org/10.1590/S0101-33002010000100005>

- Lombardi, M. R., Bruschini, C. & Mercado, C. M. (2009). As Mulheres na Forças Armadas brasileira: A Marinha do Brasil. *Textos FCC*, 30, 105.
<https://publicacoes.fcc.org.br/textosfcc/article/view/2448>
- Longino, H. E. (2012). Epistemologia feminista. In J. Greco, & E. Sosa (Orgs.), *Compêndio de epistemologia* (2a ed., pp. 505-546). Edições Loyola.
- Molinier, P. (2004). Psicodinâmica do trabalho e relações sociais de sexo. Um itinerário interdisciplinar. 1988-2002. *Revista Produção*, 14(3), 14-26.
<https://doi.org/10.1590/S0103-65132004000300003>
- Neumann, I. & Pagliari, G. C. (2021). A mulher militar no Brasil no século XXI: Uma análise com base nos sete indicadores propostos por Helena Carreiras (2006). *Revista Conjuntura Austral*, 12(59), 153-169. <https://doi.org/10.22456/2178-8839.113848>
- OXFAM. (2020). Relatório Tempo de Cuidar. <https://www.oxfam.org.br/justica-social-e-economica/forum-economico-de-davos/tempo-de-cuidar/>
- Pezé, M.-G. (2004). Forclusão do feminino na organização do trabalho: Um assédio de gênero. *Production*, 14(3), 6–13. <https://doi.org/10.1590/S0103-65132004000300002>
- Ribeiro, L. (2018). Polícia Militar é lugar de mulher? *Revista Estudos Feministas*, 26(1).
<http://dx.doi.org/10.1590/1806-9584.2018v26n143413>
- Rosário, D. S. S. (2022). Pre(fe)teridas: A percepção das possíveis discriminações de gênero e raça existentes na atuação profissional de mulheres policiais e bombeiras militares na Bahia. *Revista PMBA em Foco: Ciência Policial e Cidadania*, 1(1), 69-79.
<http://www.revistapmbaemfoco.pm.ba.gov.br/index.php/emfoco/article/view/27/8>
- Scott, J. (1995). Gênero: Uma categoria útil de análise histórica. *Educação & Realidade*, 20(2), 71-99. <https://seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/article/view/71721>

United Nations Security Council. (2000). Resolution 1325.

<https://www.un.org/ruleoflaw/blog/document/security-council-resolution-1325-2000-on-women-and-peace-and-security/>

Welzer-Lang, D. (2001). A construção do masculino: Dominação das mulheres e homofobia.

Revista Estudos Feministas, 9(2), 460-482. <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2001000200008>

Winslow, D. J., & Dunn, J. (2002). Women in the Canadian forces: Between legal and social integration. *Current Sociology*, 15(5), 641-647.

<https://doi.org/10.1177/0011392102050005003>

Zanello, V. (2018). *Saúde mental, gênero e dispositivos: Culturas e processos de subjetivação*.

Editora Appris.

ESTUDO 2

Divisão sociosexual do trabalho na vivência de bombeiras militares:
entre a feminilidade e o enfrentamento

Sociosexual division of labor in the experience of military firefighters:
between femininity and coping

División sociosexual del trabajo en la experiencia de bomberas militares:
entre feminidad y afrontamiento

Resumo

O ingresso crescente de mulheres nas forças militares têm suscitado problemáticas relacionadas ao encontro entre as características e necessidades destas trabalhadoras e as condições de trabalho ofertadas por estas instituições. Por meio da análise qualitativa de entrevistas realizadas com bombeiras militares do Distrito Federal, o presente artigo busca analisar duas das classes temáticas encontradas, que descrevem alguns dos desafios enfrentados por estas trabalhadoras. Entre os principais resultados, salienta-se a distribuição desigual do trabalho doméstico, a baixa compatibilidade da maternidade com a escala de serviço operacional e a desvalorização da feminilidade. O silêncio surge como principal estratégia de defesa diante das micro violências vivenciadas no dia-a-dia de trabalho. A cooperação entre as mulheres desponta como possibilidade de enfrentamento.

Palavras-chave: gênero, trabalho feminino, militar, psicodinâmica do trabalho.

Abstract

The growing inclusion of women in military forces has posed challenges regarding the alignment between the characteristics and needs of female workers and the working conditions provided by these institutions. This study employs a qualitative analysis of interviews conducted with female Brazilian military firefighters to explore two thematic categories that shed light on the challenges faced by these individuals. Key findings highlight the unequal distribution of domestic responsibilities, the limited compatibility of motherhood with operational service schedules, and the devaluation of femininity. The study reveals that silence serves as a predominant coping strategy in response to micro-violence experienced in daily work. Additionally, the study discusses the potential of cooperation among women as a strategy for addressing these challenges.

Keywords: gender, working women, military, psychodynamics of work.

Resumen

La creciente incorporación de mujeres en las fuerzas militares ha generado problemáticas en relación con la coincidencia entre las características y necesidades de estas trabajadoras y las condiciones laborales ofrecidas por estas instituciones. A través del análisis cualitativo de entrevistas realizadas con bomberas militares del Distrito Federal, este artículo busca examinar dos de las clases temáticas encontradas, que describen algunos de los desafíos enfrentados por estas trabajadoras. Entre los principales resultados, se destaca la distribución desigual del trabajo doméstico, la baja compatibilidad de la maternidad con el horario de servicio operativo y la devaluación de la feminidad. El silencio surge como la principal estrategia de defensa ante las micro violencias experimentadas en el día a día laboral. La cooperación entre mujeres emerge como una posibilidad de afrontar estos desafíos.

Palabras clave: género, trabajo de mujeres, militar, psicodinámica del trabajo.

Introdução

A designação histórica às mulheres do trabalho doméstico e reprodutivo, em contraste com a atribuição aos homens do trabalho produtivo, reflete uma estrutura social profundamente enraizada e que já perdura por séculos. Essa segmentação foi historicamente naturalizada com base em convenções culturais que legitimaram a assimetria sexual a partir de características biológicas eleitas para designar papéis específicos às categorias de gênero, relegando às mulheres a esfera privada do lar e atribuindo a elas a responsabilidade pelas tarefas domésticas não remuneradas e pela reprodução da força de trabalho, enquanto aos homens foram reservadas as funções no espaço público, associadas a maior remuneração e reconhecimento social (Bourdieu, 2021; Hirata e Kergoat, 2020; Lerner, 2019).

No contexto do sistema capitalista contemporâneo, observa-se uma cisão entre o que acontece no espaço público e no espaço privado, tal que o trabalho é lugar de produção e a casa é lugar de reprodução, mantendo ideologicamente a oposição entre “mãe” e “trabalhador(a)”, bem como entre “trabalho” e “cuidado” (Boris, 2014). Mais do que uma mera complementaridade de tarefas, essa divisão do trabalho estabelece relações de poder entre homens e mulheres, operando sob os princípios de separação e hierarquização, uma vez que um trabalho “de homem” tem mais valor do que trabalho “de mulher” (Kergoat, 2009). Para fazer referência a esta problemática, será utilizado aqui o termo "divisão sociossexual do trabalho", reconhecendo a necessidade de enfatizar que essa divisão é fundamentalmente uma construção social, e não uma condição intrínseca às diferenciações de sexo masculino e feminino (Nogueira et al, 2021).

A construção da feminilidade, nesse contexto, envolve não só a conformação a determinados códigos estéticos, como também a assunção de uma postura submissa e não concorrencial quanto ao poder masculino, caracterizada pelo exercício de habilidades lidas como

“dons naturais”, como paciência e empatia (Molinier & Welzer-Lang, 2009). Dentre as graves consequências desse modelo de socialização de gênero estão a precarização das condições de trabalho da classe feminina e a marginalização social, econômica e política desta categoria (Bruschini & Lombardi, 2000; Nascimento, 2016). Atualmente, as trabalhadoras brasileiras recebem 77% do rendimento dos homens, estão desproporcionalmente alocadas no trabalho parcial, têm menor representatividade política e dedicam o dobro do tempo ao trabalho doméstico em comparação com os homens (IBGE, 2021). Em nível global, o Fórum Econômico Mundial registra uma proporção maior de mulheres no trabalho informal, acessado frequentemente como uma opção de “último recurso”, caracterizada pela falta de proteções legais, segurança social e condições de trabalho dignas (WEF, 2023).

Além de perpetuar desigualdades econômicas e de poder entre os gêneros, esse aspecto da divisão sociossexual do trabalho também reforça estereótipos prejudiciais sobre as capacidades e aptidões de homens e mulheres na sociedade, delimitando espaços diferentes para estas categorias no mercado. No Brasil, as mulheres ainda são maioria em áreas como educação, enfermagem, psicologia, serviço social e outras ocupações que são consideradas “femininas” por serem associadas com o exercício da sensibilidade, da afetividade e do cuidado. Ao mesmo tempo, observa-se uma maioria de homens em cursos e profissões como matemática, física, engenharia, tecnologia da informação, segurança pública, construção civil e outras áreas associadas com características como racionalidade, competitividade e força física (IBGE, 2021; Yannoulas, 2013).

Tais estereótipos vêm sendo gradualmente desafiados ao longo do tempo, à medida que as lutas pela equidade de gênero têm questionado as estruturas familiares e econômicas que

continuam a moldar nossa compreensão das relações sociais. Uma das áreas onde essa mudança de paradigma pode ser observada é o meio militar.

As instituições militares vêm registrando números crescentes de mulheres interessadas em ocupar espaços historicamente criados por homens e a eles destinados. Apesar do ritmo de crescimento ser significativo em alguns casos, quando se analisa o efetivo total das forças militares fica claro que as mulheres ainda são minoria, e que a efetiva integração das militares continua sendo barrada por limitações de ordem normativa ou prática em diversas destas instituições (Neumann & Pagliari, 2021).

O presente estudo se propôs a investigar a problemática que envolve a experiência de ser mulher em uma instituição militar a partir da psicodinâmica do trabalho feminino. A escolha por este enquadre teórico implica considerar a convergência entre a tradição teórica iniciada por Christophe Dejours e as contribuições dos estudos críticos de gênero desenvolvidos neste e em outros arcabouços teóricos, como nos campos da história, sociologia, antropologia, filosofia, entre outros. Entende-se aqui a saúde no trabalho como um processo caracterizado pelo equilíbrio entre as vivências de prazer e sofrimento, pelas possibilidades de mobilização das trabalhadoras em busca de sentido e gratificação no trabalho, e ainda, pela dinâmica de reconhecimento como fator indispensável no processo de construção social da identidade da trabalhadora e na prevenção do adoecimento (Antloga et al., 2020).

Método

Para atingir os objetivos da pesquisa, foram realizadas nove entrevistas semi-estruturadas com bombeiras militares da ativa no Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal - CBMDF. Considerando a diversidade de cargos, funções e áreas de atuação que compõem a instituição,

optou-se por concentrar a investigação no contexto de serviço operacional realizado em quartéis não-especializados (unidades multi-emprego).

Campo de pesquisa

O CBMDF foi fundado por Dom Pedro II em 1856, no Rio de Janeiro, quando ainda se denominava Corpo de Bombeiros Provisório da Corte. Sua transferência ocorreu junto com a da Capital Federal, na década de 1960. Somente em 1993, 137 anos após sua fundação, foi permitida a admissão das primeiras mulheres. Desde então, elas continuam sendo minoria na tropa, contabilizando hoje 1.363 mulheres (260 Oficiais e 1.103 Praças), que representam apenas 21,06% do efetivo total (6.287 militares)¹.

Amostra

Ao todo foram entrevistadas nove bombeiras entre 27 e 42 anos de idade. A amostra foi diversificada quanto à unidade de lotação das participantes, provenientes de seis quartéis diferentes, e quanto ao tempo de serviço: seis participantes tinham entre um e seis anos de serviço no CBMDF, enquanto três já contabilizavam mais de 10 anos. Todas tinham experiência com o serviço operacional (escala de 24h), e três também tinham experiência com o serviço administrativo (escala de expediente). Quanto a características sociodemográficas, a maioria das participantes se identificou como branca (78%) e heterossexual (89%). Todas ocupavam graduações da carreira de Praça. Demais informações referentes às participantes serão suprimidas para manter o sigilo.

Instrumentos e Coleta de dados

Utilizou-se um roteiro de entrevista semi-estruturada focado em conhecer o cotidiano das trabalhadoras em relação a tarefas, dificuldades, motivações e convivência com pares (Anexo 1).

¹ Informações obtidas através da Lei de Acesso à Informação no portal Participa DF (<https://www.participa.df.gov.br/>)

As entrevistas tiveram duração aproximada de uma hora cada, e foram realizadas em modalidade *online* (videochamada), fora do horário e local de trabalho das participantes. As entrevistas foram gravadas com o consentimento expresso das participantes e transcritas na íntegra.

O projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética e Pesquisa do Instituto de Ciências Humanas e Sociais da Universidade de Brasília (CAAE: 29150719.1.0000.5540). A realização da pesquisa no âmbito do CBMDF foi autorizada mediante Termo de Aceite emitido pelo Departamento de Ensino, Pesquisa, Ciência e Tecnologia (DEPCT/CBMDF). Após a autorização da Corporação, as participantes foram convidadas mediante divulgação da pesquisa em grupos de *whatsapp* e indicações do tipo bola-de-neve (*snowball*). Todas as entrevistas foram realizadas de forma voluntária mediante Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo 2).

Análise de dados

A primeira fase da análise de dados foi realizada por meio do software Iramuteq (*Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires*). Após o agrupamento das entrevistas e preparação do *corpus* textual, utilizou-se o método de classificação hierárquica descendente - CHD (Camargo & Justo, 2013), que possibilitou a categorização do texto em classes lexicais. A análise contou com 85,51% de aproveitamento do *corpus*, gerando a distribuição do conteúdo coletado em 4 classes (Figura 1).

A segunda fase da análise de dados consistiu na interpretação dos resultados obtidos à luz da psicodinâmica do trabalho feminino e foi realizada por três juízes independentes. A comparação entre os resultados encontrados pelos juízes confirmou a categorização das quatro classes: “Marginalização da feminilidade” (classe azul), “Falas (violentas) que ouvimos (caladas)” (classe verde), “Espaço para ser mulher” (classe vermelha), “Rotina de trabalho”

(classe roxa). Considerando a confluência observada entre as classes azul e verde (Figura 2), o presente estudo se propõe a explorar de forma conjunta o conteúdo referente a estas duas classes.

Figura 1 - Dendrograma das classes lexicais

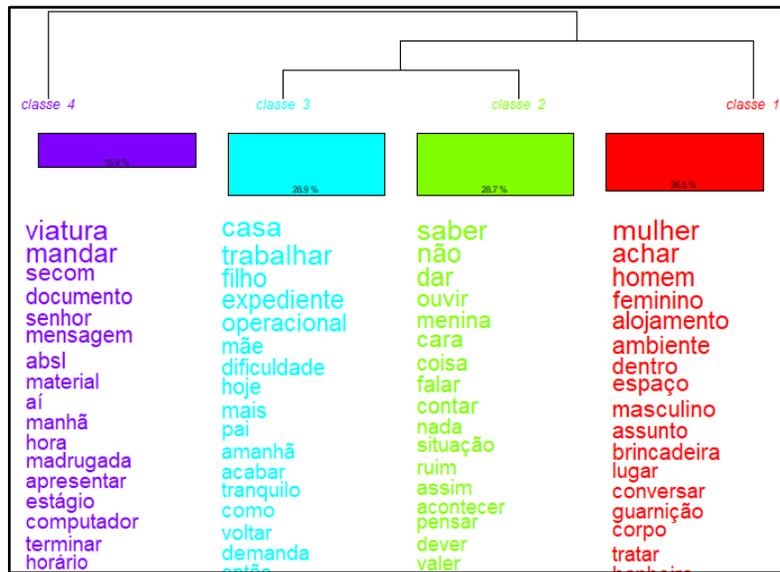
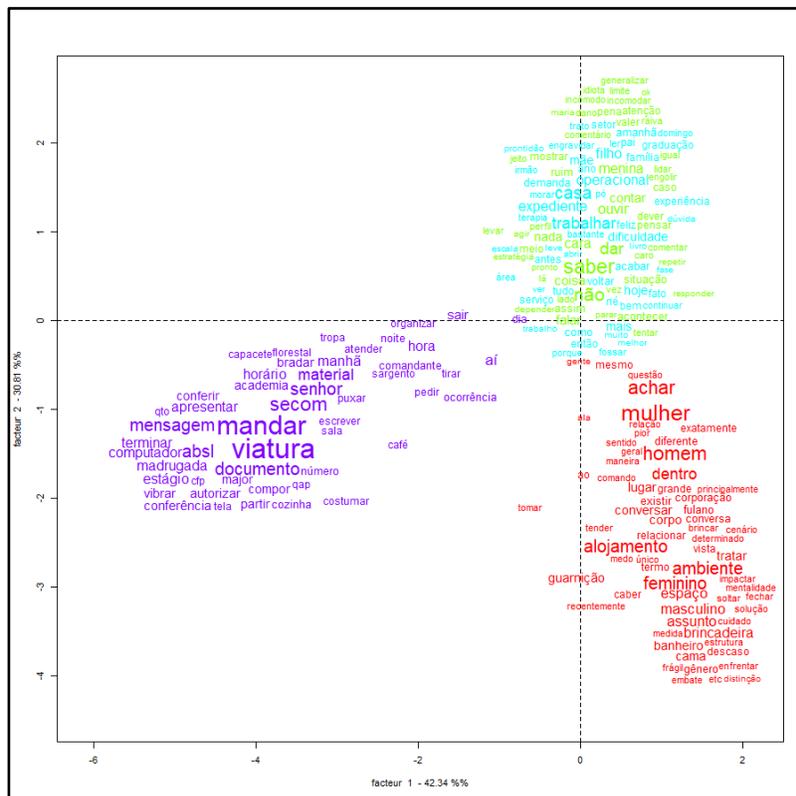


Figura 2 - Gráfico da análise fatorial de correspondência



Resultados e discussão

Os resultados serão discutidos a seguir conforme as classes lexicais e os temas identificados em cada classe, à luz dos conceitos teóricos correspondentes, conforme apresentação sintetizada na Tabela 1. As entrevistadas serão identificadas por pseudônimos na reprodução direta de trechos de suas falas.

Tabela 1 - Classes lexicais e respectivos temas identificados

Classes	Temas
Classe azul: “Marginalização da feminilidade”	Trabalho doméstico Incompatibilidade entre escala operacional e maternidade Preconceito com características femininas Necessidade de se provar
Classe verde: “Falas (violentas) que ouvimos (caladas)”	Falas machistas Silêncio Enfrentamento

Fonte: Elaborada pela autora.

Marginalização da feminilidade

A fala das participantes trouxe uma percepção generalizada de incompatibilidade entre a escala de serviço operacional e a maternidade. No CBMDF, o serviço operacional é realizado em regime de escala, seja de 24 horas (para ações de combate a incêndio, salvamento em altura, salvamento aquático, resgate veicular, entre outras) ou de 12 horas (para a função de atendimento pré-hospitalar). Já o serviço administrativo é realizado durante horário habitual de expediente da Corporação (de segunda a sexta, das 13h às 19h). Os regulamentos internos prevêem o afastamento obrigatório da bombeira durante a gestação, tendo em vista os riscos da atividade. Porém, o que se constatou é que, mesmo após o período de gestação e amamentação, a maior parte das mulheres prefere continuar fora do serviço operacional, por perceberem uma grande dificuldade em conciliar o regime de escala com as demandas referentes ao que consideram ser o

papel de mãe. Dentre as entrevistadas, todas as que possuem filhos estão lotadas no serviço administrativo. Das seis que não possuem filhos, apenas uma relatou intenção de retornar ao serviço operacional depois de ter filhos. O principal motivo elencado pelas participantes foi o longo período de afastamento do lar e das crianças, tanto na escala de 12 horas quanto na de 24 horas, que torna difícil prestar toda a assistência exigida pelo sistema familiar.

“Olha, sendo bem sincera, eu me imagino, logo que eu decidir ter filhos, que eu engravidar, ou até antes, eu ir pro expediente, e muito possivelmente não sair do expediente mais. Eu acho que no médio prazo eu não me imagino mais nessa escala operacional, porque que nem eu disse, eu acho que ela envolve muitos desgastes, e não só em relação aos que eu citei, mas até de sono inadequado mesmo, outras dificuldades que a gente passa nesse serviço operacional, que eu não me imagino tendo daqui um tempo, (...) e muito provavelmente eu não volte, principalmente depois de ter filhos, porque eu vou estar todo dia em casa, eu vou ter de manhã e à noite para estar com os meus filhos, e eu vejo que vai ser uma nova fase da minha vida, que essa escala operacional não vai mais fazer parte, sabe?” (Milunka - não possui filhos)

“Eu nunca imaginei... eu amo o bombeiro, amo, é minha paixão, é a realização do meu sonho... Mas eu tava contando os dias pra marcar minha licença especial, pra ficar em casa, para eu ter tempo integral para minha família, para eu pôr ordem tudo, (...) porque eu sinto como se fosse assim, metade é mamãe, metade é bombeira, nunca dou conta de ser integral para os dois.” (Joana - possui três filhos)

O estigma e os obstáculos enfrentados pelo choque entre a maternidade e a carreira também são identificados em outras instituições militares (Buss, 2019; Lombardi et al., 2009). No contexto da instituição aqui apresentada, pode-se afirmar que este choque coloca as mulheres

em uma posição precária, muitas vezes forçando-as a abandonar a atividade-fim, culturalmente considerada como de maior valor, e migrar para funções administrativas, frequentemente percebidas como de menor valia e erroneamente consideradas "fáceis". Essa transição forçada é agravada pela estigmatização, pois as mulheres podem ser penalizadas por supostamente se beneficiarem de "regalias", a partir da percepção equivocada de que estão trabalhando menos e sobrecarregando a Organização:

“Eu ouvi muito de quando a gente engravida, sabe, que a gente é um ônus pro bombeiro (...) eu não entendo, porque o meu esposo é bombeiro também, ele trabalha na escala, mas nunca teve esse questionamento, do tipo ‘ah, você tá com uma vida fácil porque você foi pro expediente e não está mais na prontidão’, mas com nós mulheres eles sempre questionam isso, como se a gente usasse a gravidez” (Molly)

Cria-se um paradoxo, uma vez que a mesma cultura que impõe expectativas que inviabilizam a permanência na atividade, atribui também um julgamento de valor a esta “escolha”, como se fosse de fato uma opção livre e voluntária, e não uma solução de compromisso diante das contradições que caracterizam a organização do trabalho.

Estas contradições não se dão somente no contexto militar, uma vez que o fenômeno da penalidade pela maternidade tem sido registrado no mercado de trabalho como um todo: a presença de filhos prejudica mensuravelmente a participação e a qualidade da inserção das mulheres brasileiras no mercado de trabalho, e os mesmos impactos não são aferidos junto à força de trabalho masculina, em grande parte devido à atribuição desigual de responsabilidade sobre o cuidado de filhos e o trabalho doméstico (Guiginski e Wajnman, 2019; Muniz & Veneroso, 2019). Faz-se necessário considerar, neste contexto, que a rigidez das instituições militares, as quais operam em grande parte em torno da manutenção de tradições, pode

representar um desafio ainda maior para a possibilidade de mudança e adaptação da organização do trabalho frente às necessidades das trabalhadoras.

Assim como o trabalho materno, o trabalho doméstico também é, no contexto das bombeiras entrevistadas, majoritariamente conduzido por mulheres (seja a própria bombeira, a mãe, ou uma empregada doméstica). Aquelas que convivem com parceiros (namorado ou marido) fizeram questão de pontuar que o homem “ajuda”, e revelaram em suas falas uma percepção de que essa ajuda já configura que o trabalho doméstico é bem compartilhado, mesmo admitindo que elas fazem a maior parte, incluindo a gestão das tarefas:

“Se a gente for quantificar, eu ainda faço mais coisas do que ele. Não sei se é por ter uma visão mais de organização, ou de ser mais proativa em querer ver as coisas já resolvidas, as tarefas já cumpridas de casa, então quantitativamente eu faço mais. Mas eu não posso reclamar, porque ele faz bem o papel dele dentro de casa junto comigo, ele ajuda em tudo. Por mais que ele não goste mesmo de alguma situação, algumas tarefas, se eu falar ‘me ajuda a fazer isso aqui’ ele faz também.” (Milunka - casada)

“Claro que que acaba que nós mulheres gerenciamos mais a casa né, mas assim, é totalmente dividido. Eu tenho uma diarista duas vezes na semana que me auxilia, minha filhinha agora vai pra creche à tarde, que é o período de expediente, e minha mãe às vezes me auxilia.” (Molly - casada)

A ideia naturalizada de que as mulheres detém uma suposta sensibilidade inata para o cuidado, por exemplo, tem sido usada para considerá-las particularmente aptas (ou até destinadas) a assumir responsabilidades como a limpeza da casa e das roupas, o preparo dos alimentos e o cuidado de crianças e idosos (Lerner, 2019). Ao serem percebidas como um “dom” natural, essas tarefas indispensáveis para a manutenção da vida e a reprodução da espécie deixam

de ser reconhecidas e valorizadas como trabalho, sendo realizadas diariamente por milhões de mulheres ao redor do mundo sob o pretexto do amor e da devoção, garantindo assim a manutenção do sistema capitalista (Federici, 2019). Estima-se que o trabalho doméstico desempenhado gratuitamente pelas mulheres em seus próprios lares corresponderia atualmente a cerca de 10 trilhões de dólares por ano (OXFAM, 2020).

Além dos ônus aferidos em função da falta de suporte ao trabalho doméstico e de cuidado, observou-se também a marginalização da feminilidade no contexto de trabalho através do preconceito enfrentado pelas mulheres na assunção das atividades consideradas “masculinas”. Identificou-se de forma predominante nos relatos das trabalhadoras a percepção de que, em razão de suas características lidas como “femininas”, são vistas e tratadas por seus pares e superiores como incapazes, até que se prove o contrário:

“Eles sempre colocam a gente como um peso morto, ao mesmo tempo eles querem arrochar para que a gente mostre que dá conta. Então na viatura, como se fosse assim, ‘Ai, mais mulher, não vai dar conta...’ Sabe aquele menino ruim do time, que seria o dono da bola? A sensação que dava é essa, que você tem que aturar...” (Molly)

“Já ouvi uma vez um falando que tal curso não deveria ser tão difícil, ele não ia treinar para tal curso, porque se teve uma das mulheres lá que conseguiu ele também ia conseguir de boas, já ouvi isso...” (Lyudmila)

Os comentários e comportamentos dos colegas homens demonstram uma desconfiança quanto à competência das mulheres para o trabalho bombeiro-militar. Parece haver um pressuposto de que o homem consegue executar o serviço e a mulher não, ficando sobre ela o “ônus da prova”:

“Às vezes o mesmo recruta, entrou no mesmo concurso, e já passam o serviço pra eles como se fosse ‘ah, ele sabe!’, e mulher, ‘você sabe mesmo? você vai dar conta?’ ”

(Krystyna)

“Eu acho que conforme vai aumentando o tempo que tá lá, você vai ganhando um pouco de credibilidade, vai atuando em ocorrência, o povo vê que você dá conta de fazer isso, aí ganha credibilidade né, e ver que independente de ser mulher você dá conta você consegue falar mais coisa a gente consegue ter mais voz ali dentro (...) A gente sabe que dá conta né, a gente mulher, é igual eu falei, independente de ser mulher... Essa frase é estranha né, é bizarra, mas pra eles é isso, independente de ser mulher...” (Anita)

O relato das participantes apresentou dois caminhos possíveis para passar neste teste de aptidão exigido pela lógica de virilidade. Algumas trabalhadoras suportam caladas e insistentes durante o tempo que for necessário até que os resultados de seu trabalho comecem a ser reconhecidos como prova de sua competência:

“Nós sempre temos que nos provar o tempo todo, acaba até que a gente às vezes extrapola as nossas dores, né, (...) para tentar provar, para conseguir um respeito, né? Até eles, entre aspas, pararem de te ver como uma mulher e te verem ali como uma bombeira, como uma profissional, sabe?” (Molly)

Outras conseguem acelerar este processo de convencimento do coletivo apresentando comportamentos e/ou características consideradas como “masculinas”, como jogar futebol e “pegar peso” na academia:

“Eu sou da maromba, eu gosto de treinar, então eu vou lá pra academia e pego muito peso e treino com os caras. Então isso, pra mim, já facilita a minha vida, porque as pessoas já me vêem... Agora eu vejo em contrapartida, a minha colega magrinha, com

cinquenta quilos, ela já não é bem vista, e eles duvidam dela, porque ‘não, é muito magrinha, ela não vai dar conta’, sendo que se brincar dá mais conta do que eu!”

(Quitéria)

Neste segundo caso, as participantes apontaram uma narrativa que atribui a competência justamente à proximidade com a masculinidade:

“Às vezes eles nem pensam naquilo que eles estão falando, mas é de tantos outros falarem, então vai lá e fala, porque é natural, sabe? Tipo, ‘nossa, ela é boa porque?’ ‘Ah não, fulana é uma boa bombeira, ah, mas ela é quase um homem, por isso que ela é boa’, entendeu?” (Molly)

A diferença de expectativas sobre bombeiras e bombeiros também se revela no julgamento que é emitido quando alguém falha: o erro cometido por um homem é mais facilmente percebido pelo coletivo como uma falha individual ou atribuído a circunstâncias e causas externas, ao passo que a falha de uma mulher é frequentemente atribuída ao fato de ser mulher, funcionando como um viés de confirmação, reforçando a ideia pré-concebida de que as mulheres não são capazes: *“quando é uma mulher que eles denominam como preguiçosa, ou algo do tipo, são ‘as mulheres’... eles sempre generalizam, porque ela é mulher que ela é assim, porque ela é mulher que ela está dando goma, entendeu?” (Molly)*. A carga de responsabilidade que cada bombeira carrega é multiplicada diante deste julgamento, que faz recair sobre toda a categoria de trabalhadoras o peso de um erro individual.

A realização de um trabalho historicamente considerado como “masculino” por parte de mulheres representa uma transgressão da ordem imposta pela divisão sociossexual do trabalho, resultando em uma marginalização da feminilidade, que permite à masculinidade a manutenção de sua centralidade. Para estas trabalhadoras, que estão no “lugar errado”, alcançar o

reconhecimento é uma tarefa árdua. Do ponto de vista da psicodinâmica do trabalho, é possível alertar que este obstáculo acarretará prejuízos importantes à dinâmica de saúde destas mulheres. Uma vez que o reconhecimento é essencial para a construção de sentido no trabalho, possibilitando a vivência de prazer e a realização de si mesmo, a ausência do reconhecimento embarga a ressignificação do sofrimento em prazer, podendo levar ao adoecimento (Dejours, 2022).

Considerando que a conversão do sofrimento em prazer, e conseqüentemente a saúde, depende do processo de reconhecimento, e que o reconhecimento pressupõe o olhar de um outro, fala-se então de um olhar que carrega valores de um determinado contexto histórico e social. Pode-se afirmar, portanto, a partir desta concepção que, no universo das bombeiras aqui entrevistadas, as relações sociais de gênero atravessam necessariamente a dinâmica de saúde no trabalho.

Falas (violentas) que ouvimos (caladas)

As participantes trouxeram numerosos exemplos de falas machistas (comentários, piadas, etc.) que elas e outras bombeiras ouvem ao longo da rotina de trabalho, proferidas majoritariamente por homens. Descreveram que, na maior parte das vezes, as mulheres se silenciam diante dessas falas, ou por serem pegas “de surpresa” e não saberem como reagir, ou para não piorar a situação, se preservando de uma violência maior:

“Eu acho que é mais a convivência mesmo, de ouvir coisas... Porque um homem, por menos machista que ele tente ser, ele não passa pelas situações que a gente passa... De ouvir uma coisa, de ficar incomodado, igual aquela piada lá, uma piadinha idiota, ‘ah, porque mulher...’”, generalizando né. Isso aí a gente ouve, sabe? Eu ouço, tipo assim, eu

deixo muita coisa passar, mas eu ouço e falo 'ai que merda', são essas pequenas coisinhas que vão incomodando e que vão se acumulando.” (Anita)

“Ah, eu antigamente... No início eu ficava mais estressada, mas sei lá, hoje em dia eu fico assim, não concordo por dentro, tipo assim, não concordo, mas eu não externalizo tanto. Porque meio que no começo eu já até briguei com alguns lá, e enfim, não queria... Não achei que foi muito bom. Então eu prefiro ficar de boa e depois comentar com alguma das meninas, que elas também ficam geralmente estressadas, e a gente comenta e fica ok.” (Lyudmila)

“Eu nunca fui a mulher feminista, de encarar tudo com briga, eu acredito que é muito melhor. As minhas estratégias sempre foram: sorriso na cara, finge demência, e vai assim. Escuta, engole a seco certas coisas, e vai.” (Quitéria)

Por outro lado, nas poucas ocasiões relatadas em que as falas vieram de mulheres, ao invés do silêncio, as participantes relataram que se posicionam diante daquilo que foi dito, expondo o caráter misógino da fala; não de forma violenta, mas no intuito de provocar a reflexão e a mudança. No discurso das participantes, estas oportunidades levaram de fato à conscientização e a uma maior coesão do grupo de mulheres:

“Uma das colegas meio que entrou na pilha deles, ‘é, mulher é assim mesmo, sabe?’ falou assim, eu virei e falei ‘é assim que você acha?’, perguntei para ela. Ela ficou sem graça, assim, parou né? Eles até pararam também, sabe?.” (Anita).

Além disso descrevem, de forma geral, uma percepção de maior liberdade para falar quando estão entre mulheres:

“Mas teria que mudar tudo para a mulher se sentir à vontade de chegar e denunciar o assédio. Eu tenho alguma coisa comigo, que eu não sei o que é, que eu atraio as

mulheres que vem contar coisas que aconteceram com elas. Eu ficava pensando, gente, eu tinha que fazer alguma coisa sobre isso, porque não sei, elas se sentem confortáveis e contam, e nenhuma delas denunciou nada, elas passaram por aquilo e não denunciam.”
(Marizelli)

Falar envolve, para a trabalhadora, o risco de se implicar e de se expor perante os pares e a instituição. No dilema entre falar e se calar, só é possível se implicar quando se tem confiança suficiente no coletivo, acreditando que sua palavra encontrará receptividade e será capaz de gerar efeito. Desta forma, entende-se que, para que a fala se concretize como possibilidade real no trabalho, é necessário existir uma relação de equidade entre quem assume o risco de falar e quem escuta (Dejours, 2022).

A tendência ao silenciamento diante de microviolências vivenciadas em ambientes onde predomina a lógica masculina pode ser compreendida, portanto, como uma consequência da falta de confiança e a segurança que provém da relação desigual entre trabalhadoras e trabalhadores, relegando as mulheres à uma situação de isolamento subjetivo, com possibilidades limitadas de defesa diante do sofrimento e do assédio no trabalho (Pezé, 2004). Em contraponto, observa-se dentro dos grupos de mulheres um exemplo do que a psicodinâmica do trabalho denomina de espaço público de fala: construído com base na cooperação, permite a expressão coletiva do sofrimento e a veiculação de desejos e crenças, mesmo que discordantes, num pacto de compromisso cognitivo e afetivo entre as trabalhadoras. Diferentemente do que ocorre nas situações de silenciamento, a construção desse espaço representa uma estratégia de mediação de mobilização coletiva importante para a transformação do sofrimento em prazer e, conseqüentemente, para a dinâmica de manutenção da saúde no trabalho (Dejours, 2022).

Ainda no campo da cooperação, surgiu também na fala das entrevistadas as estratégias de uso da hierarquia por parte das militares mais antigas para proteger as mais novas, tanto no sentido de prepará-las para o ambiente em que estão ingressando, como na tentativa de promover gradualmente um ambiente mais igualitário: *“Eu gosto de falar para as bombeiras, até para prevenir, sabe? Para não acontecer com elas, principalmente as praças, que estão na mesma situação que eu.” (Krystyna)*

Desta forma, percebe-se que os pequenos coletivos de mulheres funcionam como lugares seguros, refúgios onde podem encontrar o acolhimento e quebrar o silêncio. A possibilidade de se apoiarem umas nas outras oferece terreno para o desenvolvimento de estratégias coletivas de mediação. Estes achados apontam para a importância do ingresso de mais mulheres na instituição, inclusive em postos mais altos, como forma de garantir a possibilidade de fala, de fortalecimento do coletivo, e do desenvolvimento de estratégias coletivas.

Considerações finais

Este estudo traz exemplos de como uma organização do trabalho pensada a partir de um modelo masculino, estruturada para atender às demandas e responsabilidades de trabalhadores socioculturalmente formatados para o desempenho de determinados papéis - e não de outros - pode apresentar obstáculos importantes para quem busca se inserir a partir de corporeidades e modos de subjetivação diferentes. As evidências apontam para o potencial de marginalização da experiência feminina, uma vez que ela desvia do padrão esperado para quem executa o trabalho bombeiro-militar, seja pelos impasses impostos às necessidades de quem cuida da casa e dos filhos, ou pela rotulação sobre características de feminilidade. Essa marginalização, por sua vez, coloca as mulheres em posição de vulnerabilidade, limitando as suas possibilidades de

enfrentamento, em especial face a uma maioria simbólica e numérica de colegas e superiores homens.

A fim de aprofundar a compreensão dos fenômenos aqui discutidos, e de outras problemáticas que possam estar envolvidas com a inserção de mulheres nas instituições militares e que não tenham sido alcançadas pela presente pesquisa, considera-se importante a promoção de mais estudos neste campo. Questões pertinentes à realidade das mulheres Oficiais, que ocupam posições de gestão e liderança nas instituições militares, não foram contempladas. Ressaltamos também a urgência de estudos que explorem a consubstancialidade entre as relações de gênero, raça e classe no contexto de trabalho militar.

Considera-se que fomentar pesquisas no contexto militar e incentivar a abertura destas instituições à produção e à veiculação do conhecimento científico tem o potencial não só de transformar a vivência direta de trabalhadoras e trabalhadores, mas também de alavancar o desenvolvimento organizacional.

Referências

- Antloga, C. S., Monteiro, R., Maia, M., Porto, M., & Maciel, M. (2020). Trabalho Feminino: Uma Revisão Sistemática da Literatura em Psicodinâmica do Trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 36(spe). <https://doi.org/10.1590/0102.3772e36nspe2>
- Boris, E. (2014). Produção e reprodução, casa e trabalho. *Tempo Social*, 26(1), 101-121. <https://doi.org/10.1590/S0103-20702014000100008>
- Bourdieu, P. (2021). *A dominação masculina*. 19º ed. Bertrand Brasil.
- Bruschini, C., & Lombardi, M. R. (2000). A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. *Cadernos De Pesquisa*, (110), 67–104. <https://doi.org/10.1590/S0100-15742000000200003>
- Buss, K. (2019). Uma análise acerca das dificuldades enfrentadas pelas bombeiras militares do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina (CBMSC). *Ignis: revista técnico científica do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina*, 4(1), 122-137. <https://ignis.emnuvens.com.br/revistaignis/article/view/62>
- Camargo, B. V. & Justo, A. M. (2013). IRAMUTEQ: um software gratuito para análise de dados textuais. *Temas em Psicologia*, 21(2), 513-518. <https://dx.doi.org/10.9788/TP2013.2-16>
- Dejours, C. (2022). *Trabalho vivo: trabalho e emancipação*. v.2 (2ª ed.). Editora Blucher.
- Federici, S. (2019). *O ponto zero da revolução: o trabalho doméstico, a reprodução e a luta contra o capital*. Editora Elefante.
- Guiginski, J., & Wajnman, S. (2019). A penalidade pela maternidade: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos. *Revista Brasileira De Estudos De População*, 36, 1-26. <https://doi.org/10.20947/S0102-3098a0090>

- Hirata, H., & Kergoat, D. (2020). Atualidade da divisão sexual e centralidade do trabalho das mulheres. *Revista de Ciências Sociais*, (53), 22-34.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2021). *Estatísticas de gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil* (2a Edição).
https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf
- Kergoat, D. (2009). Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In H. Hirata, F. Laborie, H. Le Doaré & D. Senotier (Orgs.). *Dicionário Crítico do Feminismo* (pp.67-75). Editora Unesp.
- Lerner, G. (2019). *A criação do patriarcado: história da opressão das mulheres pelos homens*. Cultrix.
- Lombardi, M. R., Bruschini, C. & Mercado, C. M. (2009). As Mulheres na Forças Armadas brasileira: A Marinha do Brasil. *Textos FCC*, 30, 105.
<https://publicacoes.fcc.org.br/textosfcc/article/view/2448>
- Muniz, J. O., & Veneroso, C. Z. (2019). Diferenciais de Participação Laboral e Rendimento por Gênero e Classes de Renda: uma Investigação sobre o Ônus da Maternidade no Brasil. *DADOS – Revista de Ciências Sociais*, 62(1), 1-38.
<https://doi.org/10.1590/001152582019169>
- Molinier, P. & Welzer-Lang, D. (2009). Feminilidade, masculinidade, virilidade. In H. Hirata, F. Laborie, H. Le Doaré & D. Senotier (Orgs.). *Dicionário Crítico do Feminismo* (pp.101-106). Editora Unesp.
- Nascimento, S. D. (2016). Precarização do trabalho feminino: a realidade das mulheres no mundo do trabalho. *R. Pol. Públ. São Luís*, Número Especial, 339-346.

- Neumann, I. & Pagliari, G. C. (2021). A mulher militar no Brasil no século XXI: Uma análise com base nos sete indicadores propostos por Helena Carreiras (2006). *Revista Conjuntura Austral*, 12(59), 153-169. <https://doi.org/10.22456/2178-8839.113848>
- Nogueira, C. M., Pestana, B. M. & Rodrigues, G. S. D. (2021) As relações sociais de gênero e a divisão sociosexual do trabalho. IN C. S. Antloga, M. Maia, M. N. Santos, (Orgs.) *Trabalho feminino: desafios e perspectivas no Brasil* (pp. 31-44). Appris.
- Oxfam (2020). *Relatório Tempo de Cuidar*. Oxfam Internacional.
<https://doi.org/10.21201/2020.5419>.
- Pezé, M.-G. (2004). Forclusão do feminino na organização do trabalho: Um assédio de gênero. *Production*, 14(3), 6–13. <https://doi.org/10.1590/S0103-65132004000300002>
- World Economic Forum (2023). *Global gender gap report*.
- Yannoulas, S. C. (Org.) (2013). *Trabalhadoras: análise da feminização das profissões e ocupações*. Editorial Abaré.

ANEXO 1

Roteiro de Entrevista

Perguntas sócio-demográficas

1. Qual a sua idade?
2. Com qual raça você se identifica?
3. Qual a sua orientação sexual?
4. Há quanto tempo ingressou no CBMDF?
5. Qual a sua experiência na atividade operacional? (Tempo e tipo de atividade)
6. Qual a sua área de formação acadêmica?
7. Qual a composição do seu núcleo familiar? É casada? Convive com companheiro(a)?
Possui filhos?

Perguntas para entrevista semi-estruturada

1. Descreva um dia típico no seu trabalho.
2. Qual é o aspecto mais marcante da sua interação/convivência com seus/suas colegas de trabalho?
3. Digamos que é domingo, ou o último dia da folga, e você se lembra que amanhã você está de serviço. Quando você lembra disso, quais são os sentimentos que te vem?
4. Descreva como seria um dia de trabalho que, para você, seria muito ruim. O pior dia de trabalho que você já teve ou que consegue imaginar.
5. De todas as dificuldades que você passa, quais você acha que passa só porque é mulher?
E quais você acha que são piores porque você é mulher?

6. Quando você enfrenta essas dificuldades, como você tenta resolver isso?
7. Você compartilha/tem ajuda de alguém para o trabalho doméstico?
8. Você tem vontade/intenção de ter filhos? Como você acha que seria se você tivesse filhos?
9. Como você acha que a sua maternidade é (ou seria) impactada pelo trabalho no CBMDF?
E como o seu trabalho no CBMDF é (ou seria) impactado pela maternidade?
10. Qual a pior dificuldade que você já passou por ser mãe e bombeira?
11. Você já precisou do auxílio de medicação ou outros tratamentos para te dar suporte no seu dia-a-dia de trabalho?
12. Quais expectativas você tem para o seu futuro na Corporação?
13. Na sua opinião, o que falta no CBMDF para melhorar a realidade de trabalho das mulheres?

ANEXO 2

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE

Título da Pesquisa: Gênero e saúde mental no trabalho: a realidade bombeiro-militar

Nome das pesquisadoras: Prof. Dra. Carla Antloga e Mestranda Julia Schirmer

I. Natureza da pesquisa

Convidamos a senhora a participar voluntariamente do projeto de pesquisa de Mestrado intitulado **Gênero e saúde mental no trabalho: a realidade bombeiro-militar**, sob a responsabilidade da Universidade de Brasília. O projeto tem por objetivo analisar o impacto das questões de gênero sobre a psicodinâmica do trabalho de bombeiras militares do DF. O objetivo desta etapa é coletar dados sobre a realidade de trabalho das bombeiras-militares do DF a partir do relato das próprias trabalhadoras.

A sua participação se dará por meio de uma entrevista individual online com a responsável da pesquisa, gravada por meio do aplicativo Teams, com um tempo estimado de 45 a 50 minutos para sua realização.

II. Riscos e desconforto

A Senhora pode se recusar a responder qualquer questão que lhe traga constrangimento, podendo desistir de participar da pesquisa em qualquer momento sem nenhum prejuízo. Sua participação é voluntária. Esta pesquisa atende aos requisitos éticos dispostos nas Resoluções CNS 466/2012 e 510/2016. Nenhum dos procedimentos usados oferece riscos à sua dignidade.

A Senhora não terá nenhum tipo de despesa para participar desta pesquisa, bem como nada será pago por sua participação.

III. Confidencialidade

Todas as informações coletadas neste estudo são estritamente confidenciais. Apenas os membros da pesquisa (ligados à Universidade de Brasília-UnB) terão conhecimento dos dados, assegurando assim sua privacidade. A Senhora receberá todos os esclarecimentos necessários antes, durante e depois da pesquisa e lhe asseguramos que seu nome não aparecerá, sendo mantido o mais rigoroso sigilo pela omissão total de quaisquer informações que permitam identificá-la. Os resultados da pesquisa poderão ser publicados posteriormente, **sem que haja a sua identificação e das demais participantes**. Os registros, gravações, dados e materiais serão utilizados somente para esta pesquisa e ficarão sob a guarda do pesquisador responsável.

IV. Dúvidas e contato

Se a Senhora tiver qualquer dúvida em relação à pesquisa, pode enviar um e-mail para **julia.fqs@gmail.com**

Caso concorde em participar, pedimos que manifeste a concordância verbalmente, garantindo o registro do consentimento nesta gravação.

Brasília, ___ de _____ de 2023

ESTUDO 3

Ambivalência e possibilidades de pertencimento na vivência de bombeiras militares:

existe espaço para ser mulher?

Ambivalence and sense of belonging among female military firefighters:

is there room to be a woman?

Ambivalencia y posibilidades de pertenencia en la experiencia de las bomberas militares:

¿hay espacio para ser mujer?

Resumo

A entrada das mulheres nas forças militares nas últimas décadas tem levantado questionamentos quanto à possibilidade de adaptação destas instituições à nova realidade de seu efetivo. O presente estudo buscou conhecer a realidade de trabalho de bombeiras militares do Distrito Federal considerando a sua inserção em um ambiente historicamente masculino. A partir da análise qualitativa de entrevistas semi-estruturadas, duas categorias léxicas referentes à percepção das bombeiras sobre sua rotina e seu ambiente de trabalho são analisadas à luz da psicodinâmica do trabalho feminino. Entre os principais resultados, salientam-se: a ambivalência que caracteriza o entrelaçamento entre vivências de prazer e sofrimento, e o impacto negativo que a cultura machista, pautada pela ideologia defensiva de virilidade, impõe sobre a integração destas trabalhadoras na organização. Tais resultados embasam a discussão sobre o efetivo grau de abertura das instituições militares às mulheres.

Palavras-chave: gênero, trabalho feminino, militar, psicodinâmica do trabalho.

Abstract

The growing number of women entering military forces in recent decades has raised questions regarding the capability of these institutions to adapt to this new reality concerning their personnel. This study sought to understand the complexities of the daily work life of female Brazilian military firefighters, considering their integration into a historically male environment. Based on a qualitative analysis of semi-structured interviews, two lexical categories referring to the firefighters' perception of their routine and their work environment are analyzed in the light of the Psychodynamics of Female Work. Among the main results, we highlight: the ambivalence that characterizes the intertwined experiences of pleasure and suffering, and the negative impact that the sexist culture, molded by the defensive ideology of virility, imposes on the integration of these women into the institution. Such results support the discussion about how open the military institutions effectively are to the inclusion of women.

Keywords: gender, working women, military, psychodynamics of work.

Resumen

El ingreso de mujeres a las fuerzas militares en las últimas décadas ha planteado interrogantes sobre la posibilidad de adaptar estas instituciones a la nueva realidad de su personal. Este artículo buscó comprender la realidad del trabajo de los bomberos militares en el Distrito Federal, considerando su inserción en un ambiente históricamente masculino. A partir del análisis cualitativo de entrevistas semiestructuradas, se analizan dos categorías léxicas referentes a la percepción de los bomberos sobre su rutina y su ambiente de trabajo a la luz de la Psicodinámica del Trabajo Femenino. Entre los principales resultados destacamos: la ambivalencia que caracteriza el entrelazamiento entre experiencias de placer y sufrimiento, y el impacto negativo que la cultura machista, guiada por la ideología defensiva de la virilidad, impone sobre la integración de estos trabajadores en la organización. Estos resultados respaldan el debate sobre el grado efectivo de apertura de las instituciones militares a las mujeres.

Palabras clave: género, trabajo de mujeres, militar, psicodinámica del trabajo.

Introdução

A psicodinâmica do trabalho se dedica ao estudo da relação entre o(a) trabalhador(a) e o seu trabalho, buscando compreender os fatores envolvidos no jogo de forças entre a saúde e o adoecimento. Essa análise é feita a partir da dinâmica que se estabelece entre a organização do trabalho e os processos de subjetivação da pessoa que trabalha, em seu esforço por transpor os obstáculos advindos do encontro com o real. Neste enquadre teórico, a organização do trabalho envolve tanto a divisão e o conteúdo das tarefas quanto as relações de poder, o sistema hierárquico e os modos de comando que caracterizam o real do trabalho. Deste encontro, surgem as estratégias de ação empregadas por quem trabalha para mediar as contradições entre as necessidades individuais e as demandas institucionais. A depender do sucesso dessas estratégias, vivencia-se o prazer ou o sofrimento no trabalho (Antloga, 2020; Dejours, 1992).

Entende-se portanto que, nesta perspectiva, não é possível compreender a realidade de quem trabalha a partir de um olhar individualista, focado somente na história de vida do(a) trabalhador(a), em sua estrutura intrapsíquica, suas crenças e comportamentos. É necessário considerar o lugar central que o contexto de trabalho ocupa nessa dinâmica, incluindo a organização do trabalho, as condições (objetivas e subjetivas) de trabalho e as relações interpessoais. Desta forma, as relações sociais de gênero e a divisão sociosexual do trabalho, enquanto pilares estruturantes do sistema social onde trabalhadores(as) e organizações se inserem, tornam-se parte indispensável da análise de como homens e mulheres se relacionam com seu trabalho - e entre si, no trabalho (Molinier, 2004; Nogueira et al., 2021).

Pensar o contexto de trabalho em instituições militares exige considerar o estreito entrelaçamento entre os ambientes predominantemente masculinos e a lógica de virilidade (Souza e Antloga, 2017; Welzer-Lang, 2001). A construção histórica dessas instituições teceu na

cultura organizacional militar certos ideais de masculinidade que foram tradicionalmente associados às características consideradas essenciais para o serviço, como força, coragem e controle emocional. Esse contexto, marcado por normas de gênero rígidas, cria um desafio significativo para as mulheres que buscam ocupar este espaço, a começar pela porta de entrada.

Já de início, observa-se a falta de paridade nas possibilidades de ingresso para homens e mulheres em instituições militares. No Brasil, as Polícias Militares e os Corpos de Bombeiros são instituições militares estaduais ou distritais, onde atualmente o ingresso se dá quase que exclusivamente por concurso público, diferentemente do que ocorre nas Forças Armadas (Exército, Marinha e Aeronáutica) onde, a depender dos quadros e funções, o ingresso pode se dar por concurso público ou por alistamento para serviço militar obrigatório (somente para homens). Um levantamento realizado neste ano de 2023, a partir de informações disponíveis nos sites de cada Corporação revelou que, no caso das Polícias Militares, dentre os 27 entes da Federação, 16 estabeleceram cotas limitantes para o ingresso de mulheres no edital mais recente (de 10% a 25% do total de vagas). Já dentre os Corpos de Bombeiros, as vagas para mulheres foram limitadas em 13 estados (entre 5% e 20%, conforme cada edital). No contexto do Distrito Federal, lócus da presente pesquisa, o ingresso de mulheres foi limitado a 10% do total de vagas no último concurso para o Quadro de Praças Policiais Militares Combatente (PMDF), ao passo que o edital mais recente para ingresso nos diversos quadros do Corpo de Bombeiros não estabeleceu limite de vagas em função de sexo ou gênero.

Os obstáculos culturais e normativos que têm restringido historicamente o acesso das mulheres às instituições militares também se revelam no quantitativo: em nível federal, as militares representavam em 2020 apenas 8,88% do efetivo total das Forças Armadas (Neumann & Pagliari, 2021). Já no nível distrital, registrou-se um aumento de 37% na proporção de

mulheres no efetivo do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal (CBMDF) nos últimos quatro anos, tendo subido de 15,37% em 2020 para 21,06% em 2023, ao passo que a Polícia Militar do Distrito Federal (PMDF) registrou um crescimento bem inferior: de 10,75% no ano de 2020 para 11,04% em 2023.

Para além do desafio de adentrar as forças militares, cabe indagar quais outros desafios caracterizam a vivência de mulheres que buscam a permanência e o pertencimento dentro destas instituições, e quais são as consequências desta transgressão de espaços e papéis. Partindo então da consideração sobre o reflexo das relações sociais de gênero e da divisão sociosexual do trabalho nas relações socioprofissionais, o presente estudo se propôs a investigar a vivência de mulheres que adentraram um espaço laboral predominantemente masculino, buscando compreender, a partir da percepção das próprias trabalhadoras, os desafios que se impõem, as estratégias que utilizam para enfrentá-los, e as possibilidades de sucesso que vislumbram.

Método

A fim de alcançar os objetivos da pesquisa, foram realizadas entrevistas semi-estruturadas com mulheres em serviço militar ativo no Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal, restringindo o foco da investigação à atividade-fim da Corporação, representada pelo serviço realizado em quartéis operacionais não-especializados.

Campo de pesquisa

O Corpo de Bombeiros Provisório da Corte foi fundado na capital imperial por Dom Pedro II em 1856, e transferido para a atual Capital Federal na década de 1960, passando a se chamar Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal. As primeiras mulheres foram admitidas na Corporação somente em 1993, após 137 anos de sua fundação. Passados 30 anos desde sua entrada, as bombeiras ainda representam menor número no efetivo, contabilizando atualmente

1.363 mulheres (260 Oficiais e 1.103 Praças), que representam 21,06% do efetivo total (6.287 militares)¹.

Amostra

A amostra foi composta por nove bombeiras, entre 27 e 42 anos de idade, lotadas em seis quartéis diferentes, sendo que três participantes contabilizavam mais de dez anos de serviço no CBMDF, enquanto as outras seis tinham entre um e seis anos de serviço. Todas ocupavam graduações da carreira de Praça e tinham experiência com o serviço operacional (escala de 24 horas), sendo que três também tinham experiência com o serviço administrativo (escala de expediente). Quanto a características sociodemográficas, a maioria das participantes se identificou como branca (78%) e heterossexual (89%). Demais informações sobre as entrevistadas foram omitidas para garantir o sigilo.

Instrumentos e Coleta de dados

As entrevistas seguiram um roteiro semi-estruturado voltado para a coleta de informações sobre o dia-a-dia das trabalhadoras, suas tarefas, dificuldades, motivações e sua convivência com pares (Anexo 1). Foram realizadas em modalidade *online* (videochamada), fora do horário e local de trabalho das entrevistadas, com duração aproximada de uma hora cada. Com o consentimento das participantes, as entrevistas foram gravadas e posteriormente transcritas na íntegra.

O projeto foi realizado com aprovação do Comitê de Ética e Pesquisa do Instituto de Ciências Humanas e Sociais da Universidade de Brasília (CAAE: 29150719.1.0000.5540) e do Departamento de Ensino, Pesquisa, Ciência e Tecnologia do CBMDF. Após a autorização da Corporação, o convite à participação foi divulgado com auxílio de grupos de *whatsapp* e de

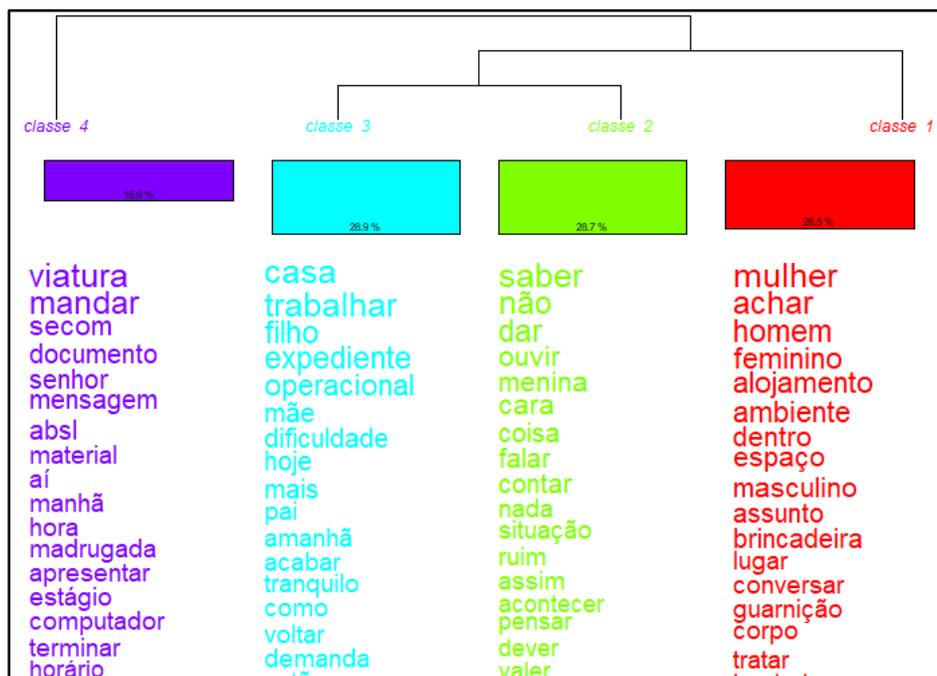
¹ Informações obtidas através da Lei de Acesso à Informação no portal Participa DF (<https://www.participa.df.gov.br/>)

indicações do tipo bola-de-neve (*snowball*). A participação foi voluntária e garantida por Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo 2).

Análise de dados

Para a análise de dados, optou-se pelo emprego do software Iramuteq (*Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires*). As entrevistas foram agrupadas e preparadas em formato de *corpus* textual para utilização do método de classificação hierárquica descendente - CHD (Camargo & Justo, 2013), que oferece a análise lexical do texto contextualizada em categorias, também chamadas de classes lexicais. A análise contou com 85,51% de aproveitamento do *corpus*, gerando a distribuição do conteúdo coletado em 4 classes (Figura 1).

Figura 1 - Dendrograma das classes lexicais



A partir da categorização lexical do texto, a interpretação dos resultados foi realizada por três juízes independentes a partir do arcabouço teórico da psicodinâmica do trabalho feminino. A comparação entre os resultados encontrados pelos juízes confirmou a identificação das quatro

classes conforme segue: “Marginalização da feminilidade” (classe azul), “Falas (violentas) que ouvimos (caladas)” (classe verde), “Espaço para ser mulher” (classe vermelha), “Rotina de trabalho” (classe roxa). Considerando a relação entre os temas identificados, o presente artigo se propõe a explorar de forma conjunta o conteúdo referente às classes “Rotina de trabalho” e “Espaço para ser mulher”.

Resultados e Discussão

Os resultados serão discutidos a seguir conforme as classes lexicais e os temas identificados em cada classe, conforme apresentação sintetizada na Tabela 1. Trechos de falas das entrevistadas, quando reproduzidos diretamente, serão identificados por pseudônimos.

Tabela 1 - Classes lexicais e respectivos temas identificados

Classes	Temas
Classe roxa: “Rotina de trabalho”	Tarefas/atividades Trabalho coletivo Convivência Violências
Classe vermelha: “Espaço para ser mulher”	Diferenças entre ambiente masculino e ambiente feminino Cobrança de virilidade Alojamento Espaço de fala

Fonte: Elaborada pela autora.

Rotina de trabalho

Na instituição onde a pesquisa foi realizada, o serviço operacional é desempenhado em regime de escala, seja de 24 horas (para ações de combate a incêndio, salvamento em altura, salvamento aquático, resgate veicular, entre outras) ou de 12 horas (para a função de atendimento pré-hospitalar). Já o serviço administrativo é realizado durante horário habitual de expediente da Corporação (de segunda a sexta, das 13h às 19h).

Quanto à caracterização da rotina de trabalho operacional, que corresponde à atividade-fim da Corporação, as atividades que mais se destacaram na fala das participantes foram aquelas referentes ao preparo da viatura e de seus equipamentos e ao atendimento das ocorrências:

“Eu chego no trabalho, troco de roupa, coloco a roupa que a gente usa durante as 24h. A gente faz a conferência da viatura, que é olhar o que tem lá de material, se está funcionando, se não está... (...) Ai se tiver alguma ocorrência a gente coloca a capa de aproximação, que ela já é mais pesadinha, é uma calça de combate a incêndio com suspensório e a capa, que a gente coloca né, e o capacete.” (Marizelli)

O trabalho é descrito como um esforço coletivo: a cada novo serviço, determinam-se quais militares assumirão quais funções em quais viaturas, colaborando uns com os outros para que o serviço como um todo seja desempenhado da melhor forma.

“A gente chega no quartel sempre com 30 minutos de antecedência de assumir o serviço, então se o horário é 08h a gente sempre chega 07h30, faz toda a conferência de material, depois de finalizada a gente passa por uma reunião com todo mundo da ala junto, para falar sobre as missões do dia e o que tem para fazer. (...) Então a gente passa por esse momento, faz uma oração sempre, pra abençoar o serviço, e em seguida a gente vai tomar café da manhã juntos.” (Milunka)

A lógica cooperativa também é observada na distribuição de outras funções essenciais para o bom funcionamento do próprio quartel, a exemplo do revezamento na Seção de Comunicação (SECOM), setor responsável pelo recebimento dos chamados e consequente acionamento das viaturas para o socorro:

“Eu chego antes do serviço, arrumo material para começar, pra ficar tudo pronto pra se precisar, se entrar alguma ocorrência. Eu gosto de chegar meia hora antes, aí tem a

bandeira, tem a assunção do serviço, aquela reunião inicial ali com a ala toda, para definir as funções de cada um, qual viatura que tá, quem é o chefe, se tem SECOM à noite, de dia, se a gente vai ter que pegar SECOM também, que a gente também pega, quem vai fazer o depósito né, quem vai verificar... Ai a gente verifica as viaturas e fica de prontidão para o que for. Às vezes tem instrução, manhã ou tarde, às vezes não. Se não tem instrução de manhã eu gosto de já ir pra academia depois de conferir viatura, para já matar essa etapa, já malhar, e depois a gente fica de prontidão.” (Anita)

A confecção de documentos não é uma realidade restrita ao serviço administrativo, também faz parte do dia a dia no quartel, além do atendimento das ocorrências. Além disso, as participantes trouxeram exemplos de como ocupam o tempo nos períodos em que estão de prontidão no quartel aguardando o brado para uma ocorrência. Alguns dos hábitos mais comuns são a leitura, a atividade física e as conversas com os colegas:

“Eu geralmente sou responsável por cuidar dos animais lá da ninhada, então eu coloco ração, troco a água deles, e tal... Deixa eu ver o que mais, eu estudo, eu também tenho um hobby de desenhar e pintar, então também gosto de fazer isso. Converso também com o pessoal, fico conversando, ajudo a fazer comida, que lá também tem o pessoal que faz comida, eu também ajudo, e depois vou para academia ou corro lá ao redor do quartel.” (Lyudmila)

A intensidade da convivência entre pares que caracteriza a rotina de trabalho ficou evidente no discurso das entrevistadas. Não só as tarefas são realizadas em conjunto, e de forma interdependente, mas as refeições também são frequentemente preparadas e consumidas coletivamente:

“Tem essa cultura, de levar um café da manhã, então é um momento bem bacana, de descontração, onde todo mundo ali está fazendo uma refeição juntos, e depois a gente costuma malhar no período da manhã (...) e no final do dia, a gente geralmente faz todas as refeições juntos, quando está no quartel, almoço e jantar.” (Milunka)

A este respeito, explicaram que, mesmo em um serviço com muitas ocorrências, se o convívio é harmônico, sentem-se mais satisfeitas e motivadas com o trabalho, e o cansaço é minimizado. Por outro lado, se há estresse ou conflito nessas relações, as dificuldades são ampliadas e o sofrimento é intensificado. Identifica-se, assim, que a qualidade da convivência entre colegas representa um fator crítico para a psicodinâmica destas trabalhadoras, podendo facilitar ou embaraçar a vivência de prazer no trabalho.:

“Um dia de trabalho horrível para mim, eu acho que seria um dia em que as pessoas estivessem muito estressadas, tipo assim, as pessoas da guarnição né, e que elas não tratassem as outras de maneira cordial...” (Lyudmila)

“Para mim, um dia terrível de serviço é um dia que essa nossa convivência é muito impactada negativamente por alguma situação real relacionada ao trabalho ou ao quartel, ou questão pessoal mesmo, que quebre esse coletivo, essa nossa relação coletiva ao longo do dia.” (Milunka)

As falas evidenciaram a importância das relações interpessoais na ressignificação do sofrimento no trabalho, e o impacto dos conflitos enquanto obstáculos à transformação do sofrimento em prazer. O processo de mobilização subjetiva do trabalhador, necessário para a ressignificação das vivências de sofrimento em vivências de prazer, acontece a partir do resgate do sentido do trabalho. Essa dinâmica é possibilitada pelo coletivo de trabalho, desde que este

coletivo constitua um espaço público de fala com equidade, solidariedade, confiança e cooperação (Dejours, 2022b).

Neste contexto, cabe ressaltar que todas as participantes trouxeram, ao longo das entrevistas, relatos de algum tipo de violência ou assédio, sejam de episódios vivenciados por elas ou por outras bombeiras. Além de queixas sobre “piadinhas” e “comentários machistas”, algumas delas trouxeram descrições de experiências vividas em primeira mão, por exemplo: um evento em que uma bombeira novata foi humilhada verbalmente por um superior hierárquico no quartel; um evento em que uma bombeira experiente e com vários cursos de especialização foi recusada por um chefe de viatura que não sabia de suas credenciais e não achou que uma mulher seria capaz para o serviço; e um evento em que uma bombeira sofreu assédio sexual por parte de um colega de quartel ao longo de vários dias, inclusive durante o serviço, num momento em que ele sabia que ela estava sozinha no alojamento feminino. As falas referentes a estes episódios não serão reproduzidas, a fim de preservar a identidade das participantes.

A este respeito, observou-se na fala das participantes a recorrência de um padrão de silenciamento, mesmo frente às violências mais “graves”, uma vez que relataram muita dificuldade em denunciar as violências, por medo de retaliação:

“Porque o que é um Praça brigar com um Oficial, imagine uma Praça mulher com um Oficial homem... Então a gente não tem segurança, às vezes, para fazer o que tem que ser feito, por medo da repercussão, daquilo ser ainda pior para a gente (...) A gente não tem a segurança de falar, exatamente pelo medo da retaliação... Quantas histórias de assédio a gente tem aí, que vai para a mídia, e você não sabe até hoje o que deu...”

(Marizelli)

O que se observa então, no universo das militares entrevistadas, é uma rotina marcada pela ambivalência entre vivências de prazer e sofrimento. O engajamento em um trabalho formatado segundo uma lógica de colaboração e interdependência, associada a momentos de confraternização e descontração, faz contraponto ao risco conhecido e iminente de violência, agravado por questões de hierarquia e pela condição de gênero. As possibilidades de mobilização subjetiva das trabalhadoras em direção à ressignificação do sofrimento, visando a proteção de sua saúde mental, nem sempre estão garantidas.

Sugere-se, portanto, que o combate à violência contra as mulheres na instituição tem o potencial de alavancar significativamente a qualidade de vida das trabalhadoras, removendo obstáculos importantes à constituição do coletivo de trabalho enquanto lugar seguro, capaz de operar como elemento central à promoção de saúde.

Espaço para ser mulher

Na realidade de bombeiros e bombeiras militares em serviço operacional no CBMDF, parte da convivência se dá no próprio pátio do quartel e dentro das viaturas (durante os deslocamentos para as ocorrências). Existem, entretanto, ambientes que são projetados e destinados à convivência entre pares, onde ela pode se dar de forma mais livre e descontraída, que são os alojamentos e os cassinos. Os alojamentos contam com beliches, armários e banheiro e são divididos por gênero e, frequentemente, por hierarquia e/ou função.

De forma geral, os quartéis contam apenas com 1 alojamento feminino, atendendo a bombeiras de todas as graduações e funções, e com múltiplos alojamentos masculinos, que podem ser divididos por graduação (para que os militares possam ficar mais à vontade longe dos olhos de seus superiores) e/ou por função (para que os militares designados para uma viatura não precisem acordar com o acionamento de outra viatura). Já os cassinos são os ambientes onde

ficam normalmente a copa (com armários, fogão, geladeira e outros recursos para preparo da comida), a mesa de refeições, sofás e uma televisão. Em algumas unidades, os cassinos também incluem mesa de sinuca, computadores, e outros recursos de uso comum. Apesar de serem compreendidos como espaços “mistos”, é possível encontrar ainda quartéis onde o cassino fica integrado a um dos alojamentos masculinos, o que pode limitar, ainda que informalmente, o acesso das bombeiras a estes recursos e à efetiva integração com seus pares.

As participantes descreveram, de forma geral, uma diferenciação entre a convivência com colegas homens e a convivência entre mulheres. Devido ao maior quantitativo de homens, os ambientes “mistos” acabam sendo vivenciados como ambientes “masculinos”, caracterizados pelas entrevistadas como espaços onde as brincadeiras e piadas são como “alfinetadas”, sendo necessário estar sempre pronto(a) para reagir e saber responder às provocações conforme as regras do coletivo, pautadas pela lógica de virilidade. Nestes ambientes, as bombeiras relataram uma sensação frequente de estarem “pisando em ovos”, sendo por vezes pegas “de surpresa”, sem saber como reagir no momento, ficando em posição vulnerável diante do grupo: *“a gente já chega ouvindo falar isso: cuidado para não rir muito de certas piadas, porque às vezes se você está rindo muito vão achar que é porque você está dando brecha...”* (Marizelli)

A este respeito, é possível identificar, a partir da fala das entrevistadas sobre os ambientes “masculinos” de convivência, exemplos do que Welzer-Lang (2001) descreveu como a “casa dos homens”. Segundo o autor, estes ambientes são caracterizados por um processo de socialização que transmite e perpetua um modelo de masculinidade “viril”, construído sobre a subjugação da mulher e da feminilidade, de forma que o acesso ao status de “verdadeiro homem” é condicionado ao desempenho nas “provas” de virilidade propostas pelos demais homens da casa. Neste contexto, não só as regras da casa são construídas a partir deste ideal, mas o próprio

processo individual de tornar-se pessoa é também marcado pela recusa do feminino. Os obstáculos impostos à entrada das mulheres em tal ambiente podem ser compreendidos, portanto, como sintomas de uma contradição, uma vez que permitir o acesso delas à “casa dos homens” pressupõe romper com a lógica que permeia não só a organização do trabalho mas a subjetividade de cada trabalhador:

“Eu acho que para as mulheres, para ficar um lugar mais agradável, assim, teria que mudar a mentalidade, o machismo, né... Então eu acho que é isso, é os caras não acharem que a gente é sexo frágil, primeiramente mudar essa ideia deles, mudar a ideia de que, sei lá... A gente ser mais valorizada como um ser humano normal.” (Lyudmila)

Esta problemática não se restringe à instituição aqui investigada, tendo sido identificada também em outras instituições militares, incluindo Corpos de Bombeiros (Buss, 2019; Chadud, 2017), Polícias Militares (Calazans, 2003; Ribeiro, 2018) e Forças Armadas (Castro, 2021; Lombardi et al., 2009).

Além de determinar as dinâmicas de funcionamento e acesso aos estes espaços, a literatura aponta que a virilidade desempenha também papel crítico na estruturação das defesas psíquicas dos trabalhadores em ambientes profissionais de alto risco, tradicionalmente dominados por homens, como as instituições militares, construção, indústria e outros (Dejours, 1992; Souza e Antloga, 2017). Os estudos em psicodinâmica do trabalho identificam, nestes contextos, a formação de uma ideologia defensiva de virilidade, construída como estratégia de defesa diante do sofrimento no trabalho, caracterizada pela pressão de conformação às normas adotadas pelo coletivo quanto ao comportamento esperado para o que se considera um homem “de verdade”, como ser forte, corajoso, insensível às emoções, competitivo e resistente a qualquer forma de fraqueza ou vulnerabilidade (Dejours, 2022a).

A expressão de emoções, especialmente as consideradas "fracas" ou "femininas", é reprimida, e os homens são incentivados a enfrentar situações de estresse, perigo e sofrimento sem pedir ajuda ou expressar suas dificuldades. Além disso, enfatiza-se a competição e a hierarquia, criando uma dinâmica em que são incentivados a provar constantemente sua masculinidade em relação aos outros. Para o autor, a virilidade adquire seu caráter defensivo neste contexto ao cancelar as reações que visam proteger o trabalhador do sofrimento pela recusa de sua percepção (Dejours, 2022a).

Vale destacar, neste contexto, a compulsoriedade que caracteriza a adesão dos trabalhadores à ideologia defensiva, uma vez que, enquanto estratégia coletiva, opera pela substituição das defesas individuais, tornando-se obrigatória, sob pena de fracasso da defesa ou de exclusão do indivíduo desviante do coletivo de trabalho (Dejours, 1992). Conclui-se portanto que, ao ingressarem na “casa dos homens”, as mulheres serão convocadas a aderir também à ideologia defensiva, passando elas próprias pelas provas de virilidade, porém sem as mesmas possibilidades de sucesso que seus colegas homens.

Esse impasse pode ser observado no relato das entrevistadas, que atribuíram boa parte das dificuldades que enfrentam à cobrança de virilidade que perpassa o olhar e as expectativas de seus pares no dia a dia de trabalho. A competência e a aptidão para o trabalho são associadas às características tipicamente “masculinas”, ao passo que a exibição de características de feminilidade cobra um preço:

“Mas eu acho que ainda existe muito isso, a mulher que talvez esteja ou arrumada demais, ou que seja muito bonita, eles não relacionam, eles acham que não pode ser rústica, dar conta do serviço e ser bonita... Então é isso né, ‘ah não, aquele objetinho tão bonitinho ali não vai dar conta do serviço, porque ela é muito bonitinha’, e é o que

encaixa naquilo que eu te falei, da gente ter que ter uma característica masculina para se encaixar no ambiente, entendeu?” (Quitéria)

A vivência relatada por Chadud (2017) com bombeiras militares de Goiás e por Calazans (2003) com policiais militares do Rio Grande do Sul quanto à sensação de “embrutecimento” na tentativa de adaptação a este modelo masculino de militarismo foi, então, corroborada na fala de bombeiras militares do Distrito Federal:

“Eu sou uma mulher extrovertida, eu sou de uma personalidade de brincar, essa sou eu né, e se você está num lugar onde você não pode ser você, é muito delicado isso, né? Então assim, eu guardei essas vivências para outros ambientes... (...) E o medo de ser mal interpretado também, que ainda tinha mais essa, realmente aqui é um lugar esquisito, o negócio é diferente, mas assim, me embruteceu nesse sentido, sabe? De você se deformar para caber na caixinha, né? A sensação que eu tenho foi essa, porque eu não sou assim, entendeu? Eu não sou essa pessoa marcial, né.” (Dalva)

Estabelece-se portanto, para as mulheres militares, um dilema entre a vivência autêntica de sua subjetividade e a conformação às normas vista como necessária na busca pelo pertencimento:

Isso impõe às mulheres que desejam aceder às tarefas qualificadas e poder assim seguir carreira, integrar ambientes que, ao estarem preservados com grande zelo pelos homens, são estruturados com base na virilidade. Fazer-se admitir em um coletivo de trabalho viril pressupõe, para as mulheres, pagar com a moeda da virilidade, o que é um tanto complicado, uma vez que elas se encontram, por esse fato mesmo, dilaceradas entre a sua identidade sexual de mulher e a virilidade à qual devem se conformar, sob pena de

serem excluídas, sem maiores cerimônias, pelos homens do coletivo, chegando a passar por múltiplas humilhações.” (Dejours, 2022a, p. 63)

Diante deste caráter intrusivo da feminilidade, as participantes relataram recorrer frequentemente ao alojamento feminino como espaço de acolhimento, onde usufruem de maior liberdade para nomear o sofrimento, compartilhar experiências e buscar apoio mútuo. Diferentemente do que ocorre nos espaços “mistos” ou “masculinos”, onde a rotina de trabalho e descontração pode ser interrompida por momentos de provocação ou mesmo de violência, as participantes descreveram a convivência entre mulheres como muito positiva, marcada pelo companheirismo e pela honestidade:

“Eu entendo por que tem momentos que as mulheres ficam mais no alojamento, que é o único espaço no quartel inteiro que é só delas. Então é normal as mulheres ficarem às vezes mais na delas, acho que em busca de um ambiente mais ameno, mais feminino... Que o quartel é bem masculino sim. (...) Mas pela minha vivência o ambiente feminino ele é mais calmo, sabe? Mais sossegado, mais honesto. As mulheres, entre a gente, a gente tem conversas mais pessoais, sabe? E a gente fala das nossas vidas, o que a gente está sentindo... Tanto é que a gente se fecha mais para evitar certos problemas”
(Marizelli)

Observa-se dentro dos pequenos coletivos de mulheres a formação de espaços coletivos de fala, onde o vínculo de confiança e de cooperação que assegura o direito à palavra abre caminhos para a elaboração do sofrimento. A importância destes espaços reside no fato de que, promovendo a discussão e a deliberação, representam a possibilidade de mobilização subjetiva e coletiva em prol da ressignificação do sofrimento e da transformação da organização do trabalho (Dejours, 2022b).

As entrevistas permitiram identificar, entretanto, que a qualidade da infraestrutura dedicada às bombeiras difere significativamente entre quartéis. Algumas das entrevistadas informaram dispor de um alojamento feminino amplo, e que, na percepção delas, atende muito bem às necessidades das bombeiras lotadas ali. Já outras, provenientes de diferentes quartéis, relataram dificuldades para conseguir um espaço físico que comporte o quantitativo de bombeiras: *“Tem só um alojamento feminino, é um alojamento grande que a gente conseguiu depois de uma certa luta né, porque homem é muito mal acostumado, então eles acham que sempre estão perdendo, né...”* (Anita)

Houve relatos de quartéis onde, com o ingresso de mais bombeiras, o alojamento disponível para as mulheres já não é suficiente, a ponto de não comportar camas para todas que estão de serviço durante a noite. Descrevem inclusive que, nos alojamentos masculinos, é comum cada beliche ser utilizada por apenas um bombeiro, ao passo que no alojamento feminino, as beliches são ocupadas em sua capacidade total, e ainda assim falta espaço. As bombeiras que se encontram nesta situação relataram que este problema tem sido levado ao conhecimento de seus superiores há bastante tempo, mas que ainda não foram adotadas medidas para suprir adequadamente as necessidades do efetivo feminino:

“Um mínimo de justiça seria a gente conseguir um espaço que acomodaria razoavelmente todo mundo, que a gente conseguisse acomodar de maneira razoável, né? E isso criou um conflito também dentro do quartel, que foi injusto... (...) A desculpa era: ‘ah, isso é uma mudança que vai gerar muito ruído dentro do CBMDF, então tenho que conversar com fulano e sicrano...’ ” (Milunka)

“As bombeiras estão com um único alojamento, um espaço muito pequenininho, que tem, muito pequeno mesmo. Assim, a gente está tentando conseguir um espaço a mais, ou um

espaço maior, e ainda não conseguiu... Só que então essa parte eu sei que acontece com a gente porque a gente é mulher, os homens têm alojamento sobrando, assim, espaço sobrando, esbanjam muito, muito conforto, enquanto as mulheres vivem uma situação de grande desconforto...” (Marizelli)

Em um destes casos, a participante informou que, devido a uma “contra-força” do efetivo masculino, as mulheres de seu quartel tiveram que acatar uma solução temporária de ocupar um pequeno alojamento adicional, porém sem banheiro.

Compreende-se portanto que, uma vez que o modelo de masculinidade que estrutura a organização do trabalho na instituição militar é erigido sobre a subjugação da feminilidade, abrir espaço para a mulher dentro do quartel representa uma transgressão do ideal que organiza não só a dinâmica social do coletivo mas também o processo identitário dos indivíduos que compõem este coletivo. A efetiva abertura destas instituições para *ser mulher e pertencer* exigiria uma mudança cultural profunda, capaz de ressignificar o que é ser militar e transformar a relação identitária de homens e mulheres com o trabalho.

Identifica-se, neste contexto, uma necessidade de políticas institucionais voltadas para a garantia de direitos das mulheres na Corporação com foco na transformação da cultura organizacional, e que incluam a gestão de infraestrutura, o combate à violência e à discriminação contra as mulheres como pautas prioritárias.

Considerações finais

A cultura machista, a cobrança de virilidade, as violências e a dificuldade de denunciá-las são sintomas de um sistema militar que ainda resiste, a nível cultural, à intrusão da feminilidade, limitando as possibilidades de efetivo pertencimento das mulheres ingressas na Corporação, especialmente quando em baixos números. Na busca por um espaço seguro de convivência, a

estratégia das bombeiras é se refugiar no alojamento feminino, onde elas constroem um ambiente de aceitação e coesão. Ressalta-se a potência da mobilização cooperativa dentro dos grupos de mulheres, caracterizada pelo acolhimento e apoio mútuo, enquanto estratégia coletiva de enfrentamento capaz de promover bem-estar e prevenir o adoecimento no trabalho.

Tais resultados revelam uma importante oportunidade de investimento institucional voltado à garantia de condições dignas de trabalho e à melhoria da saúde no trabalho por meio do incentivo ao ingresso de mais mulheres na Corporação e da reforma na gestão de infraestrutura.

Ressalva-se que os resultados aqui discutidos refletem a vivência de bombeiras lotadas em quartéis operacionais (unidades multi-emprego), designadas para a realização da atividade-fim da Corporação. A realidade de trabalho das militares inseridas em unidades estritamente administrativas, órgãos de saúde, cursos de formação e outras áreas de atuação, carecem de investigação futura. Por fim, sugere-se também o desenvolvimento de estudos voltados para a análise da psicodinâmica do trabalho feminino militar à luz das questões de classe e étnico-raciais.

Referências

- Antloga, C. S., Monteiro, R., Maia, M., Porto, M., & Maciel, M. (2020). Trabalho Feminino: Uma Revisão Sistemática da Literatura em Psicodinâmica do Trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 36(spe). <https://doi.org/10.1590/0102.3772e36nspe2>
- Buss, K. (2019). Uma análise acerca das dificuldades enfrentadas pelas bombeiras militares do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina (CBMSC). *Ignis: revista técnico científica do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina*, 4(1), 122-137. <https://ignis.emnuvens.com.br/revistaignis/article/view/62>
- Calazans, M. E. (2003). A constituição de mulheres em policiais: Um estudo sobre policiais femininas na brigada militar do Rio Grande do Sul. [Dissertação de mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul]. Repositório digital LUME, UFRGS. <http://hdl.handle.net/10183/2940>
- Camargo, B. V. & Justo, A. M. (2013). IRAMUTEQ: um software gratuito para análise de dados textuais. *Temas em Psicologia*, 21(2), 513-518. <https://dx.doi.org/10.9788/TP2013.2-16>
- Castro, C. (2021). *O espírito militar: Um antropólogo na caserna* (3a ed.). Zahar.
- Chadud, R. C. (2017). Trabalho, gênero e identidade: A experiência emocional nos serviços de bombeiras militares. [Tese de doutorado, Universidade Federal de Goiás]. UFG. <http://repositorio.bc.ufg.br/tede/handle/tede/9232>
- Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: Estudo de psicopatologia do trabalho* (5a ed.). Cortez Editora; Oboré.
- Dejours, C. (2022a). Trabalho vivo: sexualidade e trabalho. v.1 (2 ed.). Editora Blucher.
- Dejours, C. (2022b). Trabalho vivo: sexualidade e trabalho. v.2 (2 ed.). Editora Blucher.

Lombardi, M. R., Bruschini, C. & Mercado, C. M. (2009). As Mulheres na Forças Armadas brasileira: A Marinha do Brasil. *Textos FCC*, 30, 105.

<https://publicacoes.fcc.org.br/textosfcc/article/view/2448>

Molinier, P. (2004). Psicodinâmica do trabalho e relações sociais de sexo. Um itinerário interdisciplinar. 1988-2002. *Revista Produção*, 14(3), 14-26.

<https://doi.org/10.1590/S0103-65132004000300003>

Nogueira, C. M., Pestana, B. M. & Rodrigues, G. S. D. (2021) As relações sociais de gênero e a divisão sociosexual do trabalho. In C. S. Antloga, M. Maia, M. N. Santos, (Orgs.) *Trabalho feminino: desafios e perspectivas no Brasil* (pp. 31-44). Appris.

Ribeiro, L. (2018). Polícia Militar é lugar de mulher? *Revista Estudos Feministas*, 26(1).

<http://dx.doi.org/10.1590/1806-9584.2018v26n143413>

Souza, R. G. & Antloga, C. S. (2017). Psicodinâmica do trabalho masculino e a defesa da virilidade: uma questão de gênero. *Trabalho (En) Cena*, 2017, 2(2) pp. 18-38.

<https://doi.org/10.20873/2526-1487V2N2P18>

Welzer-Lang, D. (2001). A construção do masculino: Dominação das mulheres e homofobia.

Revista Estudos Feministas, 9(2), 460-482. <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2001000200008>

ANEXO 1

Roteiro de Entrevista

Perguntas sócio-demográficas

1. Qual a sua idade?
2. Com qual raça você se identifica?
3. Qual a sua orientação sexual?
4. Há quanto tempo ingressou no CBMDF?
5. Qual a sua experiência na atividade operacional? (Tempo e tipo de atividade)
6. Qual a sua área de formação acadêmica?
7. Qual a composição do seu núcleo familiar? É casada? Convive com companheiro(a)?
Possui filhos?

Perguntas para entrevista semi-estruturada

1. Descreva um dia típico no seu trabalho.
2. Qual é o aspecto mais marcante da sua interação/convivência com seus/suas colegas de trabalho?
3. Digamos que é domingo, ou o último dia da folga, e você se lembra que amanhã você está de serviço. Quando você lembra disso, quais são os sentimentos que te vem?
4. Descreva como seria um dia de trabalho que, para você, seria muito ruim. O pior dia de trabalho que você já teve ou que consegue imaginar.
5. De todas as dificuldades que você passa, quais você acha que passa só porque é mulher?
E quais você acha que são piores porque você é mulher?

6. Quando você enfrenta essas dificuldades, como você tenta resolver isso?
7. Você compartilha/tem ajuda de alguém para o trabalho doméstico?
8. Você tem vontade/intenção de ter filhos? Como você acha que seria se você tivesse filhos?
9. Como você acha que a sua maternidade é (ou seria) impactada pelo trabalho no CBMDF?
E como o seu trabalho no CBMDF é (ou seria) impactado pela maternidade?
10. Qual a pior dificuldade que você já passou por ser mãe e bombeira?
11. Você já precisou do auxílio de medicação ou outros tratamentos para te dar suporte no seu dia-a-dia de trabalho?
12. Quais expectativas você tem para o seu futuro na Corporação?
13. Na sua opinião, o que falta no CBMDF para melhorar a realidade de trabalho das mulheres?

ANEXO 2

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE

Título da Pesquisa: Gênero e saúde mental no trabalho: a realidade bombeiro-militar

Nome das pesquisadoras: Prof. Dra. Carla Antloga e Mestranda Julia Schirmer

I. Natureza da pesquisa

Convidamos a senhora a participar voluntariamente do projeto de pesquisa de Mestrado intitulado **Gênero e saúde mental no trabalho: a realidade bombeiro-militar**, sob a responsabilidade da Universidade de Brasília. O projeto tem por objetivo analisar o impacto das questões de gênero sobre a psicodinâmica do trabalho de bombeiras militares do DF. O objetivo desta etapa é coletar dados sobre a realidade de trabalho das bombeiras-militares do DF a partir do relato das próprias trabalhadoras.

A sua participação se dará por meio de uma entrevista individual online com a responsável da pesquisa, gravada por meio do aplicativo Teams, com um tempo estimado de 45 a 50 minutos para sua realização.

II. Riscos e desconforto

A Senhora pode se recusar a responder qualquer questão que lhe traga constrangimento, podendo desistir de participar da pesquisa em qualquer momento sem nenhum prejuízo. Sua participação é voluntária. Esta pesquisa atende aos requisitos éticos dispostos nas Resoluções CNS 466/2012 e 510/2016. Nenhum dos procedimentos usados oferece riscos à sua dignidade.

A Senhora não terá nenhum tipo de despesa para participar desta pesquisa, bem como nada será pago por sua participação.

III. Confidencialidade

Todas as informações coletadas neste estudo são estritamente confidenciais. Apenas os membros da pesquisa (ligados à Universidade de Brasília-UnB) terão conhecimento dos dados, assegurando assim sua privacidade. A Senhora receberá todos os esclarecimentos necessários antes, durante e depois da pesquisa e lhe asseguramos que seu nome não aparecerá, sendo mantido o mais rigoroso sigilo pela omissão total de quaisquer informações que permitam identificá-la. Os resultados da pesquisa poderão ser publicados posteriormente, **sem que haja a sua identificação e das demais participantes**. Os registros, gravações, dados e materiais serão utilizados somente para esta pesquisa e ficarão sob a guarda do pesquisador responsável.

IV. **Dúvidas e contato**

Se a Senhora tiver qualquer dúvida em relação à pesquisa, pode enviar um e-mail para **julia.fqs@gmail.com**

Caso concorde em participar, pedimos que manifeste a concordância verbalmente, garantindo o registro do consentimento nesta gravação.

Brasília, ___ de _____ de 2023

Encerramento

Os resultados da investigação aqui descrita corroboram com diversos outros achados da literatura científica quanto à necessidade de uma transformação no cerne da cultura militar. Permitir a entrada das mulheres é um passo essencial, mas não é o suficiente para garantir a equidade, pois sem a revisão das tradições as mulheres continuam submetidas a um lugar de subalternidade, às margens da organização militar. Além da reivindicação por números mais representativos no efetivo, as possibilidades de real pertencimento das mulheres exigem também mudanças nas crenças e nos valores que estruturam estes espaços. O sentimento de perseverança diante de tal desafio ecoa na fala de uma das participantes desta pesquisa:

"Estão tendo que engolir a gente, vai ter que engolir, nem que seja muito pela essa forçação, que essa mentalidade continue evoluindo para que a gente cada vez mais consiga ter mais autonomia, ter mais palavra, ter mais frente dentro da corporação."

(Quitéria)

Esta realidade constatada não se restringe à instituição que serviu como campo de pesquisa deste trabalho. Trata-se de algo que é transversal aos diversos órgãos militares, em nível federal, estadual e distrital, e que é reflexo de estruturas enraizadas no tecido da nossa sociedade brasileira. A luta por equidade precisa envolver todas as camadas deste sistema, desde a intimidade do lar até os mais públicos atos de democracia. Para isso, é preciso que cada segmento da sociedade possa não só ocupar mas também se apropriar de todos esses espaços, exercendo antes de tudo seu direito de pensar e falar.

Enquanto bombeira militar que, com orgulho, também sou, faço questão de afirmar que o trabalho empreendido nesta pesquisa e na apresentação de seus resultados não deve ser interpretado como uma rejeição à instituição. Pelo contrário, posso dizer que aprendi a amar a

Corporação e a nossa missão, e justamente por isso sinto o dever de trabalhar *por ela*, buscando o constante aprimoramento e reafirmando o compromisso que temos em prestar o melhor serviço possível à população.

A história da bombeira-militar no Distrito Federal é de muita luta, mas não apenas de luta *contra* os obstáculos. A luta é *por* um propósito. Em uma palestra recente, tive a oportunidade de oferecer às três primeiras Oficiais que ingressaram no CBMDF os meus agradecimentos por terem dado seu sangue e seu suor para pavimentar o caminho que hoje eu e minhas colegas podemos trilhar. Aproveito agora para reafirmar o meu compromisso em continuar essa caminhada com minhas irmãs de farda para que possamos, enquanto Corporação, recepcionar as próximas guerreiras do fogo de braços cada vez mais abertos.