

**FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA EM REDE
NACIONAL – PROFIAP**

MARLISE HELENA RIBEIRO BERNARDES DE BARROS

**MATERNIDADE E CARREIRA PROFISSIONAL DE MULHERES MILITARES
NO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL**

**CAMPO GRANDE/MS
2024**

MARLISE HELENA RIBEIRO BERNARDES DE BARROS

**MATERNIDADE E CARREIRA PROFISSIONAL DE MULHERES MILITARES NO
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL**

Trabalho de Conclusão Final apresentado ao Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional – PROFIAP – realizado na Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, como requisito à obtenção do título de Mestre em Administração Pública.

Orientador: Prof. Dr. Marco Antonio Costa da Silva

**CAMPO GRANDE/MS
2024**

MARLISE HELENA RIBEIRO BERNARDES DE BARROS

**MATERNIDADE E CARREIRA PROFISSIONAL DE MULHERES MILITARES NO
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL**

Trabalho de Conclusão Final apresentado ao Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional – PROFIAP – realizado na Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, como requisito à obtenção do título de Mestre em Administração Pública.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Marco Antonio Costa da Silva
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
(Orientador)

Prof. Dr. Geraldino Carneiro de Araújo
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
(Membro interno)

Prof. Dra. Isaura Alberton de Lima
Universidade Tecnologia Federal do Paraná - UTFPR
(Membro rede externo)

Prof. Dra. Telma Romilda Duarte Vaz
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
(Membro externo)

Campo Grande, 03 de outubro de 2024

Aos meus pais, Maria das Graças Ribeiro
Bernardes e Humberto da Silveira Bernardes.

Este trabalho é, na verdade, um reflexo do
esforço e sacrifício que fizeram ao longo de
suas vidas. Foram a base sólida que me
permitiu chegar até aqui.

AGRADECIMENTOS

Ao meu Orientador, Prof. Marco Antonio, que desde o primeiro dia apostou nesta pesquisa, oportunizando meu crescimento como pesquisadora e profissional. À Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, através dos professores do Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional – PROFIAP, que contribuíram em cada passo nesse caminho. Aos colegas, ao longo da jornada deste Mestrado, em especial à Josiane, com quem pude contar para o apoio nesta pesquisa.

Ao Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Mato Grosso do Sul e à Polícia Militar do Estado de Mato Grosso do Sul, através dos colegas de profissão, às mulheres militares e, em especial, àquelas que contribuíram para esta pesquisa, deixando registradas suas experiências vividas e suas expectativas.

A Deus, Pai Todo-Poderoso, nossa base, nossa origem e nosso destino, por ter me dado minha família, meu tudo.

À minha família: meu marido, que muito se doou para que eu pudesse lutar em busca da equidade para uma sociedade mais justa; minha filha de coração, que me permitiu amar desde o primeiro dia; e ao meu filho, que me deu a dádiva da maternidade.

RESUMO

A mulher tem ocupado inúmeros campos de trabalho que historicamente foram considerados exclusivamente de homens. Isso tem se dado graças às lutas dos movimentos feministas. Muitos dos espaços de trabalho masculinos têm sido ocupados também por mulheres, como é o caso das instituições militares, o que impacta o modelo ainda patriarcal da sociedade. Consta-se que a inclusão está ocorrendo de forma bem lenta e que as mulheres enfrentam problemas de toda natureza, como salários menores, questões de assédio, falta de representatividade em cargos de liderança e dificuldades de ascensão na carreira, principalmente devido aos desafios associados à maternidade. O objetivo geral desta pesquisa foi analisar o impacto da legislação atual nas condições de ascensão das mulheres na carreira profissional militar no Estado de Mato Grosso do Sul. Trata-se de uma pesquisa que utilizou métodos mistos de natureza quantitativa e qualitativa. A população da pesquisa foi constituída por mulheres bombeiras e policiais militares do Estado de Mato Grosso do Sul. Os dados foram coletados com aplicação de um *survey* composto por questões fechadas e uma questão aberta. Os dados foram analisados por meio de estatística descritiva (pesquisa quantitativa) e análise de conteúdo (pesquisa qualitativa), bem como utilização da ferramenta Iramuteq. A pesquisa evidenciou que a grande maioria das militares têm a percepção que a maternidade influencia no avanço da carreira, a taxa de fecundidade menor entre elas (1,08 para bombeiras e 1,3 para policiais) reforça esse achado da pesquisa. Como produto dessa pesquisa são apresentadas 4 minutas com sugestões de alteração das legislações que podem contribuir para melhor as condições de trabalho, a relação com a maternidade e ascensão na carreira das mulheres militares.

Palavras-chave: Mulheres Militares; Carreira Militar; Maternidade; Gênero.

ABSTRACT

Women have been entering numerous fields of work that were historically considered exclusively for men. This has been made possible thanks to struggles of feminist movements. Many male-dominated workspaces have also been occupied by women, such as in military institutions, which impacts the still-patriarchal model of society. It is observed that inclusion is occurring very slowly and that women face various challenges, such as lower wages, harassment issues, lack of representation in leadership positions and career advancement difficulties, particularly due to challenges associated with motherhood. The general objective of this research was to analyze the impact of current legislation on the conditions for women's advancement in the professional military career in the State of Mato Grosso do Sul. This research utilized mixed methods, both quantitative and qualitative in nature. The research population consisted of female firefighters and military police officers in the State of Mato Grosso do Sul. Data were collected through a survey consisting of closed-ended questions and one open-ended question. The data were analyzed using descriptive statistics (quantitative research) and content analysis (qualitative research), along with the Iramuteq tool. The research showed that most military women have the perception that motherhood influences career advancement, the lower fertility rate among them (1.08 for firefighters and 1.3 for police officers) reinforces this research finding. As a product of this research, 4 drafts are presented with suggestions for changing legislation that can contribute to better working conditions, the relationship with motherhood and career advancement for military women.

Keywords: Military Women; Military Career; Motherhood; Gender.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – População e Amostra por Corporação	48
Tabela 2 – Características demográficas da amostra	50
Tabela 3 – Quantidade de cursos frequentados	52
Tabela 4 – Prejuízo para as militares que fizeram mais de um curso	52
Tabela 5 – Percepção de influência da maternidade no avanço na carreira	53
Tabela 6 – Militares que acreditam não haver relação da maternidade com a ascensão .	54
Tabela 7 – Militares que decidiram não engravidar ou postergaram	55
Tabela 8 – Militares que deixaram de fazer curso devido à maternidade	55
Tabela 9 – Militares que deixaram de fazer curso devido à maternidade x Percepção ...	56
Tabela 10 – Militares que deixaram de fazer curso devido a outra situação qualquer	57
Tabela 11 – Experiência pessoal em relação ao Decreto N. 15.262	58
Tabela 12 – Percepção das mesmas oportunidades para homens e mulheres	59

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior.

CBMMS – Corpo de Bombeiro Militar do Estado de Mato Grosso do Sul.

CFAP – Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Praças.

CIDH/OEA – Direitos Humanos da Organização dos Estados Americanos.

CWINF – Comitê de Mulheres nas Forças da OTAN.

EUA – Estados Unidos da América.

Fiocruz – Fundação Oswaldo Cruz.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

IMC – Índice de massa corpórea.

IRAMUTEQ – Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires.

LIGABOM – Concelho Nacional dos Corpos de Bombeiros Militares do Brasil.

ODS – Objetivos do Desenvolvimento Sustentável.

OIT – Organização Internacional do Trabalho.

OMS – Organização Mundial de Saúde.

ONU – Organização das Nações Unidas.

OTAN – Organização do Tratado do Atlântico Norte.

PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

PM – Polícia Militar.

PM-CE – Polícia Militar do Estado do Ceará.

PMESP – Polícia Militar do Estado de São Paulo.

PMMS – Polícia Militar do Estado de Mato Grosso do Sul.

PMPR – Polícia Militar do Estado do Paraná.

Sejusp – Secretaria de Justiça e Segurança Pública.

STF – Supremo Tribunal Federal.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	11
1.1	Problema de Pesquisa.....	14
1.2	Objetivos.....	17
1.2.1	Objetivo Geral.....	17
1.2.2	Objetivos Específicos.....	18
1.3	Justificativa e relevância da pesquisa.....	18
2	REFERENCIAL TEÓRICO-NORMATIVO.....	20
2.1	Segregação ocupacional e a inserção das mulheres no mercado de trabalho.....	20
2.2	O processo de inserção das mulheres nas instituições militares.....	25
2.3	As dificuldades enfrentadas pelas mulheres nas instituições militares.....	30
2.4	Considerações sobre a legislação.....	35
2.4.1	O ingresso nas Corporações.....	35
2.4.2	Licença-maternidade e Licença-paternidade.....	39
2.4.3	Promoção.....	42
3	CLASSIFICAÇÃO METODOLÓGICA E PROCEDIMENTOS DE PESQUISA.....	46
4	ANÁLISE DOS DADOS.....	50
4.1	Análise pelo Iramuteq.....	63
4.2	Achados e Evidências – algumas reflexões.....	67
5	PRODUTO TÉCNICO TECNOLÓGICO.....	72
5.1	Proposta de alteração da Minuta de Decreto que altera o Decreto Nº 15.262, de 2019....	72
5.2	Proposta de alteração da Minuta de Lei Compl. Que altera Lei Compl. Nº 053, de 1990	84
5.3	Proposta alteração de Minuta de Lei que altera Lei Nº 3.808, de 2009.....	87
5.4	Proposta de constituição da Assessoria Especial de Bombeiros Militares.....	90
	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	94
	REFERÊNCIAS.....	97
	Anexo I – Questionário.....	104

1 INTRODUÇÃO

Uma série de fatores históricos e culturais moldaram as realidades das relações de gênero ao longo do tempo, das culturas e dos lugares em todo o mundo. No contexto do capitalismo, a divisão tradicional do trabalho baseada no gênero tem raízes profundas. As mulheres foram historicamente designadas para o papel de cuidadoras, responsáveis pelo lar e, principalmente, como reprodutora da força de trabalho no processo do capitalismo, conforme (Federici, 2023), enquanto os homens eram vistos como senhores das famílias, provedores financeiros. Essa divisão desigual de responsabilidades é reforçada por normas sociais e expectativas culturais que perpetuam a ideia de que as mulheres são naturalmente mais adequadas para tarefas domésticas e cuidados com a família, enquanto os homens são mais valorizados por seu desempenho no mercado de trabalho.

Duas décadas já se passaram neste novo milênio e, apesar de avanços significativos das mulheres em diversos âmbitos sociais, ainda há muito a ser feito no que se refere à igualdade de gênero no ambiente de trabalho. Ainda é frequente a expectativa de que as mulheres devam se responsabilizar pelos cuidados dos filhos mesmo enquanto desempenham suas atividades no mercado de trabalho, isentando os homens dessas responsabilidades. Assim, a mulher acumula funções de atividades de cuidados com a família, atividades domésticas e o trabalho formal.

Pensar o contexto de trabalho formal da mulher implica compreender uma complexa rede de responsabilidades no âmbito familiar, envolvendo principalmente a maternidade. Essas questões envolvem as expectativas e as exigências do ambiente de trabalho. Os desafios, portanto, são inúmeros passando por preconceitos e estigmas e por barreiras estruturais estabelecidas pela sobrevivência de valores patriarcais na cultura das organizações, os quais oprimem e desvalorizam a mulher e seu papel no ambiente organizacional (Leite, 2017).

Assim, a disparidade de gênero nas responsabilidades domésticas e no trabalho remunerado reflete desigualdades estruturais mais amplas na sociedade, contribuindo para a persistência de estereótipos de gênero e limitando as oportunidades de realização pessoal e profissional das mulheres.

Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2018) evidenciam que as mulheres têm mais escolaridade que os homens e se dedicam aos cuidados de pessoas ou às tarefas domésticas 73% a mais de horas do que os homens em suas atividades, conforme Figura 1.

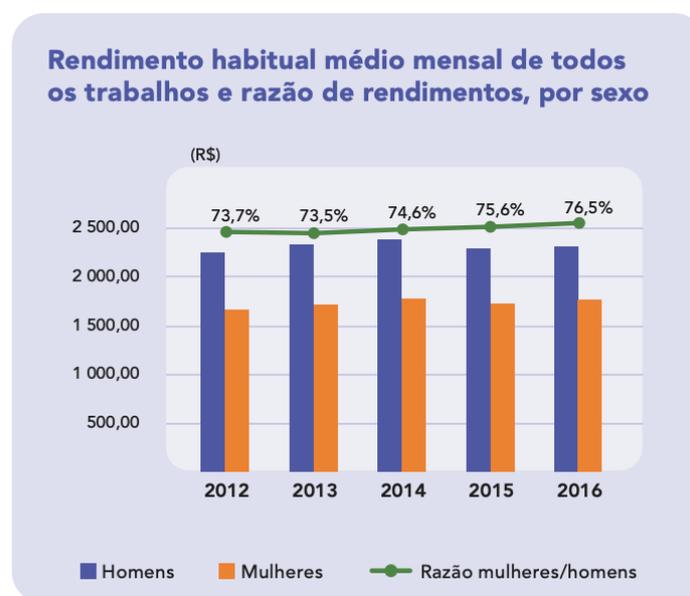
Figura 1: Nível de escolaridade 2018



Fonte: IBGE (2018)

Apesar disso, as mulheres recebem apenas 75% dos salários dos homens (Figura 2) e ocupam menos de 40% dos cargos gerenciais.

Figura 2: Rendimento Mensal



Fonte: IBGE (2018)

Embora os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD CONTÍNUA tenham evidenciado a importância e o reconhecimento das mulheres como responsáveis econômica e financeira pelos lares, e apesar de serem apontadas como pessoas de

referência nas famílias, o que se constata na prática é a prevalência da desigualdade em termos de oportunidades, salários, condições de trabalho e responsabilidades no trabalho e no ambiente doméstico (Lara et al., 2017). Os autores citam o seguinte crescimento evidenciado na pesquisa:

As mulheres passaram a ser citadas como pessoas de referência das famílias. Independentemente da situação de casal com ou sem filhos, cresceu consideravelmente a proporção de mulheres que se tornaram as responsáveis pelos núcleos familiares de 2001 a 2011. Nas situações de casais sem filhos a proporção foi de 4,5% para 18,3%, e nos núcleos de casais com filhos a proporção foi de 3,4% para 18,4% nesse período. Nas situações monoparentais, as mulheres se mantiveram como a maioria, 89,6% em 2001 e 88,7% em 2011. (Lara et al., 2017).

Ressalta-se que, em empresas que apresentam um ambiente de trabalho voltado para uma cultura que valoriza ideais patriarcais, as mulheres enfrentam dificuldades para se inserir não apenas fisicamente, mas como colaboradoras de todo o ambiente e contexto laboral, pois nesse modelo cultural, as empresas não concebem as mulheres como potenciais profissionais capazes de tomada de decisão, de criatividade e comando de equipes, ao contrário, são vistas como intrusas ou peças desajustadas que deveriam apenas servir aos homens em posições subalternas.

Apesar de não termos superado o histórico machista, no âmbito do setor público, a presença das mulheres superou a do setor privado e experimentou um aumento ao longo do tempo. Em 1986, a distribuição de vínculos era equitativa entre os sexos, mas a participação feminina cresceu gradualmente, atingindo 59,3% em 2017. Na Administração Federal, as mulheres eram 35% dos trabalhadores em 1992. Em 1993, pulou para 39,6%, equivalente a 78,3 mil mulheres. Em 2004, o percentual atingiu um número de 42,9% de mulheres. Em 2020, as mulheres representaram 45% (Coitinho, 2011; Vilela, 2023).

Importante lembrar, conforme assinalam Lopez e Guedes (2020), que esse aumento está principalmente associado à expansão do emprego no setor público municipal, no qual a presença feminina é predominantemente majoritária, especialmente devido à presença significativa de professoras e profissionais da área de enfermagem. Se por um lado houve um aumento da ocupação feminina no setor público, as condições de trabalho e as possibilidades de ascensão não são diferentes, pois na mesma medida cresce o número de servidoras que enfrentam a sobrecarga da dupla jornada de trabalho, o que pode impactar o tempo disponível para adquirir qualificações adicionais e, conseqüentemente, prejudicar o avanço na carreira.

Dessa forma, a discriminação de gênero pode manifestar-se na distribuição desigual de cargos comissionados e funções gratificadas. Isso fica evidente ao observarmos que a maioria dos cargos políticos de alto escalão no Brasil ainda é ocupada por homens. O que se constata é que apesar do maior nível de escolaridade e o aumento do público feminino na administração

pública, as mulheres continuam a encarar dificuldades em sua trajetória profissional e a ocupar postos inferiores aos dos homens (Bechtluft; Costa, 2021).

Cabe destacar que a atuação da mulher nas corporações militares (Exército Brasileiro, Aeronáutica, Marinha, Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares) ainda é objeto de discussões relevantes, não apenas nas questões de acesso, mas também nas dificuldades enfrentadas por elas no ambiente de trabalho.

De acordo com Barbosa (2023), as dificuldades incluem a percepção de que as mulheres não têm a mesma condição de exercer atividades de força como os homens, a existência de relações de poder desiguais entre homens e mulheres dentro e fora da corporação, além da grande presença de preconceitos contra a mulher dentro da Polícia Militar. Além do assédio moral, que é uma preocupação constante, além de outros desafios enfrentados pelas mulheres que buscam avançar em suas carreiras militares, tais como discriminação de gênero, expectativas tradicionais de gênero, dificuldades de conciliação trabalho-família, falta de representatividade feminina, barreiras estruturais relativas ao gênero, falta de equidade entre gêneros, dentre outras.

1.1 Problema de Pesquisa

Se os dados confirmam a presença de mais mulheres no serviço público de forma geral, em ambientes que possuem historicamente um perfil exclusivamente masculino, os percentuais femininos ainda são muito baixos. Dados atualizados do Estado de Mato Grosso do Sul mostram que apenas 10% do efetivo total (6.930 militares) das forças auxiliares, os militares estaduais (Polícia Militar e Corpo de Bombeiros Militar), é composta por mulheres (SEJUSP, 2023). Observa-se que esse percentual ainda é inferior em relação aos dados nacionais dos Corpos de Bombeiros Militares do Brasil: as Bombeiras Militares somam 9.196 em todo o Brasil, equivalente a 13,7% (Ligabom, 2023) e as Polícias Militares somavam 46.180 integrantes, até o ano de 2014, equivalente a 12% (Lopes, 2020).

No serviço militar, especialmente as mulheres, com poucas exceções, ainda estão longe de chegar ao topo dos níveis hierárquicos superiores das corporações e, conseqüentemente, de poder conduzir as próprias carreiras. Em um espaço fortemente idealizado pelo patriarcado, apenas muito recentemente as mulheres conseguiram abrir espaços e serem inseridas nessas corporações. Seja pelo simples fato de serem mulheres, ou por serem jovens e, portanto, ainda não terem percorrido todas as etapas necessárias para alcançar os postos mais elevados, as mulheres continuam em desvantagem no serviço militar (Musumeci; Soares, 2012).

A busca por equidade para as mulheres é de extrema importância e altamente relevante na atualidade, sendo um dos 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS). Os ODS são uma agenda mundial adotada durante a Cúpula das Nações Unidas sobre o Desenvolvimento Sustentável em setembro de 2015, composta por 17 objetivos e 169 metas a serem atingidos até 2030. O ODS 5 – “Igualdade de gênero: alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas” tem sido objeto de políticas públicas em todo o mundo, sendo uma das metas mais importantes e complexas de se realizar. Ressalta-se que não se trata de um objetivo de organização isolado ou um fomento de um grupo de pessoas, mas uma meta estabelecida mundialmente por 193 países membros da ONU – Organização das Nações Unidas.

A importância dessa meta é reforçada no Plano de Governo do atual Governador do Estado de Mato Grosso do Sul, Eduardo Riedel, para gestão 2022-2026. Seu Plano de Governo, com o qual se elegeu nas eleições de 2022, reforça a importância desses objetivos e reflete um compromisso global para estabelecer uma comunidade onde os indivíduos possam desfrutar de uma vida digna, com qualidade de vida e preservação do meio ambiente. No Plano de Governo, o ODS 5 está vinculado a cinco eixos de seu mapa estratégico, sendo um deles a Segurança Pública. Assim, a questão de gênero e a segurança pública estão intimamente ligados no planejamento estratégico do atual Governo do Estado (Plano de Governo do Estado de Mato Grosso do Sul 2023-2026).

Um dos problemas importantes relacionados à questão do gênero observado no ambiente militar diz respeito às dificuldades de ascender na carreira para as mulheres. Há um chamado “teto de vidro” o qual não deixa a mulher acessar o patamar mais alto, é uma barreira invisível que dá a falsa ilusão de igualdade de oportunidades na carreira, mas bloqueia o acesso a posições elevadas da hierarquia profissional, mantendo as mulheres nas atividades menos valorizadas (BONELLI, 2011).

No Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Mato Grosso do Sul (CBMMS), o efetivo feminino atual é de 152 mulheres (9,81%) de um total de 1550 militares. Já na Polícia Militar do Estado de Mato Grosso do Sul (PMMS) a proporção é de 541 mulheres no serviço ativo para um total efetivo de 5.380, equivalente a 10,06%. Os dados apresentam uma situação de desequilíbrio, expressando o quanto a cultura e a história das corporações refletem tal fato.

De acordo com os dados das corporações do Estado de Mato Grosso do Sul, Polícia Militar e Corpo de Bombeiros Militar, somente duas mulheres ocupam hoje o posto máximo da carreira militar, sendo uma policial militar e outra bombeira militar, o que equivale a 0,02% do

efetivo total de militares estaduais da ativa, demonstrando que o espaço mais alto da carreira ainda é reservado aos homens (Sejusp, 2023).

As instituições militares são baseadas em estruturas hierárquicas piramidais rígidas e, o topo é, naturalmente, constituído por poucas pessoas. Este funil que delimita quem irá chegar ao topo da pirâmide é alicerçado por legislações que estipulam as regras, os requisitos e as trajetórias a serem seguidas. No contexto da Polícia Militar do Estado de São Paulo (PMESP), por exemplo, é obrigatório que, nos dois primeiros anos após a formatura no curso para soldados, todos desempenhem o que é denominado como funções "de rua". Isso implica realizar policiamento a pé no cotidiano, patrulhando em locais públicos. Se uma policial engravidar durante esse período, isso pode resultar em um atraso em sua progressão na carreira, uma vez que ela deve se afastar de suas funções. Embora a barreira não seja explicitamente mencionada, ela ainda persiste de maneira implícita (Bueno; Denari, 2018).

No ano de 2021, o Estado do Paraná, contrariando os avanços alcançados por mulheres no mercado de trabalho, lançou edital e lei estadual que restringiam a admissão de mulheres na Polícia Militar do Estado do Paraná (PMPR) em até cinquenta por cento (50%) com a justificativa de que a limitação residia no interesse público e na natureza especial da função (Borges; Mazaro, 2021).

O que se constata é que, embora as legislações de todos os estados do Brasil já garantam a incorporação de mulheres na carreira, em muitos ainda persiste uma cultura patriarcal, inclusive políticas, com legislações que restringem o acesso e o crescimento das mulheres na carreira militar, tendo como justificativa sua condição de mulher e o fato de poder ser mãe. Além disso, a questão transcende à mera entrada, exigindo uma abordagem das condições mínimas razoáveis para a permanência e ascensão dessas mulheres (Cristo et al., 2021).

Os casos citados e a realidade das Corporações do Corpo de Bombeiros Militar e da Polícia Militar do Estado de Mato Grosso do Sul escancaram um aspecto identificado por Cappelle e Melo (2010) de que 58% dos policiais militares entrevistados em sua pesquisa expressam apoio à manutenção ou à implementação de cotas para ingresso feminino, respaldando uma percepção patriarcal de discriminação na medida em que essas cotas não visam ampliar o ingresso de mulheres nas corporações, nem seus direitos, mas sim limitá-las a funções subalternas. O mesmo estudo demonstrou que 60,8% dos policiais acreditam que as mulheres devem ocupar vagas específicas dentro da corporação. Tal percepção reflete diretamente na carreira das bombeiras e policiais militares o que pode ser facilmente constatado pelo inexpressivo número de mulheres em postos mais elevados de chefia, refletindo a concepção de que o serviço policial é intrinsecamente masculino, uma vez que se presume que

atributos como força e virilidade não podem ser encontrados nas mulheres, resultando na descrição da instituição como uma espécie de "gueto masculino".

Um aspecto importante que complica ainda mais essa discussão de acesso, carreira e possibilidades de crescimento das mulheres é a questão da maternidade. Como em outras carreiras, na militar, todos os servidores devem cumprir uma série de cursos que são requisitos indispensáveis para a progressão, entretanto, em quase sua totalidade, tais atividades requerem uma grande demanda de esforço físico. Assim, as mulheres que estão grávidas ou tiveram filho(s) recentemente não conseguem participar dessas ações de treinamento devido à sua condição de maternidade, impedindo que alcancem o requisito para sua promoção. Portanto, ao ser exigido o cumprimento de participação de uma sequência de cursos, a mulher inserida na carreira militar acaba sendo colocada em uma posição hierárquica inferior aos homens, resultando em um desfavorecimento na progressão.

No Estado de Mato Grosso do Sul, Polícia Militar e Corpo de Bombeiros Militar utilizam basicamente as mesmas legislações quando se refere à ascensão nas graduações e nos postos. A primeira delas trata da inclusão nas instituições, a Lei n. 3.808, de 18 de dezembro de 2009, que dispõe sobre o concurso público para o ingresso e estabelece os requisitos indispensáveis para o exercício das funções militares. A outra legislação importante para fundamentar a carreira é a Lei Complementar n. 053, de 30 de agosto de 1990, que dispõe sobre o Estatuto dos Militares Estaduais de Mato Grosso do Sul.

Tais legislações, originadas de uma época em que as mulheres não tinham se inserido totalmente nas carreiras militares estaduais, carregam regras e requisitos que muitas vezes confrontam com a realidade feminina, tornando a ascensão das mulheres consideravelmente mais difícil em comparação com a dos homens.

Considerando o problema apresentado, esse estudo busca responder a seguinte questão de pesquisa: Como a legislação atual impacta as possibilidades de ascensão na carreira militar das mulheres no Estado de Mato Grosso do Sul?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo Geral

O objetivo geral da pesquisa é analisar o impacto da legislação atual nas condições de ascensão das mulheres na carreira profissional militar no Estado de Mato Grosso do Sul.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Compreender a legislação e o impacto na carreira da mulher militar no Estado de Mato Grosso do Sul;
- Analisar os desafios relacionados à maternidade que mulheres militares do Estado de Mato Grosso do Sul enfrentam na ascensão na carreira profissional;
- Propor recomendações para aprimorar a legislação e as políticas relacionadas à carreira militar das mulheres no Estado de Mato Grosso do Sul.

1.3 Justificativa e relevância da pesquisa

A presença das mulheres na carreira militar, bombeiras e policiais, e em outros setores das forças armadas tem crescido numa escala muito abaixo do necessário nas últimas décadas, refletindo uma mudança cultural muito tímida nas percepções sociais e nas políticas públicas de inclusão de gênero. O que se constata ainda é que a ascensão das mulheres na carreira profissional militar enfrenta diversos desafios, marcados por obstáculos institucionais, sociais e culturais.

No campo teórico, os estudos acadêmicos sobre a carreira militar das mulheres, especialmente no que se refere à Polícia Militar e ao Corpo de Bombeiros Militar, ainda possuem muitas lacunas. Pouca atenção tem sido dada à análise das condições de ascensão e dos desafios enfrentados pelas profissionais nessas carreiras, além das políticas de inclusão específicas para as mulheres nesse campo. As pesquisas acadêmicas existentes muitas vezes carecem de uma abordagem crítica e aprofundada sobre as experiências das mulheres nesse ambiente, o que ressalta a necessidade de investigações mais detalhadas e contextualizadas.

A pesquisadora, enquanto membro do Corpo de Bombeiros Militar, tem vivenciado de forma direta e indireta as dificuldades e discriminações enfrentadas pelas mulheres ao longo de suas carreiras. Essa vivência prática confere à pesquisa uma perspectiva única e uma sensibilidade para compreender as nuances e desafios específicos que as mulheres enfrentam nesse ambiente profissional. A partir de suas próprias experiências e observações, a pesquisadora pode contribuir para a identificação e análise das questões relacionadas à ascensão profissional das mulheres na carreira militar da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar.

É importante ressaltar também que, apesar dos progressos sociais em relação à igualdade de gênero, a legislação referente à carreira profissional militar das mulheres nem sempre evolui

na mesma medida que em outras áreas profissionais. No contexto da carreira militar do corpo de bombeiros e da polícia, observa-se uma estagnação ou mesmo retrocesso na implementação de políticas e normas que promovam a igualdade de oportunidades e o combate à discriminação de gênero. Isso evidencia a necessidade de uma análise crítica e aprofundada sobre as barreiras institucionais que limitam a ascensão das mulheres nesse contexto.

De outra forma, esta pesquisa pretende preencher uma lacuna importante na literatura acadêmica e no campo empírico, ao mesmo tempo em que contribui para uma reflexão mais ampla sobre as condições de ascensão da mulher na carreira profissional do Corpo de Bombeiros Militar e da Polícia Militar. Ao destacar as experiências pessoais da pesquisadora, as lacunas de estudos existentes, assim como a estagnação da legislação, a pesquisa contribui não apenas para compreender os desafios enfrentados pelas mulheres nesse contexto, mas também propor recomendações políticas e uma minuta de legislação que amplie as condições de ascensão da mulher na carreira profissional militar no Estado de Mato Grosso do Sul a fim de promover a igualdade de gênero e a inclusão no ambiente militar.

Ou seja, fazer com que as promessas e discursos de gestores militares e políticos, alinhados com os movimentos mundiais da agenda 2030, baseiem-se em pesquisas de campo reais e não apenas críticas abjugadas no dia a dia das corporações e tragam à tona a verdadeira necessidade de equidade de gênero, com soluções práticas e legais reescrevendo normas que, na época de seu nascimento, não tinham razão de pensar na mulher como elemento participativo das corporações, mas que agora há prudência para tal.

2 REFERENCIAL TEÓRICO-NORMATIVO

2.1 Segregação ocupacional e a inserção das mulheres no mercado de trabalho

Em um passado recente, as mulheres eram confinadas aos afazeres domésticos, doutrinadas desde cedo a se submeterem aos homens, enquanto tinham pouco conhecimento sobre sua própria sexualidade e corpo. Infelizmente, essa mentalidade ultrapassada ainda persiste atualmente, pois a sociedade continua tentando definir o papel da mulher e do homem por meio de um ideal binário, baseado no feminino e masculino, considerando este último como o gênero superior e submetendo as mulheres a um plano de dependência, fragilidade e incompetência para atividades de liderança no trabalho formal remunerado.

Ao longo do tempo, pais, escolas e a sociedade em geral sempre educaram as meninas para se comportarem de uma forma específica, enquanto os meninos eram ensinados de outra maneira. Na infância, enquanto as meninas recebiam formação para os cuidados do lar e obediência, os meninos eram livres para aprender a comandar e a não demonstrar fraqueza. Essa realidade ainda se reflete nas organizações, uma vez que, por muitos séculos, o ambiente de trabalho era exclusivo para homens, desencorajando e até mesmo proibindo as mulheres de ingressarem no mercado de trabalho (Seggiaro, 2017).

Para entender a evolução da inserção da mulher no mercado de trabalho e nas carreiras militares, é importante examinar os primórdios da civilização humana e entender também a segregação ocupacional. A segregação ocupacional se refere à tendência de alguns grupos raciais e de gênero se concentrarem em ocupações específicas, ou seja, certo tipo de emprego ou setor. Por exemplo, profissões como enfermeiros, professores secundários e empregados domésticos são predominantemente ocupadas por mulheres, enquanto trabalhos industriais e cargos em tecnologia, como cientistas da computação, são majoritariamente masculinos (Silveira; Leão, 2020).

Importante destacar o Código de Hamurabi, no período entre 1792 e 1750 a.C., reconhecido como a mais antiga legislação registrada. Este código estabelecia que uma mulher que não desempenhasse bem suas tarefas domésticas, levasse uma vida ociosa ou negligenciasse o cuidado com seu marido deveria ser lançada na água (Seggiaro, 2017).

O Código hindu de Manu, datado de 1 d.C., prescrevia que a mulher, ao longo de sua vida, dependia de seu pai na infância, do marido na juventude e, em caso de falecimento do marido, dos filhos; se não houvesse filhos, ela dependeria dos parentes próximos do marido,

pois, segundo o código, a mulher não deveria governar-se por sua própria vontade (Palma, 2022).

Não se trata de uma crítica a respeito do passado, mas uma constatação de uma cultura que era normalmente aceita por homens e mulheres. Assim, com o intuito de investigar as relações de gênero ao longo do tempo, é imprescindível compreender, em primeiro lugar, a diferença conceitual entre sexo e gênero, uma vez que esses termos são frequentemente tratados como sinônimos. Nesse sentido, tem-se que o sexo se refere exclusivamente a características biológicas, enquanto o gênero é entendido como a construção da identidade de cada indivíduo, influenciada pela cultura e pelas instituições sociais (Siqueira; Samparo, 2017).

Por muito tempo, as mulheres foram perseguidas e incriminadas sem direito a se defender. O erro do homem muitas vezes estava vinculado à culpa da mulher, sem ao menos existir de fato e sem possibilidades de defesa. Na Bíblia, a primeira mulher, Eva, no Paraíso, sucumbiu à tentação do proibido, levando Adão à perdição, em vez do contrário. Eva, conforme a narrativa, surgiu de uma costela torta de Adão, simbolizando a origem sinuosa da mulher desde os primórdios bíblicos. É importante observar que essa imagem de Eva como pecadora e mulher marcada pelo pecado sofreu uma mudança no Novo Testamento com a figura bem-aventurada de Maria. Contudo, a concepção original persiste, retratando Eva como figura tortuosa (Farias; Silva; Bezerra, 2022).

O patriarcado se consolidou ainda mais com a chegada do capitalismo, entre o fim do século XIV até meados do século XVII. Em toda a Europa, organizou-se a denominada caça às bruxas, período de repressão sistemática onde as mulheres foram perseguidas e conduzidas a injustos julgamentos, a fim de expandir e impulsionar o capitalismo. No âmago do capitalismo, não apenas se identifica uma interação simbiótica entre o trabalho assalariado contratual e a escravidão, mas também, em conjunto, a dinâmica entre acumulação e esgotamento da força de trabalho. São tensões pelas quais as mulheres foram as mais impactadas, pagando um preço elevado com seus corpos, trabalhos e suas vidas (Federici, 2023).

A evolução da sociedade e do tempo tem ocorrido e, com isso, o movimento feminista. Em sua essência, ele emerge no contexto das ideias de liberdade e igualdade entre os indivíduos durante o século XIX. Esse surgimento está especialmente vinculado aos ideais da Revolução Francesa, que conferiram aos homens uma série de direitos anteriormente inimagináveis. A partir desses princípios, várias disparidades sociais foram postas em xeque, e situações previamente consideradas naturais começaram a perder sua legitimidade. O processo de questionamento da realidade ganhou terreno propício para se desenvolver entre mulheres, trabalhadores e outros grupos minoritários (Siqueira; Bussinguer, 2020).

Grandes impactos no setor trabalhista ocorreram nos momentos das Revoluções Industriais, as quais também acarretaram grande exploração da mão de obra, com a feminina sendo utilizada expressivamente, por ser considerada uma mão de obra barata (Nascimento, 2011). Assim, as mulheres começaram a se inserir no mercado de trabalho, já de forma desequilibrada e opressiva. Durante as Guerras Mundiais, muitas mulheres entraram na força de trabalho para substituir os homens que estavam no serviço militar. Isso teve impactos duradouros nas percepções dos papéis de gênero, levando a mudanças sociais significativas após a Segunda Guerra Mundial.

As mulheres foram se inserindo no mercado de trabalho, mas já se caracterizando por uma segregação ocupacional. A elas eram reservados os serviços estereotipados femininos, com características de cuidado, primor e elegância. Ou seja, empregos nas áreas de enfermagem, educação, secretariado e serviços domésticos, pois são campos que envolvem cuidado, apoio e trabalho administrativo. Diante das grandes violações que as mulheres sofriam no ambiente laboral, as primeiras leis trabalhistas foram voltadas para a sua proteção e grandes movimentos feministas mobilizaram o mundo em busca de igualdade, dignidade e liberdade (Siqueira; Samparo, 2017).

Muitas mulheres desafiaram as normas sociais de sua época, contribuindo para mudanças nos direitos das mulheres ao longo do tempo. Na verdade, todas as conquistas das mulheres até hoje equivaleram a lutas e combates frente às condições de subalternização, segregação, falta de oportunidades e vivências dos quais os homens naturalmente gozavam. Importante ressaltar os programas educacionais e de conscientização para promover a igualdade de gênero no mercado de trabalho. Esses programas podem incluir campanhas de sensibilização sobre questões de gênero, treinamentos para combater estereótipos de gênero no ambiente de trabalho e programas de capacitação voltados para o empoderamento das mulheres; além disso, estão voltados para a promoção de garantias de igualdade salarial, licença parental equitativa, medidas antidiscriminatórias e cotas de representação de mulheres em certos setores. São programas de conscientização e educação que têm contribuído para a mudança da realidade das condições de trabalho da mulher no contexto do mercado de trabalho.

Apesar dos escritos e das ações precursoras de figuras como a inglesa Mary Wollstonecraft (1759-1797) e as francesas Olympe de Gouges (1748-1793) e Flora Tristan (1803-1844), que introduziram a temática dos direitos das mulheres na agenda política ocidental, somente em meados do século XIX, especialmente na Europa, nos Estados Unidos e em alguns países do Sul global, como a Nova Zelândia, o mundo anglo-saxão testemunhou o surgimento de um movimento feminino verdadeiramente organizado. Um marco desse processo

de organização foi a realização da primeira Convenção pelos Direitos das Mulheres, liderada por Lucretia Mott (1793-1880) e Elizabeth Cady Stanton (1815-1902) em 1848, em Seneca Falls, Nova York (Rabelo, 2022).

O evento causou grande impacto ao denunciar que em praticamente todos os congressos e debates políticos do país, as mulheres eram excluídas como representantes e, em muitos casos, nem mesmo eram autorizadas a entrar nas salas dos eventos. O objetivo da convenção era garantir uma maior influência social e política para as mulheres. Ao final, foi aprovada uma Declaração de Direitos e Sentimentos, fazendo referência à Declaração de Independência dos Estados Unidos da América (EUA), para repudiar a dominação masculina existente (Rabelo, 2022).

No Brasil, o movimento feminista que começou a se delinear nas primeiras décadas do século XX desempenhou um papel significativo na conquista do direito de voto para as mulheres. Entre 1920 e 1930, as feministas com maior influência na imprensa e entre os políticos destacavam-se na luta pelo sufrágio feminino. Uma das pioneiras nesse esforço foi Nísia Floresta (1810–1885), que, juntamente com Bertha Lutz (1874–1976), pode ser considerada uma das fundadoras do feminismo no Brasil. Nesse contexto, a participação política crucial de Bertha Lutz foi evidente quando, em 1918, ela expressou publicamente suas ideias feministas em uma carta à Revista da Semana, revelando seu apoio ao movimento sufragista (Nunes; Bonini, 2020).

Com a promulgação do Código Eleitoral em fevereiro de 1932, diversas mulheres apresentaram suas candidaturas para a Assembleia Constituinte. No entanto, apenas Carlota Pereira de Queirós conseguiu ser eleita. Ela convidou Bertha Lutz para colaborar conjuntamente na constituinte de 1934. Durante os trabalhos na Assembleia Legislativa, foram propostos diversos artigos em favor das mulheres, abrangendo áreas como a regulamentação do trabalho feminino, igualdade salarial e a proibição de demissão em casos de gravidez (Nunes; Bonini, 2020).

A tentativa de garantir que a mulher não sofresse a demissão simplesmente por estar grávida, pelo simples fato de ser mulher, o que não pode ocorrer com um homem, já acontecia nas décadas de 30, no Brasil. Apesar desta tentativa frustrada na Constituição de 1934, nela foram conquistadas outras garantias como assistência médica, salário-maternidade e licença-maternidade. Tal tentativa somente se concretizou após quase oitenta anos, com a promulgação da Lei n. 12.812, de 16 de maio de 2013, a qual definiu a estabilidade gestante no art. 391-A da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943.

Percorrendo a história da legislação brasileira, observa-se que a evolução das conquistas femininas foi lenta e ainda tem sido. Apenas 62 anos atrás, no Brasil, a mulher não podia sequer trabalhar, viajar ou abrir conta em banco, sem a autorização de seu marido, o que foi conquistado com o Estatuto da Mulher Casada, em 1962. Em 1977, veio a Lei do Divórcio, pois até então o casamento era indissolúvel. Na Constituição de 1988, a mulher passou a ser considerada igual ao homem em direitos e obrigações, servindo de fundamento legal para as lutas femininas. Apesar de a constituição garantir a igualdade, a sociedade ainda carece de muita evolução para deixar de ser patriarcal como sua origem.

Em 1975, no México, a ONU realizou a primeira Conferência Mundial da Mulher, marcando o início da "Década da Mulher". Durante esse evento, a ONU instituiu o Dia Internacional da Mulher em 8 de março, como uma homenagem ao movimento pelos direitos das mulheres. Essa escolha remonta a uma série de eventos históricos relacionados à luta de mulheres da classe trabalhadora na Rússia, nos Estados Unidos e em países europeus no início do século 20. Um dos fatos mais citados foi quando trabalhadoras de uma indústria têxtil em Nova York protagonizaram uma greve em busca de melhores condições de trabalho e igualdade de direitos trabalhistas para as mulheres. Infelizmente, esse movimento foi reprimido de maneira violenta pela polícia.

A entrada das mulheres no mercado de trabalho brasileiro ganhou impulso a partir da metade da década de 1970. Conforme dados dos Censos Demográficos do IBGE, no período de 1970 a 1991, a taxa de participação feminina aumentou de 18,5% para 32,9%. Diversos fatores, amplamente discutidos na literatura, contribuíram para esse fenômeno, incluindo o aumento da escolaridade feminina, a redução das taxas de fecundidade e os processos de industrialização e urbanização, que difundiram novos costumes e padrões de consumo (Bruschini, 2007).

Em 1983, a história de uma mulher que já havia conquistado uma profissão e seu mestrado na Faculdade de Ciências Farmacêuticas da Universidade de São Paulo se transformou após um crime cometido pelo marido. Maria da Penha foi vítima de dupla tentativa de feminicídio por parte de seu esposo. Um tiro nas costas enquanto ela dormia. Sobreviveu ao tiro, mas ficou paraplégica e mesmo assim, depois que voltou para casa, após internação, seu marido a manteve em cárcere privado durante 15 dias e tentou eletrocutá-la durante o banho.

Mesmo fragilizada, Maria da Penha continuou a lutar por justiça, e foi nesse momento em que escreveu o livro *Sobrevivi... posso contar* (publicado em 1994) com o relato de sua história e o andamento do processo contra o ex-cônjuge. Em 1998, o caso ganhou repercussão internacional até o ponto da Comissão Interamericana de Direitos Humanos da Organização dos Estados Americanos (CIDH/OEA) responsabilizar o Estado brasileiro por negligência,

omissão e tolerância em relação à violência doméstica praticada contra as mulheres brasileiras. Após longas caminhadas, em 7 de agosto de 2006, a Lei 11.340, mais conhecida como Lei Maria da Penha, foi sancionada (Penha, 2023) como resposta a inúmeras exigências da CIDH/OEA.

Muitas conquistas à custa de muitas lutas e sofrimentos vêm acontecendo. Lutas em busca de direitos e em busca de proteção e dignidade. A mulher tem avançado, mesmo que lentamente e, neste contexto da mulher não só buscar ser professora e enfermeira, o mundo abriu as portas para que ela também buscasse ser caminhoneira (e acredite se quiser, o corretor ortográfico do Word, sugeriu, substituir a palavra “caminhoneira”, por “caminhoneiro”, como se ela não existisse), aviadora, militar, policial, bombeira entre outras carreiras tipicamente masculinas.

2.2 O processo de inserção das mulheres nas instituições militares

Dados do IBGE sobre o índice de mulheres na polícia, embora publicados em 2018, referem-se a dados de 2014 que, à época, revelaram a quantidade de 13,4% de policiais militares femininas no Brasil (Pivetta, 2020). Nos corpos de bombeiros militares do Brasil, o total é de 9.196 mulheres para um efetivo total de 66.980 militares, equivalendo a 13,73% de mulheres, sendo dados atualizados em março de 2023 pelo Conselho Nacional dos Corpos de Bombeiros Militares do Brasil (Ligabom, 2023).

Observa-se que as corporações nos últimos dez anos vivem a mesma realidade de uma representação feminina aquém da população brasileira onde as mulheres representam 51,1% da população brasileira (IBGE, 2021). A proporção baixa de mulheres nas corporações de polícias militares e corpos de bombeiros militares é fruto da história de uma sociedade patriarcal em que mulheres começaram a ser inseridas nestas corporações somente em 1955 na Polícia Militar do Estado de São Paulo.

A inserção das mulheres nas forças auxiliares (inicialmente nas polícias militares) se intensificou na década de 1980 (Rosa; Brito; Oliveira, 2009) incluindo a Polícia Militar do Estado de Mato Grosso do Sul (PMMS) que teve seu primeiro concurso público de soldado aberto ao público feminino em 1982. No Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Mato Grosso do Sul (CBMMS), isso só veio ocorrer quase duas décadas depois, em 1999 com concurso público para duas vagas de oficiais femininas.

A inserção geral da mulher em várias frentes de trabalho ocorreu principalmente nas décadas de 60 e 70 devido a movimentos sociais de reivindicação de melhores condições de

trabalho para as mulheres, por todo o mundo. Em 1975, alavancado por esse movimento, a Organização das Nações Unidas - ONU decretou o Dia Internacional da Mulher, como sendo 8 de março, para celebrar as conquistas políticas e sociais do gênero (ONU, 2023).

Internacionalmente, a participação das mulheres em tempos de paz no setor militar começou a se consolidar por volta de 1980, predominantemente na esfera da saúde, ocupando cargos como médicas e enfermeiras. Entretanto, mesmo nesse contexto, as mulheres eram uma minoria e estavam excluídas da oportunidade de assumir posições de destaque em operações táticas, liderança, resolução de conflitos e promoção da pacificação na sociedade (Elias et al., 2022).

No Brasil, apesar dos movimentos feministas das décadas de 60 e 70, a inserção da mulher na Polícia Militar não se deu com o objetivo de atender às reivindicações e aumentar os direitos das mulheres. Tendo sido admitidas visando um policiamento mais “humano”, as policiais foram encarregadas inicialmente do cuidado com mulheres, crianças, idosos, jovens em situação de delito e enfermos, na década de 1950. Seu território primordial de atuação eram as estações de trem e rodoviária, visando um cuidado extra com as migrantes e suas famílias que chegavam à capital do estado todos os dias (Bueno, 2018).

Inicialmente, foi publicada a legislação que aceitava a entrada de mulheres no corpo de policiamento. Após a publicação, abriram-se vagas para o ingresso de mulheres que seriam comandadas pela Coronel Hilda Macedo (esta que se tornou coronel assim que assumiu a função, com o objetivo de exercer comando sobre o pelotão feminino, pois um pelotão só poderia ser comandado por um posto de coronel). Após alguns meses de treinamento, em dezembro de 1955, as aspirantes a policiais ficaram conhecidas como as “13 mais corajosas de 1955”, juntamente com a coronel Hilda Macedo (Bueno, 2018). Foi como um presente de Natal para São Paulo.

No Natal de 1955, um presente peculiar foi oferecido a São Paulo, conforme relatado em "A Hora" em 26 de dezembro. Na Praça da Sé, mulheres estavam militarmente alinhadas, envoltas pelos cânticos natalinos e discursos oficiais. Esse cenário marcante deu início às atividades da "Polícia Feminina" no Brasil na noite de 24 de dezembro de 1955. Diante de uma multidão na praça, aquelas mulheres, atentas não apenas aos outros, mas também a si mesmas, foram apresentadas pelo governador Jânio Quadros como um presente significativo para a cidade (Moreira, 2017).

Reforçava-se o papel da figura feminina na sociedade. Moreira (2011) destaca o caráter materno que as primeiras 12 mulheres contratadas deveriam ter para com a população alvo de suas atuações. Além disso, as mulheres policiais militares permaneceram até os anos 2000 com

as funções separadas, ou seja, homens e mulheres atuavam em batalhões separados e as mulheres não podiam atuar nos mesmos setores e serviços que os homens (Bueno, 2018).

Em outros estados brasileiros a inserção ocorreu seguindo os mesmos caminhos. As primeiras mulheres na Polícia Militar do Paraná iniciaram suas carreiras na base da pirâmide hierárquica e em um quadro próprio, com limitação de ascensão na carreira. A Instituição passou a aceitar mulheres em seu quadro de efetivo, numa tentativa de melhoria da imagem institucional, bem como de atender às mudanças sociais (Borges; Mazaro, 2021). Era uma onda nacional que estava atingindo todos os estados.

Por 147 anos, a Polícia Militar no Mato Grosso do Sul foi exclusivamente composta por homens. Essa situação somente se alterou com a promulgação de duas normas: a Lei n. 254, de 21 de agosto de 1981, que estabeleceu a criação do Quadro de Oficiais da Polícia Feminina, complementado pelas praças; e a Lei n. 270, de 30 de setembro de 1981, que instituiu o Quadro Especial de Policiamento Feminino da Polícia Militar para o ingresso de praças (PMMS, 2013).

Entretanto, a primeira turma de mulheres só ingressou na corporação no ano subsequente. Em 10 de setembro, 32 mulheres soldados deram início a um curso de cinco meses no Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Praças (CFAP). Durante esse período, receberam instruções em técnicas policiais, armamento e tiro, assistência social, comunicações, defesa pessoal e relações humanas, com o objetivo de adquirirem os conhecimentos necessários para desempenhar suas atividades de policiamento (PMMS, 2013).

Os dados da Sejusp (2023) demonstram a triste realidade de que em 2023, no Estado de Mato Grosso do Sul, tanto na Polícia Militar quanto no Corpo de Bombeiros Militar, temos apenas duas mulheres que ocupam o posto mais elevado na carreira militar, o posto de coronel, sendo uma delas policial militar e outra bombeira militar, representando apenas 0,02% do efetivo total de militares estaduais da ativa.

Em 03 de novembro de 2020, a Polícia Militar do Estado de Mato Grosso do Sul (PMMS) teve a primeira mulher a conquistar o mais alto posto da instituição, Coronel Neidy Nunes Barbosa Centurião, sendo o ato publicado no Diário Oficial do Estado.

Já a história da inserção da mulher nos corpos de bombeiros militares se confunde com a história da própria criação destes, pois foram oriundos das polícias militares. As primeiras mulheres consideradas bombeiras militares se destacam do ano de 1983 no Estado do Espírito Santo oriundas ainda da Polícia Militar, que na separação das instituições incorporaram as fileiras do corpo de bombeiros. O último estado a incluir mulheres foi o Acre, somente em 2007 (Ligabom, 2023).

Entretanto, um dos primeiros estados a inserir bombeiras militares de concursos públicos específicos para a função de bombeiras foi o Distrito Federal, em fevereiro de 1993. Três cadetes iniciaram o Curso de Formação de Oficiais na Academia de Bombeiros Militar do Distrito Federal. Na época a turma era formada por 42 pessoas, sendo que 39 eram homens, e muitos deles não entendiam o porquê de três mulheres estarem ali. Conta a oficial, Helen Ramalho de Oliveira, em entrevista ao *Correio Brasiliense* (2020, p. 1), que teve um instrutor que chegou a falar: “Vim dar aula porque eu tenho a missão de fazer as meninas desistirem”. No caso de Helen ter entrado para a carreira militar foi devido ao fato de sua busca por um emprego, pois sua expectativa era ajudar na renda familiar.

Anteriormente, o Estado de São Paulo havia incluído 40 bombeiras militares no ano de 1991. O Estado de Minas Gerais também estava em consonância com o movimento e incluía 80 bombeiras militares em maio de 1993. Ao buscar as razões pelas quais as mulheres se inseriram nessas carreiras extremamente estereotipadas como masculinas, surpreende-nos com algumas realidades. Um estudo para tentar compreender os motivos de alistamento de homens e mulheres no Exército dos EUA demonstrou que as mulheres entrevistadas não se alistaram no Exército porque não conseguiram encontrar emprego ou por causa de intensos problemas sociais ou pessoais, como afirmaram os homens. Para as mulheres, o Exército representou uma oportunidade única para testar as suas alternativas de carreira, bem como uma oportunidade para testar a sua independência (Gottlieb, 1978).

A história do CBMMS é marcada pela trajetória de Carla Rouledo Moretti que, aos 43 anos, conquistou a posição pioneira de ser a primeira mulher promovida ao posto de coronel na corporação, sendo sua ascensão ao ponto mais alto da carreira resultado de décadas de esforço, dedicação, paixão pelo trabalho e luta. A promoção da Coronel Carla foi oficializada no dia 27 de novembro de 2023, através de uma edição extraordinária do Diário Oficial do Estado (Rocha, 2023b).

Carla iniciou sua trajetória na corporação em julho de 1999, sendo parte da primeira turma aprovada em concurso no Estado que abriu vagas para mulheres na instituição. Na época foram apenas 2 vagas para mulheres e 4 para homens. Em entrevista divulgada no Site da Secretaria de Justiça e Segurança Pública (Sejusp), Carla expressou que, ao ingressar na corporação, não tinha referências ou modelos a seguir, pois não havia bombeiras militares no estado. Citou ainda que busca ser uma fonte de inspiração para outras mulheres que ingressam no Corpo de Bombeiros Militar (Sejusp, 2023).

Todo este contexto histórico demonstra que a inserção feminina no mundo das polícias militares e corpos de bombeiros militares do Brasil ainda é recente e enraizada pelas

características do gênero feminino. Acontece que a própria inserção da mulher enfrenta limites quantitativos em editais que a barram, e mesmo quando obtêm notas superiores aos homens não conseguem ingressar devido ao número restrito de vagas reservadas ao público feminino. Conforme Pivetta (2020), na última década, a participação de mulheres na Polícia Militar foi restrita a uma faixa de 5% a 50% das vagas totais em concursos realizados em 20 estados brasileiros. Em todos esses estados, as restrições foram integralmente estabelecidas pelos editais, sendo que em 50% dos casos, havia respaldo legal para tal limitação.

À primeira vista, poder-se-ia concluir que essas leis refletem uma descontextualização histórica, uma vez que foram criadas numa época em que as mulheres ainda não desfrutavam plenamente da emancipação na sociedade, e as cotas foram implementadas com o intuito de protegê-las. No entanto, surpreendentemente, essas leis foram promulgadas recentemente, num contexto histórico-social que não justifica tais cotas discriminatórias. Estas têm o evidente objetivo de restringir a entrada de mulheres na polícia. Além disso, essas leis estão claramente em desacordo com a Constituição Federal de 1988, em especial no que se refere à violação dos direitos à igualdade de gênero (art. 5º, I) e à não discriminação (art. 3º, IV) (Pivetta, 2020).

A situação é tão atual e relevante que podemos citar o caso da promulgação da Lei n. 14.751, de 12 de dezembro de 2023, que institui a Lei Orgânica Nacional das Polícias Militares e dos Corpos de Bombeiros Militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios, nos termos do inciso XXI do caput do art. 22 da Constituição Federal. Em seu Projeto de Lei original havia um parágrafo específico referente a inserção da mulher. O parágrafo 6º do art. 15 do Projeto de Lei n. 3.045, de 2022, foi justo e dignamente vetado no ato de sua promulgação justificado com o seguinte teor:

MENSAGEM Nº 678, DE 12 DE DEZEMBRO DE 2023

Senhor Presidente do Senado Federal,

Comunico a Vossa Excelência que, nos termos previstos no § 1º do art. 66 da Constituição, decidi vetar parcialmente, por inconstitucionalidade e contrariedade ao interesse público e por inconstitucionalidade, o Projeto de Lei nº 3.045, de 2022 (Projeto de Lei nº 4.363, de 2001, na Câmara dos Deputados) (...)

Ouvidos, o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, o Ministério da Igualdade Racial e o Ministério das Mulheres manifestaram-se pelo veto ao seguinte dispositivo do Projeto de Lei:

§ 6º do art. 15 do Projeto de Lei

"§ 6º É assegurado, no mínimo, o preenchimento do percentual de 20% (vinte por cento) das vagas nos concursos públicos por candidatas do sexo feminino, na forma da lei do ente federado, observado que, na área de saúde, as candidatas, além do percentual mínimo, concorrem à totalidade das vagas."

Razões do veto

"A despeito da boa intenção do legislador, o texto do dispositivo inicia com previsão de percentual mínimo de 20% (vinte por cento) das vagas nos concursos públicos para candidatas do sexo feminino na forma de lei do ente federado. Porém, ao seguir a redação, é separado por uma vírgula afirmando que na área de saúde, as candidatas, além do percentual mínimo, concorrerão na totalidade de vagas; deixando implícito que, somente na área de saúde, seria permitida a concorrência na totalidade de vagas,

restringindo-se, assim, a ampla concorrência para as mulheres nas demais áreas objeto de concurso público para as Polícias Militares e os Corpos de Bombeiros Militares.

Denota-se, na leitura deste dispositivo, que, afora as candidatas inscritas para os concursos nas áreas de saúde, todas das demais áreas estariam limitadas à concorrência num percentual limitado de vagas. Isso porque a proposição fixa um mínimo de 20% (vinte por cento) de vagas destinadas para mulheres e deixa para o legislador de cada ente federado a incumbência e a faculdade de fixar percentual maior. Ao assim dispor, institui-se em verdadeiro teto de admissão de mulheres às demais áreas, uma vez que não participam da seleção pelo critério da ampla concorrência, apenas no percentual no mínimo 20% (vinte por cento), até que se legisle de forma contrária.

A despeito da boa intenção do legislador, trata-se de proposta flagrantemente inconstitucional, uma vez que afronta o disposto no inciso IV do art. 3º; no inciso I do caput do art. 5º; no inciso XXX do caput do art. 7º e no § 3º do art. 39 da Constituição." (BRASIL, 2023a)

No início da história da inserção das mulheres nas forças militares, essa porcentagem de vagas poderia garantir a entrada das mulheres, mas atualmente, corresponde a uma limitação efetiva. Apesar de a lei assegurar a inclusão de algumas mulheres na carreira, ela ainda reflete de maneira sintomática a presença do patriarcado na sociedade, ao limitar a uma pequena porcentagem a capacidade permitida de mulheres dentro de uma instituição tão vasta. Além disso, vai além do simples acesso, sendo necessário também abordar as condições mínimas razoáveis para a permanência dessas mulheres (Cristo et al., 2021).

2.3 As dificuldades enfrentadas pelas mulheres nas instituições militares

As dificuldades enfrentadas pelas mulheres militares não se limitam às brasileiras, mas são comuns no mundo inteiro. A identidade militar ainda parece profundamente masculina e, para as mulheres, é difícil “encontrar seu lugar” (Sorin, 2003 apud Delicourt; Le Blanc, 2019). As dificuldades enfrentadas por elas em serem percebidas como soldados de pleno direito são constantes (Héritier, 2011 apud Delicourt; Le Blanc, 2019).

As instituições policiais preocupam-se com o perfil do bom policial. Essa preocupação se manifesta desde os cursos de formação até a atuação na atividade-fim, e reitera que a postura adequada de um bom policial é caracterizada pelo tom de valentia, coragem, belicosidade, ou outras qualidades capazes de externar o uso da força, mesmo que não ordinariamente (Oliveira; Rosa, 2014). Sendo assim, não ser do sexo masculino já indica para a militar uma dificuldade a ser enfrentada.

Em uma pesquisa bibliométrica, realizada para este estudo, nos deparamos com uma importante reflexão sobre a identidade policial, que remete à seguinte situação: existem 38 dissertações e teses disponíveis no portal da CAPES sobre a identidade policial militar. Esses estudos não apresentam qualquer reflexão sobre a inserção da mulher na instituição ou sobre as

relações de gênero, destacando muito mais elementos tradicionalmente associados ao homem e à masculinidade, como força e virilidade (Ribeiro, 2018). Assim, os estudos acerca de identidade policial militar não se debruçam sobre a relação com a figura feminina, o que reafirma o modelo patriarcal neste campo, pois demonstra a dificuldade da mulher se identificar na própria profissão em que está inserida. Neste sentido, de acordo com esses estudos, para ser uma excelente militar, entende-se ser necessário que a mulher adquira atributos masculinos e os incorpore a si mesma.

Ao adotar uma atitude esperada pelo contexto masculino, a militar do sexo feminino mantém uma abordagem impessoal, esforçando-se para conformar-se com as expectativas militares. A impessoalidade que permeia seu cotidiano parece pertencer aos outros, onde a individualidade oculta sua essência, evitando aprofundamentos e esquivando-se quando a situação exige tomar decisões para aliviar-se dessa responsabilidade. Isso revela que ao ser tudo para todos, ela se torna ninguém, mantendo sua verdadeira essência oculta. No cotidiano, sua presença é moldada pelo domínio alheio, onde outros assumem o controle de seu ser, impedindo-a de ser genuinamente ela mesma (Lara et al., 2017).

Sendo mulheres, necessitam apresentar características de homens e, sendo mães, precisam muitas vezes esconder sua maternidade e seus afetos. Em resposta a esse embate, as mulheres oficiais empregam esforços no trabalho para enfrentar a realidade e o ideal hiper masculino de herói.

Mães e gestantes que atuam como bombeiras dedicam-se a atividades corporais, buscando equilibrar as exigências conflitantes entre a esfera privada da maternidade e a esfera pública do trabalho. Dessa forma, elas (a) realizam tarefas operacionais perigosas; (b) aceitam promoções que as levam a trabalhar em cidades distantes de suas residências e filhos; e (c) optam por não amamentar durante o horário de trabalho, evidenciando as implicações específicas do local e do horário no trabalho corporal materno (Stumbitz; Jaga, 2020).

Além disso, as dificuldades enfrentadas pelas mulheres, como duplas jornadas, dificuldades de ascensão na carreira, conflito entre maternidade e vida profissional, exigem das organizações, políticas de proteção para essas mulheres, a fim de que tenham níveis satisfatórios de qualidade de vida no trabalho (Pitts; Ferraz; De Lima, 2014).

Silva (2006, apud Lara et al., 2017) analisou, nas Forças Armadas, as mulheres que desempenham atividades militares e que relataram várias dificuldades, evidenciando um princípio de desigualdade nascido a partir do preconceito. Esta análise trouxe à tona que a mulher militar se reconhece melhor na caserna militar quando deixa de evidenciar suas

características femininas como fragilidade e delicadeza e adota um posicionamento mais masculino, representadas pela liderança e coragem.

Outra dificuldade enfrentada pelas mulheres em especial no mundo do militarismo e, geralmente este ambiente está relacionado com os afastamentos de longo período como é o caso da Marinha, é o “deixar a família”, filhos e marido. Essas características das carreiras femininas causavam desmotivação e evasão, arriscando-se a Marinha a perder suas médicas e enfermeiras, já em 1987 (Lombardi, 2010).

Todas essas dificuldades da integração das mulheres nas forças militares no mundo fez os oficiais superiores da Organização do Tratado do Atlântico Norte (OTAN) organizarem uma conferência para discutir a situação da integração das mulheres nas forças armadas dos Aliados. Em 1976, foi criado o Comitê de Mulheres nas Forças da OTAN (CWINF). Em 2009, foi renomeado Comitê de Gênero da OTAN (Martsenyuk, 2018).

As dificuldades enfrentadas pelas mulheres ocorrem desde o processo do ingresso, quando ainda candidatas. As principais queixas estão centradas no exame físico, que, em muitos casos, leva as candidatas a desistirem antes mesmo do início da prova. No exame psicológico, frequentemente, é destacada a pressão para que a mulher faça uma escolha entre família e carreira policial, reforçando os papéis tradicionais femininos, conforme relatado por Ribeiro (2018), uma entrevistada da PM do Rio de Janeiro mencionou: "a discriminação ocorre desde que se é candidato, sofri preconceitos desde o início por ser mulher e ouvia piadas como mulher não serve pra ser polícia, mulher é lerda [...]". Se todas as etapas do concurso forem superadas, finalmente, a mulher terá a oportunidade de se tornar uma policial. Mas ainda não significa que terá a oportunidade de seguir a carreira, pois ainda enfrentará os percalços do assédio moral entre outros.

Em 2001, através da Lei n. 10.224, de 15 de maio de 2001, o assédio sexual compôs o Código Penal como crime, sendo o ato de constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Apesar disso, no mundo militar, ainda o assédio moral e sexual não é percebido como crime, mas sim um fato muitas vezes desconsiderado dentro da caserna.

O assédio moral ou sexual é uma dificuldade enfrentada pelas mulheres e que muitas vezes está subjugada pela própria instituição. Em uma pesquisa de Cristo (2021) os resultados indicaram que a incidência de violências perpetradas por superiores hierárquicos foi consideravelmente superior àquelas cometidas por colegas com a mesma graduação. Isso

configura uma dinâmica de poder bastante prevalente, conferindo ao superior a capacidade de coação ou recompensa, aproveitando-se dessa posição para obter vantagens.

A pesquisa realizada por Ribeiro (2018) demonstrou que 60,5% das policiais femininas percebem piadas ou comentários relacionados à aparência física, orientação afetivo-sexual ou capacidade cognitiva como manifestações de violência de gênero. Entretanto, essa perspectiva não é compartilhada por seus colegas, já que apenas 33,2% dos policiais masculinos concordam com essa concepção.

Outra dificuldade relacionada ao gênero no contexto militar reside nos empecilhos encontrados pelas mulheres para progredir em suas carreiras. O chamado "teto de vidro" representa uma barreira invisível que impede as mulheres de alcançar os escalões mais elevados, criando uma ilusão de igualdade de oportunidades na carreira, enquanto, na prática, bloqueia o acesso a posições de destaque na hierarquia profissional. Esse fenômeno resulta na limitação das mulheres a atividades menos valorizadas, conforme observado por Bonelli (2011).

As Polícias Militares são consideradas um tipo ideal, destacando a habilidade institucional dessas corporações em estabelecer um "teto de vidro", conforme concebido por Maria Lúcia Silveira em 2004. Esse termo refere-se à capacidade da corporação em criar uma barreira que, com base no gênero e não na qualificação da mulher, visa perpetuar desigualdades como uma forma de opressão. Essa barreira está presente em diversas facetas, incluindo brincadeiras, políticas administrativas, metáforas e linguagem utilizada, como destacado por Cappelle; Melo (2010).

As dificuldades até então mencionadas atingem o ápice quando consideramos o papel biológico da mulher de gerar filhos. Ressalta-se que esta função biológica navega em contrassenso às práticas discursivas dos bombeiros militares: a imagem do herói. O herói bombeiro militar idealizado tem um corpo saudável, jovem, atlético e forte, sempre disponível e capaz de realizar tarefas operacionais perigosas (Souza, 2022), afastando totalmente a mãe, mesmo que militar, deste cenário patriarcal.

Apesar dos avanços da mulher no campo militar, as questões de poder e de gênero, continuam a se destacar como obstáculos para a sua participação plena no trabalho. Essas barreiras se manifestam quando elas são pressionadas a acreditar que devem fazer uma escolha entre a família e o serviço militar ao ingressar nas fileiras militares (Ribeiro, 2018). Muitas são as que decidem por não ter filhos e, outras abandonam a dedicação à carreira para não perder o prestígio familiar, incluindo marido e filhos.

Assim, evidencia-se o planejamento familiar como uma essencial ferramenta para a mulher adequar-se à carreira militar, pois a conciliação entre cuidar dos filhos e o trabalho pode apresentar desafios, independentemente de a gestação ter sido planejada ou não. No entanto, quando a gravidez não é planejada, a situação pode se tornar ainda mais difícil. Ao se esforçar para conciliar as responsabilidades da maternidade com suas carreiras, as mulheres enfrentam desafios, especialmente em relação à amamentação. As mães encontram obstáculos para amamentar e, como resultado, a taxa de aleitamento exclusivo tende a ser baixa (Elias et al., 2022).

De fato, a amamentação acaba prejudicada no mundo militar, mesmo que este tivesse de ser o exemplo. Em uma pesquisa sobre o aleitamento materno em mulheres militares, Freitas et al. (2012) evidenciaram que a duração mediana do aleitamento materno exclusivo foi de 4,0 meses, e do aleitamento materno, 7,2 meses, sendo que a Organização Mundial da Saúde (OMS) recomenda que os bebês sejam alimentados exclusivamente com leite materno até os seis meses de idade e que, após a introdução dos demais alimentos, a amamentação permaneça até os dois anos de idade.

As mães trabalhadoras enfrentam barreiras para a amamentação, e a tendência é que a taxa de aleitamento exclusivo seja baixa. Por isso, é importante manter um tempo maior de licença-maternidade e fornecer instalações que promovam a amamentação no local de trabalho (Elias et al., 2022). Muitas vezes, devido às exigências de cursos para a promoção e ascensão na carreira, militares deixam de usufruir de sua licença-maternidade. Ou quando retornam da licença, não encontram um ambiente adequado para realizar a amamentação ou ordenha do leite, desestimulando as militares mães a amamentarem.

Trego et al., (2021) discorre sobre a experiência das mães militares em serviço, destacando o retorno às atividades militares como um momento crítico de transição. Isso se deve ao fato de que o retorno ao trabalho pode desencadear o processo de desmame. As mulheres militares, ao retomarem suas obrigações no ambiente de trabalho, enfrentam dificuldades em encontrar instalações apropriadas (como banheiros, espaços privados com tomadas elétricas e pias) para realizar a extração do leite materno, além de enfrentarem restrições de tempo para fazê-lo. Apesar de iniciar o processo de amamentação em uma taxa semelhante às mulheres civis, as militares não conseguem manter a prática por períodos tão prolongados.

As mulheres mães, ao retornarem para as suas atividades, sofrem emocionalmente e fisicamente. As respostas emocionais das militares relacionadas a tarefas temporárias longe de seus bebês incluíam estresse e medo, e os efeitos colaterais físicos de não bombear incluem

ingurgitamento mamário, risco de mastite e diminuição da produção de leite (Trego et al., 2021). Por vezes, o seu colega pode não entender a necessidade do tempo para a amamentação no meio do expediente, acreditando que apenas uma fórmula para o bebê é suficiente. Observa-se a necessidade biológica do corpo feminino frente à situação da amamentação: o esvaziamento das mamas periodicamente.

2.4 Considerações sobre a legislação

2.4.1 O ingresso nas Corporações

Desde a primeira participação das mulheres no CBMMS, os editais dos concursos públicos indicavam que 10% do total de vagas disponíveis seria reservado para o efetivo feminino. Com o passar dos anos, esse percentual aumentou para 20%. O mesmo ocorreu com a PMMS. No entanto, em 2018, o Ministério Público propôs uma Ação Civil Pública, que tramitou na 1ª Vara de Direitos Difusos, Coletivos e Individuais Homogêneos da Comarca de Campo Grande, solicitando a revisão dos editais dos concursos da Polícia Militar e Corpo de Bombeiros Militar, a fim de remover a discriminação de limites quantitativos de vagas com base no gênero dos candidatos.

Essa demanda foi considerada válida e, desde então, não existe mais nenhuma regra nos editais dos concursos de ingresso nas instituições militares estaduais do MS que estabeleça distinções entre gêneros e que não promova a igualdade. Tal decisão tem lentamente se replicado nos demais estados da federação e atingindo até o Supremo Tribunal Federal (STF).

O ministro Alexandre de Moraes, do STF, deu permissão para a continuação dos concursos públicos para a formação de soldados e tenentes da Polícia Militar do Estado do Ceará (PM-CE), desde que sejam removidas as restrições que limitam a entrada de mulheres a apenas 15% das vagas. Essa decisão foi tomada de uma Ação Direta de Inconstitucionalidade movida pela Procuradoria-Geral da República. No início de dezembro de 2023, o ministro havia suspenso o andamento dos concursos porque considerava que as regras que limitavam a participação das mulheres violavam a igualdade de gênero (STF, 2023).

A Lei Federal N. 14.751, 2023, Lei Orgânica Nacional das Polícias Militares e dos Corpos de Bombeiros Militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios, também promulgada em dezembro de 2023, tentou, em seu texto inicial, limitar vagas para mulheres, entretanto o trecho foi vetado. O parágrafo 6º do art. 15 do Projeto de Lei n. 3.045, de 2022, foi corretamente vetado durante a promulgação, com base no argumento de inconstitucionalidade.

A partir desta lei e do histórico do veto deste parágrafo é morta qualquer tentativa dos demais estados da federação tentarem manter quantitativos limitados para o público feminino.

Como já mencionado, no MS não há mais limitação de vagas distintas para as mulheres, entretanto outros trechos da norma precisam de análise quanto à equidade de gênero no processo de ingresso nas Corporações. A legislação que normatiza o ingresso na carreira militar no estado de Mato Grosso do Sul é a Lei N. 3.808, de 19 de dezembro de 2009. Ela contém os requisitos indispensáveis para o ingresso do candidato e o exercício das funções militares na Polícia Militar e no Corpo de Bombeiros Militar.

A Lei especifica requisitos distintos entre homens e mulheres no exame antropométrico para ingresso na carreira. O art. 32 da lei de ingresso, menciona altura, índice de massa corpórea (IMC) e capacidade vital, força e pressão nas mãos:

Art. 32. No exame antropométrico serão exigidas as mensurações mínimas necessárias à função de policial militar ou de bombeiro militar tais como:
I - altura mínima descalço e descoberto: 1,65 m (um metro e sessenta e cinco centímetros) para homens e 1,60 m (um metro e sessenta centímetros) para mulheres;
II - índice de massa corpórea (IMC) entre 20 e 28 para candidatos do sexo masculino e entre 20 e 26 para o sexo feminino, cujo cálculo será apurado mediante a seguinte fórmula: $IMC = \frac{PESO\ CORPORAL\ (em\ quilogramas)}{ALTURA^2}$ (altura ao quadrado) em metros;
III - capacidade vital, força e pressão, considerando:
a) mão dominante: 35 kg para homem e 25 kg para mulher;
b) mão não-dominante: 30 kg para homem e 20 kg para mulher (Lei Estadual n. 3.808, 2009).

Quando comparamos este primeiro item da legislação, observamos que há uma diferença em relação ao requisito altura para homens e mulheres. A altura mínima para o homem é 1,65m e para a mulher é 1,60m. Entretanto, segundo o IBGE (2008), a altura mediana do brasileiro, na faixa etária de 18 a 34 anos, faixa limite para o ingresso nos cursos de formação das corporações varia para o homem em torno de 1,72m, e para a mulher, 1,61m.

Ou seja, observa-se que a exigência de altura mínima para o ingresso nas corporações é para o homem, um valor bem menor do que a altura mediana da população masculina brasileira e para a mulher, praticamente a sua altura mediana. O que evidencia um afinilamento maior para a mulher consequentemente uma dificuldade maior para conseguir inserir-se nas fileiras das corporações. Há distinções claras nos exames de saúde e nos testes físicos que, pela especificidade e complexidade, correspondem oportunidades de pesquisa futuras.

Quanto ao fator de gestação da candidata na época do concurso público, a Lei especifica a seguinte situação:

Art. 35-A. Não será considerada inapta e reprovada na Fase de Exame de Capacidade Física a candidata grávida que, em razão desta condição, obtiver parecer médico desfavorável à realização do exame de aptidão física previsto nesta Lei, sendo resguardado seu direito de adiamento desse exame por até 1 (um) ano, contado a partir

do término da gravidez, mediante requerimento da candidata, observado o disposto no § 3º do art. 4º desta Lei. (acrescentado pela Lei nº 5.432, de 6 de novembro de 2019)

§ 1º O requerimento, por escrito, de adiamento do exame de capacidade física para a candidata grávida somente poderá ser realizado por uma única vez, conforme modelo e prazo de apresentação a serem disponibilizados em edital específico do concurso público. (acrescentado pela Lei nº 5.432, de 6 de novembro de 2019)

§ 2º O disposto neste artigo também será aplicado à candidata que, na data do exame de aptidão física, possua filho nascido há menos de 6 (seis) meses, sendo igualmente observado o prazo de até 1 (um) ano, contado do término da gravidez, para a realização do exame de aptidão física. (acrescentado pela Lei nº 5.432, de 6 de novembro de 2019)

Art. 35-B. A candidata que tiver o estado de gravidez constatado, por intermédio de comprovação médica, após aprovação na fase do exame de capacitação física, durante o período de matrícula no curso de formação para ingresso na carreira ou durante a realização deste, terá sua matrícula suspensa/trancada, ex officio, em razão do nível de esforço físico exigido neste, com vistas à preservação do estado de saúde próprio e do bebê. (acrescentado pela Lei nº 5.432, de 6 de novembro de 2019)

Parágrafo único. Para a candidata que vier a ter a sua matrícula suspensa/trancada nos termos do caput deste artigo será garantida a reserva de vaga para a sua participação no respectivo curso de formação subsequente. (acrescentado pela Lei nº 5.432, de 6 de novembro de 2019)

(...)

ANEXO II DA LEI Nº 3.808, DE 18 DE DEZEMBRO DE 2009. (redação dada pelo Anexo I da Lei nº 5.167, de 5 de abril de 2018)

EXAME DE CAPACIDADE FÍSICA (ECAFI) PARA OS CURSOS DE FORMAÇÃO DA POLÍCIA MILITAR (CFOP/PM)

(...)

1.1. a candidata que encontrar-se em estado gravídico, convocada para o Exame de Capacidade Física, deverá apresentar-se munida de Atestado Médico emitido por médico especialista em Cardiologia e Atestado Médico emitido por médico especialista em Ginecologia e Obstetrícia, nominais à candidata, emitidos com, no máximo, 15 (quinze) dias de antecedência da data da aplicação dos testes de aptidão física, devidamente assinados e carimbados com o número dos respectivos registros das especialidades no Conselho Regional de Medicina, em que certifiquem especificamente, estar a candidata apta a realizar os Testes de Aptidão Física (TAF) (ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL, 2009).

Observa-se que no ato de fazer o exame de capacidade física, a mulher que estiver grávida deverá apresentar um atestado para realizá-lo e, não podendo, poderá solicitar a realização no prazo de um ano após a gravidez. Tal requisição também pode ser feita pela puérpera de até 6 meses.

Considerando o fato de que a candidata, no ato do exame de capacidade física, não tenha condições de realizá-lo, devido ao seu estado gravídico, é razoável que o concurso não esteja findado para ela e, assim, consiga realizar o exame em outro momento.

Outra situação razoável é que a candidata grávida permaneça no certame do concurso, seja matriculada e dê continuidade ao curso nas disciplinas teóricas, a fim de que tenha menos prejuízo possível em função da sua condição de mulher. Entretanto, ocorre que no caso de a candidata estar grávida no ato da matrícula ou no percurso do curso, o art. 35-B cita que terá sua matrícula suspensa/trancada, ex officio, em razão do nível de esforço físico exigido neste,

com vistas à preservação do estado de saúde próprio e do bebê. E no parágrafo subsequente garante a reserva de vaga para a sua participação no respectivo curso de formação subsequente.

Acontece então possibilidades de interpretações diferentes que causam apenas prejuízo para a candidata que, neste momento, não é mais candidata e sim uma aluna, uma militar. Permanecer matriculada e continuar o curso nas disciplinas compatíveis com seu estado seria a condição mais equânime possível, visto que homens não vivem tal condição.

Observa-se que a faixa etária exigida para a inclusão da candidata é exatamente a mesma faixa etária onde há maior índice de fecundidade. Segundo dados da Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz), em 2000, a fecundidade predominava entre mulheres mais jovens, com idades entre 20 e 34 anos, que correspondiam a 67,4% da fecundidade total. Mesmo em 2020, apesar da taxa de gravidez nessa faixa etária ter reduzido 10%, ainda permaneceu com taxa de 57,8% (Rocha, 2023a), ou seja, ainda permanece sendo a maioria.

Como os concursos não possuem uma frequência rítmica ou um planejamento programado, isso faz com que a mulher que possui a intenção de ingressar na carreira militar estadual e tenha intenção de engravidar, tenha dificuldades para fazer seu planejamento familiar.

Conforme dados do CBMMS (2023), as inclusões de turmas de oficiais no CBMMS nos últimos vinte anos, de julho de 2003 a julho de 2023, foram totalizadas em nove turmas que, na maioria de seus históricos, compreendem de uma a três turmas do mesmo concurso. Nos últimos 20 anos, os concursos realizados obtiveram suas primeiras turmas nos anos de 2003, 2010, 2014 e 2020, compreendendo um intervalo de aproximadamente 5 anos e meio entre as primeiras turmas de concursos diferentes. Este intervalo não tem padrão estabelecido que possa servir de base para que uma pessoa consiga realizar um planejamento satisfatório.

Considerando nove turmas em 20 anos, tem-se que uma mulher que perdeu a oportunidade de se matricular terá nova chance de um novo Curso de Formação de Oficiais em um pouco mais de 2 anos. Assim, se nenhum outro contratempo ocorrer, a aluna que não conseguir se matricular ficará com esse tempo em defasagem dos demais que fizeram o mesmo concurso. Perde a aluna e perde a Corporação que fica com uma militar a menos em seu efetivo, naquele momento.

Razoável seria que a candidata ou aluna conseguisse caminhar no processo da formação dentro das possibilidades que seu estado lhe permitisse fisicamente, ganhando neste período uma formação técnica e teórica, bem como uma formação cultural de sua instituição. Neste período também já estaria contribuindo com os serviços prestados à sociedade direta ou indiretamente.

O art. 35-B da lei 3.808, conforme atualmente redigido, apresenta lacunas que pode gerar entendimentos diversos, como já ocorreu na PMMS no concurso de 2019, ocasionando prejuízos para a militar, seu próprio bebê, para a Corporação e, conseqüentemente, para a sociedade que espera uma instituição forte e estruturada para a prestação de um bom serviço.

Quando se fala de uma Corporação forte e estruturada, fala-se de normas bem escritas e livres de interpretações à mercê de tendências e necessidades particulares. Para uma Corporação forte e estruturada, há de se reescrever continuamente as legislações e adaptar para o mundo que está em constantes mudanças culturais e tecnológicas.

O policial militar e o bombeiro militar que, há 50 anos, usava de sua força bruta para garantir a segurança pública, hoje não mais o pode fazer. Isso tem sido claro com o avanço da tecnologia, a qual exige cada vez menos força e mais técnica para a atuação do agente de segurança pública. Paralelamente, as leis se adaptam ao mundo atual. A Lei Federal No 14.751, 2023) alterou a Política Nacional de Segurança Pública, Lei Federal N. 13.675, 2018, para incluir como princípio o uso comedido e proporcional da força pelos agentes de segurança pública, conforme documentos internacionais de proteção aos direitos humanos de que o Brasil seja signatário. Ou seja, a força não é mais a primeira opção no momento da ocorrência e, por vezes, nem mesmo será utilizada. Assim, hoje, a força física que difere homens e mulheres não mais é considerada a primeira resposta de atuação da segurança pública.

2.4.2 Licença-maternidade e Licença-paternidade

Textos nas legislações necessitam ser reescritos e adaptados às novas realidades, diminuindo as possibilidades de interpretações diversas e, principalmente, os procedimentos administrativos obsoletos e meramente formais para cumprir normas que muitas vezes estão defasadas.

A Lei Complementar n. 053 (1990) que trata do Estatuto dos Militares Estaduais de Mato Grosso do Sul tem, em seu art. 68, dispositivo sobre a licença-maternidade e expõe da seguinte maneira:

Art. 68. A licença para gestante será concedida mediante inspeção médica, com a remuneração integral, pelo prazo de 120 (cento e vinte) dias. (redação dada pela Lei Complementar N. 291, de 16 de dezembro de 2021, art. 2º)

§ 1º A licença será concedida a partir do 8º mês de gestação, salvo prescrição médica diversa.

§ 1º A licença-maternidade será contada a partir da alta hospitalar do recém-nascido e/ou de sua mãe, o que ocorrer por último. (redação dada pela Lei Complementar N. 307, de 26 de dezembro de 2022)

§ 2º No caso de parto anterior à concessão, o prazo da licença se contará a partir desse evento.

§ 2º A licença-maternidade poderá ser antecipada conforme prescrição médica. (redação dada pela Lei Complementar N. 307, de 26 de dezembro de 2022)

§ 3º A policial-militar gestante será empregada, mediante laudo médico em funções administrativas compatíveis com o seu estado, sem prejuízo da licença citada no “caput” deste artigo.

§ 4º A licença para gestante poderá ser prorrogada por mais 60 (sessenta) dias, mediante requerimento da interessada protocolado até 30 (trinta) dias antes de seu término. (acrescentado pela Lei Complementar N. 291, de 16 de dezembro de 2021, art. 2º)

Observa-se que a licença-maternidade para as militares é de 120 dias, passíveis de prorrogação por mais 60 dias. A prorrogação é concedida mediante um simples requerimento formal. No histórico da norma, observa-se que anteriormente havia apenas a licença-maternidade de 4 meses e, com o natural avanço da legislação, acrescentou-se a possibilidade de prorrogação.

Instituída a licença-maternidade totalizando 180 dias, observa-se que naturalmente a legislação pode ser modernizada com a supressão da prorrogação e a substituição dos 120 dias para 180 dias. Tal modificação acarreta menos burocracia, menos produção de procedimentos administrativos e mais qualidade de vida para a militar que não precisará se preocupar com formalidades processuais do trabalho em meio à sua licença-maternidade.

Considerando os novos arranjos familiares e no mesmo ritmo da licença-maternidade é notório perceber que a licença-paternidade exposta na mesma legislação carece de ser reajustada. A própria Constituição de 1988 estabeleceu um parâmetro que deveria ser ajustado posteriormente, quando dispôs nos termos do art. 7º, inciso XIX, c/c art. 10, §1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT 10, assim: “§ 1º - Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias”. Naquele momento, entendeu-se que cinco dias eram o mínimo necessário e razoável para a época, mas que era necessário regular.

Somente em 2016, com a publicação da Lei Federal N. 13.257, 2016, o período de gozo dessa licença foi prorrogado por mais 15 (quinze) dias pelo art. 38. Foi uma modificação da Lei Federal N. 11.770, 2008 (a qual criou o Programa Empresa Cidadã). Essa prorrogação ocorre somente se forem cumpridos os seguintes requisitos: a) a pessoa jurídica deve aderir ao Programa Empresa Cidadã; b) o empregado deve requerer, até 2 (dois) dias úteis após o parto, que a empresa proceda à extensão da sua licença-paternidade; c) o empregado deve comprovar sua participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.

Diante desse cenário, o Decreto Federal N. 8.737, de 2016, instituiu o Programa de Prorrogação da Licença-Paternidade para os servidores regidos pela Lei Federal N. 8.112, de 1990. Esse programa estabelece o direito à extensão da licença-paternidade por mais 15 dias,

iniciando-se esse prazo no dia subsequente ao término da licença de cinco dias, totalizando 20 dias exclusivos para dedicação à família.

Tais alterações no período da licença-paternidade ocorreram também para os funcionários dos poderes legislativo e judiciário nos âmbitos federal e estaduais de formas diversas e esparsas, como são os casos do Ministério Público da União, Conselho Nacional do Ministério Público, Conselho da Justiça Federal, Defensoria Pública do Estado de Mato Grosso do Sul, Servidores do Poder Legislativo do Estado de Mato Grosso do Sul, entre outros.

Ao falar em melhoria das condições de trabalho das policiais e bombeiras militares, não devemos tratar apenas da licença-maternidade, mas, principalmente e com urgência, da licença-paternidade, pois fica evidente que, para alcançar a igualdade efetiva entre homens e mulheres, é crucial que as obrigações familiares sejam compartilhadas e que se combata a ideia de que a mulher é a principal ou, na maioria das vezes, a única responsável pelas tarefas domésticas, bem como pelo cuidado com os filhos e familiares dependentes. Nesse contexto, uma das medidas mais significativas previstas na lei para conciliar a vida familiar e profissional é a licença-paternidade, pois ela possibilita um melhor compartilhamento das responsabilidades familiares entre o casal, ou seja, das atividades da vida familiar, social e profissional entre o homem e a mulher.

É importante ressaltar que esse descompasso entre licença-paternidade e o atual reordenamento familiar já observado pelas autoridades legislativas do país, trazendo em tramitação o Projeto de Lei 1974/2021, que institui a licença parental remunerada de 180 dias para mães, pais e todas as pessoas em vínculo socioafetivo com a criança. A proposta, de autoria dos deputados Glauber Braga (Psol-RJ) e Sâmia Bomfim (Psol-SP), foi aprovada pela Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público da Câmara dos Deputados e será analisada em caráter conclusivo pelas comissões de Seguridade Social e Família; de Finanças e Tributação; e de Constituição e Justiça e de Cidadania.

No voto da Relatora no Projeto de Lei, ela citou a Convenção n. 156, de 1981, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para os Trabalhadores Homens e Mulheres: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, assinada em Genebra, em 23 de junho de 1981, e justificou seu voto pela aprovação:

A principal meta da Convenção é erradicar a exclusão de trabalhadores que enfrentam conflitos entre suas responsabilidades familiares e suas carreiras, de modo que as demandas da família não sejam um obstáculo para o pleno emprego e o desenvolvimento profissional. Os países signatários comprometem-se a implementar medidas que evitem que os encargos familiares sejam um empecilho para a participação plena e equitativa no mercado de trabalho.

A Convenção baseia-se, ainda, no parágrafo 14 do Preâmbulo da Convenção das Nações Unidas, de 1979, sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação

contra a Mulher, segundo o qual os Estados partes reconhecem que, para alcançar a plena igualdade entre o homem e a mulher é necessário modificar o papel tradicional tanto do homem como da mulher na sociedade e na família.

Sendo assim, reputamos necessária a adoção de políticas públicas que reforcem, tanto quanto possível, a igualdade material dos papéis, entre os membros do núcleo familiar, em relação aos cuidados necessários no período inicial da primeira infância, tão importante para o desenvolvimento da criança. (BRASIL., 2021)

2.4.3 Promoção

A Lei Complementar Estadual n. 053, de 30 de agosto de 1990 (Estado de Mato Grosso do Sul, 1990), dispõe sobre o Estatuto dos Militares Estaduais de Mato Grosso do Sul, e nela contém o que se trata sobre as promoções. Conforme o art. 55, o acesso da hierarquia policial-militar é seletivo, gradual e sucessivo, mediante promoções, em conformidade com a legislação, de modo a se obter um fluxo regular e equilíbrio de carreira para os militares.

O Estatuto dos Militares Estaduais deixa claro, em seus dispositivos, que o planejamento da carreira dos Oficiais e Praças é de responsabilidade do Comandante-Geral das Corporações PMMS e CBMMS, concomitantemente com critérios definidos pelo Governador, em seus art. 55, § 1º e art. 55-C, inclusive estipulando a necessidade de cursos planejados, pelo menos uma vez ao ano:

Art. 55 (...)

§ 1º O planejamento da carreira dos Oficiais e das Praças, obedecidas as disposições da legislação e regulamentação a que se refere este artigo, é atribuição do Comandante-Geral da Corporação, não podendo em cada posto ou graduação os claros excederem a 80% (oitenta por cento).

(...)

Art. 55-C. Conforme cronograma e critérios a serem definidos em ato do Governador do Estado, os Cursos de Formação de Cabos (CFC) e de Formação de Sargentos (CFS), o Curso de Habilitação de Oficiais do Quadro Auxiliar (CHO), o Curso de Aperfeiçoamento de Sargentos (CAS), o Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais (CAO), o Curso Superior de Polícia (CSP) e o Curso Superior de Bombeiros Militar (CSBM) deverão ser realizados, no mínimo, uma vez por ano, ressalvada a dispensa em contrário, devidamente fundamentada em justificativa do Comandante-Geral da Instituição. (acrescentado pela Lei Complementar N. 220, de 26 de julho de 2016) (ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL, 1990)

Entretanto, apesar de constarem na legislação as responsabilidades pelo planejamento regular de cursos e, conseqüentemente, promoções, isso de fato não ocorre na prática. Também alicerçado no que impõem a própria norma, quando diz que, ressalvada a dispensa em contrário, devidamente fundamentada em justificativa do Comandante-Geral.

É nítida, para as mulheres militares, a dificuldade de se planejarem quanto à sua participação nos cursos e quanto ao seu planejamento em engravidar. Na maioria das vezes, é impossível conciliar as nuances de seu corpo biológico em constantes transformações (e muitas

vezes com datas-limite) com as demandas indômitas da Corporação, às quais precisam estar em consonância com as circunstâncias governamentais e econômicas do Estado.

Art. 55-B. A matrícula nos cursos de formação, de habilitação e de aperfeiçoamento das carreiras de Oficial e de Praça depende da comprovação dos requisitos essenciais estabelecidos nesta Lei, para cada posto ou graduação, e em legislação específica, se houver. (acrescentado pela Lei Complementar N. 182, de 19 de dezembro de 2013)
Parágrafo único. O candidato que atenda às exigências previstas na legislação e na regulamentação vigentes, se for convocado para matricular-se no Curso de Formação, de Habilitação e de Aperfeiçoamento para o qual fora aprovado, deve comprovar até a data de encerramento da matrícula que preenche todos os requisitos legais, mediante apresentação da documentação constante no edital do concurso. (acrescentado pela Lei Complementar N. 182, de 19 de dezembro de 2013) (ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL, 1990)

As formas de promoções vigentes nas Corporações são de quatro tipos, a saber: pelos critérios de antiguidade ou merecimento, por bravura, *post-mortem*, ou por tempo de convocação ou de designação, como cita o art. 56 e seus quatro incisos:

Art. 56. As promoções serão efetuadas: (redação dada pela Lei Complementar N. 289, de 16 de dezembro de 2021)
I - pelos critérios de: (acrescentado pela Lei Complementar nº 289, de 16 de dezembro de 2021)
a) antiguidade; (acrescentada pela Lei Complementar nº 289, de 16 de dezembro de 2021)
b) merecimento; (acrescentada pela Lei Complementar nº 289, de 16 de dezembro de 2021)
II - por bravura; (acrescentado pela Lei Complementar nº 289, de 16 de dezembro de 2021)
III - “post-mortem”; (acrescentado pela Lei Complementar nº 289, de 16 de dezembro de 2021)
IV - por tempo de convocação ou de designação, uma única vez, para os militares convocados ou designados para o serviço ativo. (acrescentado pela Lei Complementar nº 289, de 16 de dezembro de 2021) (ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL, 1990)

A situação de relevância é a promoção pelo critério de antiguidade ou merecimento. Pois casos de bravura são situações ímpares que não constituem o caminho normal da carreira do militar, bem como a promoção *post-mortem*, que, como o próprio nome indica, está relacionada ao desfecho de uma carreira. A promoção por tempo de convocação também se refere a casos esporádicos, normalmente ligados ao final de carreira e que veio com a Lei Complementar n. 289, de 2021 exatamente para atenuar prejuízos nas carreiras de militares da Reserva Remunerada convocados ou designados.

O caso concreto que afeta as mulheres é a promoção pelo critério de antiguidade ou merecimento. Neste caso é importante salientar que para tal promoção ocorrer há exigência de o militar frequentar um curso que o habilite para seu próximo degrau. Nesse contexto, concretizam-se os efeitos do “teto de vidro”. Como já mencionado anteriormente, o fenômeno do "teto de vidro" representa uma segregação vertical que se manifesta como uma barreira muitas vezes sutil e transparente. Apesar de sua natureza imperceptível, essa barreira é

suficientemente robusta para obstruir a ascensão das mulheres a níveis hierárquicos mais elevados, assim como o reconhecimento delas como pertencentes verdadeiramente ao espaço em que se encontram (Bonelli, 2011).

Para que a policial militar ou a bombeira militar seja promovida é necessário que ela frequente curso ofertado pela sua instituição e que, na maioria das vezes, não há planejamento prévio da data de início deste curso. Ao longo da carreira do oficial, ele necessita fazer o primeiro curso de formação e depois necessita fazer mais dois cursos: o Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais e o Curso Superior. Cada um sendo requisito para etapas de promoções em sua carreira. O oficial passa, ao longo de sua trajetória, por seis postos sendo eles: 2º Tenente, 1º Tenente, Capitão, Major, Tenente-coronel e Coronel.

Para a praça o caminho é mais fragmentado. Sua carreira como praça passa por seis graduações, ou seja, os degraus das promoções: Soldado, Cabo, 3º Sargento, 2º Sargento, 1º Sargento, Subtenente. Quando chega ao degrau de Subtenente, é possível ascender ao quadro de oficiais, conquistando até o degrau de Major. Entretanto para alcançar esses degraus é necessário passar pelo primeiro curso de formação e, posteriormente, necessita fazer mais quatro cursos.

Para uma mulher na situação de praça com 25 anos de serviço ela tem de ter passado, ao longo de sua vida, por cinco cursos, ou seja, um curso a cada 5 anos. Sem entrar em detalhes sobre os cursos, mesmo porque os cursos tendenciam a se modificarem ao longo dos anos e cada um tem suas particularidades (tempo, enfoque, formas de estágios, entre outros), mas fazendo uma média genérica, podemos afirmar que um curso, desde sua publicação de Edital, até a sua finalização e, conseqüentemente, promoção dos militares, tem um tempo de execução de aproximadamente 1 (um) ano.

Assim, para as praças, podemos considerar que, em um período de 25 anos, uma mulher teria quatro anos de intervalo, entre cursos de um ano, para planejarem sua gestação e posteriormente os cuidados do recém-nascido. Ou seja, após sua primeira formação, sem contar que estaria focada em sua carreira profissional, a militar já deveria planejar a sua gravidez para que em alguns meses isso se concretizasse, pois depois seria um ano de gestação, praticamente, e mais dois anos da primeira infância que a mãe poderia se dedicar, considerando tantos detalhes que a vida de um bebê exige. Caso a militar não conseguisse engravidar no primeiro ano de tentativa, todo esse planejamento viria por água abaixo.

Tudo possível, desde que os cursos ocorressem de forma planejada e seguindo a legislação que prescreve ser obrigatória a oferta do curso, pelo menos uma vez ao ano. Entretanto isso não acontece na prática e, mesmo que a Lei Complementar N. 220, de 26 de

julho de 2016, estabeleça que tal oferta possa ser dispensada, devidamente fundamentada em justificativa do Comandante-Geral da Instituição, essa formalidade na prática também não ocorre.

Assim, considerando as formas de promoções vigentes nas Corporações, pelos critérios de antiguidade ou merecimento, por bravura, post-mortem, ou por tempo de convocação ou de designação, poder-se-ia considerar uma nova forma de promoção a fim de diminuir a distância entre homens e mulheres, quando elas estão na condição de gestante ou lactante.

Art. 56. As promoções serão efetuadas: (redação dada pela Lei Complementar N. 289, de 16 de dezembro de 2021)

I - pelos critérios de: (acrescentado pela Lei Complementar nº 289, de 16 de dezembro de 2021)

a) antiguidade; (acrescentada pela Lei Complementar nº 289, de 16 de dezembro de 2021)

b) merecimento; (acrescentada pela Lei Complementar nº 289, de 16 de dezembro de 2021)

II - por bravura; (acrescentado pela Lei Complementar nº 289, de 16 de dezembro de 2021)

III - “post-mortem”; (acrescentado pela Lei Complementar nº 289, de 16 de dezembro de 2021)

IV - por tempo de convocação ou de designação, uma única vez, para os militares convocados ou designados para o serviço ativo. (acrescentado pela Lei Complementar nº 289, de 16 de dezembro de 2021) (ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL, 1990)

A promoção por condição de maternidade pode ser acrescentada à legislação como uma nova forma de promoção, a fim de minimizar os prejuízos que a mulher sofre quando está na condição de gestante, adotante, guardiã ou lactante, no momento do curso e da promoção.

Tal promoção se daria nas mesmas condições previstas atualmente na legislação, quando há o requisito de curso para a promoção. A militar, não podendo finalizar o curso, seria promovida pela condição da maternidade, sendo o término do curso adiado para o momento em que suas condições físicas a permitissem, bem como as condições administrativas da unidade de ensino.

Essa promoção, sem a conclusão do curso, mas visando principalmente garantir a equidade de gênero dentro das corporações, é viável, visto que outras corporações de outros estados não exigem o curso para a promoção, mas apenas tempo de serviço, tais como o Distrito Federal, Maranhão e Paraná.

3 CLASSIFICAÇÃO METODOLÓGICA E PROCEDIMENTOS DE PESQUISA

Trata-se de uma pesquisa que ocorreu com a utilização de métodos mistos, quantitativos e qualitativos. De acordo com Creswell (2016), os métodos mistos constituem uma abordagem que se caracteriza pela utilização de procedimentos quantitativos e qualitativos para consecução dos objetivos da pesquisa.

Considerando o objetivo geral da pesquisa de “analisar o impacto da legislação atual nas condições de ascensão das mulheres na carreira profissional militar no Estado de Mato Grosso do Sul”, optou-se pela realização de uma etapa quantitativa para analisar a percepção de mulheres bombeiras e policiais militares sobre a questão da maternidade e ascensão na carreira. Os dados desta etapa da pesquisa foram coletados no período de 11 de maio a 16 de agosto de 2023.

A segunda etapa da pesquisa, de natureza qualitativa, tem objetivo de aprofundar a percepção de mulheres bombeiras e policiais militares sobre a questão da maternidade e carreira, bem como discutir possíveis mudanças na legislação. Creswell (2016) defende que a adoção de métodos mistos permite aprofundar a identificação de aspectos que uma das abordagens não pode alcançar isoladamente. Ressalta-se que a abordagem proposta por Creswell sugere a utilização, no primeiro momento, da etapa qualitativa para levantamento de hipóteses e/ou premissas e, posteriormente, realizar a etapa quantitativa.

Quanto aos procedimentos técnicos, trata-se de uma pesquisa bibliográfica e a realização de um *survey* (levantamento). A pesquisa bibliográfica buscou a construção de um modelo teórico que permitisse compreender o impacto da maternidade na ascensão da carreira de mulheres bombeiras e policiais militares. A lente teórica é fundamental para estabelecer parâmetros e categorias que foram utilizadas no questionário e na fase de análise dos dados, tanto na etapa quantitativa quanto qualitativa (Marconi e Lakatos, 2007; Demo, 2000).

A coleta de dados nas etapas quantitativa e qualitativa ocorreu com a aplicação de questionário fechado (*survey*) com uma pergunta aberta ao final. A opção por realizar um *survey* decorre das escolhas determinadas para a pesquisa que envolveram aplicar a coleta a todas as mulheres bombeiras e policiais militares do Estado de Mato Grosso do Sul. Conforme destacou Gil (2008), o *survey* deve ser utilizado quando se busca capturar comportamentos e percepções de uma população que possibilitem a compreensão do fenômeno estudado. Conforme destacou Richardson, o *survey* permite diagnosticar “realidades socioeconômicas, demográficas, culturais, mas também de percepções, atitudes, conhecimentos, opiniões e preferências de uma população” (Richardson, 2017, p. 130).

Do ponto de vista dos objetivos, este estudo pode ser caracterizado como uma pesquisa de natureza exploratória e descritiva. Segundo Richardson (2017), Gil (1999) os estudos exploratórios permitem ampliar a compreensão do fenômeno a partir de suas causas e consequências, ajuda a esclarecer e compreender e aprofundar conceitos e ideias a partir da formulação de problemas e hipóteses que podem ser pesquisadas.

Já a pesquisa descritiva foi adotada no estudo por permitir compreender a percepção das mulheres do Corpo de Bombeiros Militar e da Polícia Militar do Estado de Mato Grosso do Sul expondo as características da população e do fenômeno, valores e cultura. Além disso, descreve fatos de determinada realidade, possibilitando realizar correlações entre variáveis (Vergara, 2000; Trivinos, 1987).

Cabe destacar que para a realização do levantamento foram consideradas todas as mulheres que atuam no Corpo de Bombeiros Militar e na Polícia Militar do Estado de Mato Grosso do Sul. Não foi necessária a realização de cálculo amostral uma vez que o questionário foi enviado para todas as mulheres das duas corporações. A escolha da população ocorreu de forma intencional pelo fato de a pesquisadora fazer parte de uma das instituições e vivenciar o problema de forma direta.

Como apresentado, a população da pesquisa foi composta por mulheres militares do Corpo de Bombeiros Militar e da Polícia Militar do Estado de Mato Grosso do Sul. No Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Mato Grosso do Sul (CBMMS), o efetivo feminino atual é de 152 mulheres (9,81%) de um total de 1550 militares. Já na Polícia Militar do Estado de Mato Grosso do Sul (PMMS) a proporção é de 541 mulheres no serviço ativo para um total efetivo de 5.380, equivalente a 10,06%.

O questionário (anexo 1) foi aplicado de forma *online* às mulheres militares estaduais de Mato Grosso do Sul. A utilização de questionários *online* tem sido amplamente utilizada por apresentar uma diversidade de vantagens, como a diminuição das limitações técnicas, maior amplitude de acesso, custo bem menor quando comparado a outras formas de aplicação do questionário (correio, telefone, entrevista), padronização da aplicação e do registro dos dados, maior rapidez e eficiência, maior facilidade para tabulação (Parizot, 2015; Nevez, Augusto e Terra, 2020).

O questionário foi aplicado via *Google Forms* e contava com perguntas fechadas e uma pergunta aberta. Nas questões fechadas, os respondentes escolhiam uma entre as possibilidades. Já na questão aberta os respondentes dissertavam, caso houvesse interesse, sobre o tema da pesquisa. Um aspecto importante a ser esclarecido é que a pesquisadora não teve contato direto com as respondentes.

O questionário foi estruturado em 3 blocos e uma questão aberta, são eles: 1) variáveis demográficas (gênero, idade, tempo na instituição, tempo na função, graduação e filhos; 2) realização de cursos para ascensão na carreira e; 3) questões relacionadas a maternidade e ascensão na carreira e legislação. A pergunta aberta possibilitava comentários sobre o tema.

O questionário foi enviado por e-mail e pelo aplicativo WhatsApp para a população das duas corporações entre os meses de maio e agosto de 2023. O resultado de retorno do questionário no Corpo de Bombeiros Militar caracteriza uma amostra representativa de 94,53%, um censo. Na Polícia Militar, a amostra foi de 50,83%, conforme se observa na Tabela 1.

Tabela 1 – População e Amostra por Corporação

Bombeiras Militares		Policiais Militares	
População	Amostra Qtd (%)	População	Qtd (%)
152	144 (94,53%)	541	275 (50,83%)

Fonte: Elaborado pela autora, 2024.

Na etapa quantitativa, os dados foram analisados a partir da estatística descritiva. De acordo com Hair (2005), a estatística descritiva tem como objetivo sintetizar uma série de valores de mesma natureza, permitindo uma visão global da variação desses valores, permitindo a organização dos dados em tabelas, gráficos e medidas descritivas. Já a etapa qualitativa ocorreu com a realização da análise da questão aberta do questionário aplicado.

A etapa qualitativa decorre ainda da análise da questão aberta apresentada no *survey*. A análise dos dados da questão aberta foi conduzida utilizando a técnica de análise de conteúdo. Ressalta-se que três categorias foram consideradas, são elas: a) aspectos que envolvem a atual estrutura de formação e ascensão de carreira de mulheres; b) maternidade e; c) a reflexão sobre a legislação. Conforme explicou Bardin (2015) a análise de conteúdo se caracteriza como um conjunto de técnicas que permitem analisar dados qualitativos e quantitativos, a partir de categorização, e realizar inferências sobre os dados.

Para efeitos de análise dos dados qualitativos que foram coletados na questão aberta do questionário, optou-se por classificar as 122 respostas com número ordinal de 1 a 122 (Resp001 a Resp122), identificando-as numericamente. Esses dados não foram separados por instituição, considerando que as legislações são as mesmas para ambas e as vivências muito se aproximam.

De forma complementar, foi utilizado o software Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires – IRAMUTEQ (2024) que, segundo Camargo e Justo (2013), facilita o processamento de dados e oferece diversos modelos de

análise textual, como a lexicografia básica e as análises multivariadas que permitem análise qualitativa e análise estatística sobre corpus textuais e sobre tabelas indivíduos/palavras. As imagens criadas pelo software também ilustram de forma gráfica a análise textual realizada.

Das análises possíveis pela ferramenta Iramuteq, foram utilizadas as seguintes: 1) Nuvem de Palavras, representação gráfica das palavras mais frequentes do corpus textual, destacando os termos mais recorrentes e importantes; 2) Classificação Hierárquica Descendente (CHD), a qual busca criar uma aproximação entre os segmentos de texto com vocabulários parecidos; e 3) Análise de Similitude (AS), que possibilita identificar as co-ocorrências entre as palavras e o resultado trazendo indicações da conexidade entre as palavras (Camargo e Justo, 2013).

4 ANÁLISE DOS DADOS

Na fase quantitativa da pesquisa, a coleta de dados foi realizada com aplicação de um questionário *on-line* que teve o retorno de 419 respostas, sendo 144 de bombeiras e 275 de policiais. A análise dos dados foi realizada com apoio do software Excel. Na Tabela 2 são apresentados os dados das características demográficas.

Tabela 2 – Características demográficas da amostra

Características Demográficas Bombeiras Militares		Características Demográficas Policiais Militares	
Característica	N = 144 (%)	Característica	N = 275 (%)
Idade		Idade	
- 21 a 30 anos	27 (19%)	- 21 a 30 anos	33 (14%)
- 31 a 40 anos	68 (47%)	- 31 a 40 anos	127 (46%)
- 41 a 50 anos	47 (33%)	- 41 a 50 anos	100 (36%)
- 51 acima	2 (1%)	- 51 acima	15 (5%)
Ano de Inclusão na instituição		Ano de Inclusão na instituição	
- 1982 a 1989	-	- 1982 a 1989	4 (1%)
- 1990 a 1994	-	- 1990 a 1994	7 (3%)
- 1995 a 1999	2 (1%)	- 1995 a 1999	39 (14%)
- 2000 a 2004	16 (11%)	- 2000 a 2004	56 (20%)
- 2005 a 2009	49 (34%)	- 2005 a 2009	61 (22%)
- 2010 a 2014	25 (17%)	- 2010 a 2014	64 (23%)
- 2015 a 2019	9 (6%)	- 2015 a 2019	5 (2%)
- 2020 a 2023	43 (30%)	- 2020 a 2023	39 (14%)
Graduação/Posto:		Graduação/Posto:	
- Soldado/Aluno-Soldado	29 (20%)	- Soldado/Aluno-Soldado	29 (11%)
- Cabo/Aluno-Cabo	18 (13%)	- Cabo/Aluno-Cabo	69 (25%)
- 3º Sargento/Aluno-Sargento	26 (18%)	- 3º Sargento / Aluno-Sargento	52 (19%)
- 2º Sargento	30 (21%)	- 2º Sargento	19 (7%)
- 1º Sargento	6 (4%)	- 1º Sargento	27 (10%)
- Subtenente/Aluno CHO	7 (5%)	- Subtenente/Aluno CHO	29 (11%)
- Cadete	2 (1%)	- Cadete	7 (3%)
- 2º Tenente	11 (8%)	- 2º Tenente	17 (6%)
- 1º Tenente	6 (4%)	- 1º Tenente	4 (1%)
- Capitão	5 (3%)	- Capitão	11 (4%)
- Major	-	- Major	2 (1%)
- Tenente-coronel	4 (3%)	- Tenente-coronel	9 (3%)
- Coronel	-	- Coronel	-
Informe seu Quadro:		Informe seu Quadro:	
- Combatente	132 (92%)	- Combatente	237 (86%)
- Auxiliar	1 (1%)	- Auxiliar	30 (11%)
- Saúde	3 (2%)	- Saúde	5 (2%)
- Especialista	8 (6%)	- Especialista	3 (1%)
Filhos		Filhos	
- Não tenho filhos	49 (34%)	- Não tenho filhos	62 (23%)
- 1 filho	49 (34%)	- 1 filho	101 (36,5%)
- 2 filhos	35 (24%)	- 2 filhos	83 (30%)
- 3 filhos	7 (5%)	- 3 filhos	22 (8%)
- 4 filhos	3 (2%)	- 4 filhos	6 (2%)
- mais de 4 filhos	1 (1%)	- mais de 4 filhos	1 (0,5%)

Fonte: Elaborado pela autora, 2024.

Quanto à característica demográfica idade, observa-se que quase metade das respondentes tanto de bombeiras militares (47%) como de policiais militares (46%) encontram-se na faixa etária de 31 a 40 anos, faixa etária que circunda o marco de 35 anos. Esta idade é um marco para o Ministério da Saúde, que considera gestação de alto risco nas gestantes com idade igual ou superior a 35 anos, denominadas como tardias ou em idade avançada, suscetíveis a complicações (Brasil, 2022).

Quanto ao ano de inclusão das militares, observa-se que a PMMS tem um efetivo mais antigo, onde 60% das Policiais Militares ingressaram na Corporação até o ano de 2009, enquanto as Bombeiras Militares somaram até esse ano apenas 46% do efetivo. Apesar de ser um efetivo que a maioria já ingressou há mais de 14 anos, tem-se na PMMS 55% das militares na base da pirâmide hierárquica com as três primeiras graduações: soldado, cabo ou 3º sargento. No CBMMS, essa porcentagem também traduz a maioria do efetivo com 51%. Entre Oficiais e Praças, as Bombeiras Militares e Policiais Militares estão com porcentagem bem próxima sendo 19% e 18% respectivamente para oficiais e 81% e 82% para praças.

Entre os Quadros, característica que define a função principal a que a militar está designada, tem-se para as Bombeiras Militares 92% no Quadro de Combatente, que é a atividade fim, enquanto na Polícia Militar este número cai para 86%, o que se justifica com o Quadro Auxiliar, cujos militares deste quadro advém do Combatente com muitos anos de serviço e continuam ascendendo profissionalmente incluindo-se no posto de Oficial.

Com relação ao número de filhos, os dados demonstram que 34% das Bombeiras Militares não possuem filhos e outros 34% possuem apenas 1 filho, sendo o restante de 32% com 2 ou mais filhos. Para as Policiais Militares 23% não possuem filhos, 36,5% possuem apenas 1 filho e o restante de 40,5% possuem 2 ou mais filhos.

Apesar da condição de ser mãe estar relacionada com a idade das militares, aqui há relação também com as barreiras que as militares enfrentam ao longo da carreira e suas escolhas. Muitas vezes são pressionadas a acreditar que devem fazer uma escolha entre a família e o serviço militar ao ingressar nas fileiras militares (Ribeiro, 2018). Muitas são as que decidem por não ter filhos, o que contribui para esses números. Conforme último censo realizado pelo IBGE (2022), a taxa de fecundidade no Brasil está em 1,57 filho por mulher, taxa cada vez menor desde 1970. Entretanto essa taxa é bem menor ao considerar o público policial militar com 1,30 filho por mulher e, muito menor, para a bombeira militar com taxa de 1,08 filho por mulher.

As próximas etapas da análise dos dados envolveram o cruzamento dos dados demográficos com as variáveis da pesquisa (maternidade, cursos de formação, legislação), com o objetivo de compreender a percepção dos dois grupos (bombeiras e policiais) para encontrar semelhanças, diferenças e perspectivas quanto a questão da maternidade e carreira.

A Tabela 3 destaca o número de cursos que as militares realizaram ao longo de sua carreira e está relacionada diretamente à percepção real das possibilidades de influência da maternidade como requisito para ascensão da carreira. A premissa aqui defendida é que quanto mais vezes a militar frequentou cursos, possivelmente mais tenha enfrentado possibilidades de confronto entre curso e maternidade. Os dados evidenciam que apenas 32% das bombeiras militares e 23% policiais militares passaram unicamente pelo curso inicial, ou seja, a outra parcela, a maioria, pode ter uma noção melhor da percepção sobre o assunto.

Tabela 3 – Quantidade de cursos frequentados

Quantidade de cursos frequentados Bombeiras Militares		Quantidade de cursos frequentados Policiais Militares	
Quantidade	Qtd (%)	Quantidade	Qtd (%)
- 1 curso	46 (32%)	- 1 curso	64 (23%)
- 2 cursos	33 (23%)	- 2 cursos	81 (29%)
- 3 cursos	57 (40%)	- 3 cursos	83 (30%)
- 4 cursos	3 (2%)	- 4 cursos	34 (12%)
- 5 cursos	2 (1%)	- 5 cursos	5 (2%)
- 6 cursos ou mais	3 (2%)	- 6 cursos ou mais	8 (3%)

Fonte: Elaborado pela autora, 2024.

Apesar de o art. 55, § 1º e art. 55-C da Lei Complementar n. 053, de 1990 (Estatuto dos Militares Estaduais de Mato Grosso do Sul), estabelecerem a necessidade de cursos planejados, pelo menos uma vez ao ano, isso de fato não acontece regularmente, conforme se vê na Tabela 4.

Observa-se que, para 43% das bombeiras militares que já fizeram mais de um curso em sua carreira, sua promoção sofreu prejuízo devido ao momento de início ou término do curso. O mesmo ocorreu para 52% das policiais militares. Tais números reforçam a tese de que, de fato, não há um planejamento regular nas corporações para oferta de cursos necessários para as promoções.

Tabela 4 – Prejuízo para as militares que fizeram mais de um curso

Bombeiras Militares		Policiais Militares	
Quantidade	Qtd (%)	Quantidade	Qtd (%)
N = 98		N = 211	
- Não houve prejuízo.	56 (57%)	- Não houve prejuízo.	101 (48%)
- Houve prejuízo 1 única vez.	10 (10%)	- Houve prejuízo 1 única vez.	48 (23%)
- Houve prejuízo mais de 1 vez.	33 (33%)	- Houve prejuízo mais de 1 vez.	62 (29%)

Fonte: Elaborado pela autora, 2024.

Em várias respostas da questão aberta, o anseio pelo planejamento antecipado dos cursos, seu cumprimento e a garantia da promoção para a mulher em situação de maternidade reforçam e ratificam os números encontrados sobre o fato de haver prejuízo de promoção pela falta de planejamento, conforme se observa:

“Acredito que um planejamento em relação aos cursos ajudaria, mas para garantir o direito a ascensão profissional no caso da militar em situação de maternidade, gravidez ou licença_maternidade, o Estado deveria garantir o direito à promoção” (Resp001)

“Mulher faz posteriormente a parte impossível devido à gestação. porém forma na turma.” (Resp002)

“Acredito que devemos planejar e programar a gravidez, mas infelizmente ou não, às vezes, mesmo com métodos contraceptivos a segurança não é total. Podemos sim ter uma gravidez não programada, mas como mulher e mãe, um filho sempre será benção e prioridade, serviço é fundamental e essencial, mas família vem antes.” (Resp016)

“Que as mulheres militares quando em curso militar, não seja deixado para trás, no quesito formatura, tendo em vista que tem militares gestantes no curso, e não forma, fica como aluna, e depois que dá à luz, daí faz a matéria que ficou para trás. Deveria ser substituída para uma outra atividade. Que não deixe essa mulher discriminada só porque está gestante. Muitas vezes seus colegas formam e ela não. Fica um tempo como aluna, daí retorna para conclusão de matérias. Teria que rever isso.” (Resp087)

A Tabela 5 evidencia três principais grupos observados quanto às respostas do questionário: 1) aquelas que acreditam que não há relação alguma entre a condição de maternidade e o avanço na progressão da carreira; 2) as que entendem que há relação e que a causa principal está na falha do planejamento da própria militar; e 3) as que entendem que há relação e que a causa principal está relacionada à corporação ou a outro fator não mencionado.

Tabela 5 – Percepção de influência da maternidade no avanço na carreira

Bombeiras Militares		Policiais Militares	
Quantidade	Qtd (%)	Quantidade	Qtd (%)
- Não há relação.	11 (8%)	- Não há relação.	65 (24%)
- Há relação (causa: falta de planejamento da militar).	2 (1%)	- Há relação (causa: falta de planejamento da militar).	14 (5%)
- Há relação (causa: falta de planejamento da instituição/ inadequação de legislação / outra)	131 (91%)	- Há relação (causa: falta de planejamento da instituição/ inadequação de legislação / outra)	196 (71%)

Fonte: Elaborado pela autora, 2024.

Há uma diferença considerável em relação à percepção das Bombeiras Militares com as Policiais Militares. Tal diferença pode ser explicada, em parte, pelas características dos cursos requisitos de promoção. Cursos de bombeiros militares são essencialmente cursos de caráter presencial e incluem disciplinas práticas, enquanto os cursos de policiais militares tendem, após

a formação básica, de ser frequentemente de caráter à distância e com disciplinas essencialmente teóricas.

As percepções de cada militar estão intrinsicamente ligadas à sua experiência de vida e profissional. Ou seja, mulheres que não tiveram filhos, ou que só fizeram um único curso a longo de sua carreira, ou até mesmo as militares oficiais, provavelmente possuem menos percepção em relação a este questionamento por não vivenciarem “na pele” as dificuldades relacionadas à maternidade e aos cursos.

Os dados da Tabela 6 apresentam o resultado de uma análise cruzada entre a percepção da influência da maternidade na progressão funcional versus quantidade de cursos frequentados versus quantidade de filhos e posto/graduação. Verifica-se que, das 11 Bombeiras Militares que acreditam não haver relação entre maternidade e ascensão profissional, somente 7 passaram por situações que pudessem vivenciar tal fato e realmente acreditam não haver relação, o que equivale a 4,9% das respondentes. Já em relação às Policiais Militares, esse percentual passa para 13,8%, equivalente a 38 militares que acreditam não haver relação mesmo tendo filhos, ou fazendo mais de um curso ou sendo praça.

Tabela 6 – Militares que acreditam não haver relação da maternidade com a ascensão

Bombeiras Militares		Policiais Militares	
Quantidade	Qtd (%)	Quantidade	Qtd (%)
N = 11		N = 65	
- Não tem filhos	2	- Não tem filhos	4
- Fizeram apenas 1 curso	2	- Fizeram apenas 1 curso	19
- Oficiais	-	- Oficiais	4
- Demais	7	- Demais	38

Fonte: Elaborado pela autora, 2024.

A decisão de engravidar da mulher brasileira tem sido cada vez mais adiada, conforme um levantamento do IBGE divulgado em 2021. Os dados mostram que, em uma década, houve um aumento de 63% na faixa etária de 35 a 39 anos, enquanto a taxa de nascimentos entre mães com até 19 anos caiu 23% no mesmo período. Esta mudança ao longo das décadas pode ser explicada, em parte, pela inserção da mulher no ambiente de trabalho.

Os dados da Tabela 7 demonstram que 41% das bombeiras militares e 37% das policiais militares decidiram não engravidar ou postergaram a gravidez devido à previsão de um curso futuro para a sua promoção. Neste comparativo entre as corporações, observa-se que há uma influência maior na decisão de não engravidar para as bombeiras militares, o que evidencia novamente que os cursos de bombeiros exigem mais esforço presencial e físico da militar.

Tabela 7 – Militares que decidiram não engravidar ou postergaram

Bombeiras Militares		Policiais Militares	
Percepção	Qtd (%)	Percepção	Qtd (%)
- Sim	59 (41%)	- Sim	101 (37%)
- Não	85 (59%)	- Não	174 (63%)

Fonte: Elaborado pela autora, 2024.

Relatos de militares sem filhos ratificam a existência latente da decisão de não engravidar devido às questões relacionadas às escolhas na profissão, como se observa nos relatos:

“Em relação a falta de planejamento dos cursos futuros para melhor formação e conhecimento técnico da militar, acaba afetando as decisões pessoais dela, como por exemplo engravidar. Outra problemática seria a distância para militares que não residem na cidade em que trabalham, ficando muito incerto como será o futuro da gestante nesta situação.” (Resp005)

“No meu caso, trabalho a 220km de casa, sou casada e tenho muita vontade de ser mãe. Mas essa minha vontade será algo que vou ter que esperar o máximo que eu poder. Meu marido também é militar e imagino a seguinte situação: Quando estiver gestante, serei remanejada para o administrativo, ficar de segunda-feira a sexta-feira no quartel, vivendo de laranjeira. E depois? Não tenho rede de apoio, não saberia o que fazer com um bebê, sendo que meu marido também trabalha em escala e nossos horários nem sempre batem. Com certeza em algum momento da minha vida, eu terei que deixar minha profissão em segundo ou terceiro plano para poder cuidar da minha família.” (Resp025)

“Optei por adiar a gestação para melhor aproveitamento do curso de formação, tanto no aspecto físico, quanto na minha entrega de corpo e alma ao curso, objetivando melhor classificação e conseqüente melhores oportunidades de futuras promoções no critério antiguidade, já considerando a suposição de que os homens da minha turma terão melhores avaliações no critério merecimento. Hoje tenho dificuldade em engravidar, infelizmente.” (Resp048)

A Tabela 8 evidencia que há, de fato, casos de militares que tiveram seus cursos prejudicados e, conseqüentemente, suas promoções afetadas por situações diretamente relacionadas com a gravidez, sendo 15% das bombeiras militares e 17% das policiais militares. Muitos podem ser os fatores que explicam essa decisão, ou por estar planejando engravidar, optou em não fazer o curso, ou por estar grávida, ou por estar em período de pós-gestação ou perda gestacional, ou por estar amamentando, ou por estar cuidando de filho dependente por motivo específico. Todas são situações inerentes à maternidade e, na maioria, intrínsecas somente à mulher.

Tabela 8 – Militares que deixaram de fazer curso devido à maternidade

Bombeiras Militares		Policiais Militares	
Percepção	Qtd (%)	Percepção	Qtd (%)
- Sim	22 (15%)	- Sim	48 (17%)
- Não	122 (85%)	- Não	227 (83%)

Fonte: Elaborado pela autora, 2024.

Não somente os números evidenciam os prejuízos existentes em relação ao conflito entre maternidade e participação nos cursos, como também as falas reforçam essa constatação:

“Os cursos de formação exigidos para promoção não têm uma regra fixa para garantir que a mulher não seja prejudicada na sua promoção devido a seu período gestacional ou de lactação, pois a cada tempo a instituição muda as regras de acordo com o entendimento dos gestores.” (Resp073)

“Os prejuízos relacionados à ascensão profissional da mulher dentro das Instituições militares poderiam ser minimizados com a implementação de duas medidas relacionadas no item 8. Quais sejam o planejamento anual dos cursos e formações como política de estado institucional, bem como, um arcabouço jurídico que sofra atualizações constantes para resguardar o direito da mulher.” (Resp088)

“Eu deixei de engravidar novamente por receio de sair o curso que queria fazer e não poder realizar devido a gestação.” (Resp100)

Analisando a percepção das bombeiras militares (Tabela 9), observa-se que aquelas que responderam não haver relação entre maternidade e progressão na carreira são apenas as militares que nunca perderam um curso devido à maternidade, correspondente a 8% das respondentes. No caso das policiais militares, somente 2% das militares responderam que perderam o curso devido à maternidade e acreditam não ter relação entre o avanço da carreira e a maternidade, o que pode estar dentro do coeficiente de erro da pesquisa.

Tabela 9 – Militares que deixaram de fazer curso devido à maternidade x Percepção

Bombeiras Militares			Policiais Militares		
Fatores	Não há relação	Há relação maternidade e carreira	Fatores	Não há relação	Há relação maternidade e carreira
- Não há relação. - Há relação (causa: falta de planejamento da militar).	11 (8%) 109 (76%)	- 22 (15%)	- Não há relação. - Há relação (causa: falta de planejamento da militar).	59 (21%) 156 (57%)	6 (2%) 40 (15%)
- Há relação (causa: falta de planejamento da instituição/ inadequação de legislação / outra).	2 (1%)	-	- Há relação (causa: falta de planejamento da instituição/ inadequação de legislação / outra).	12 (4%)	2 (1%)

Fonte: Elaborado pela autora, 2024.

É possível relacionar também as respondentes, que disseram não haver relação entre maternidade e progressão na carreira. Em muitas falas, relataram não terem passado por nenhum problema com a maternidade e profissão, isso explica a não percepção dessas militares, conforme relatos:

“Eu não tive problemas na minha terneira gestação. Amamentei meus filhos por 2 anos cada um. Mas graça a Deus trabalhava em um setor que me deixava sair para amamentar e depois retornar.” (Resp097)

“Durante minha carreira tive 2 filhos e não tive nenhum problema. Meus direitos foram respeitados.” (Resp104)

“Minhas respostas são conforme as minhas experiências, por mais que não tenha deixado de frequentar curso ou de ter sido promovida por causa da maternidade. Sinto sim a pressão de ser mãe, esposa e Bombeira Militar.” (Resp035)

Para além da questão da gravidez, os dados da Tabela 10 evidenciam que as respondentes das duas instituições apontaram que há outros motivos alheios que fazem o militar, em geral, ter prejuízo ao processo da ascensão profissional. Para a mulher, acrescenta-se a esses fatores alheios, a situação da gravidez, o que desequilibra a relação entre homens e mulheres no processo de trabalho.

Tabela 10 – Militares que deixaram de fazer curso devido a outra situação qualquer

Bombeiras Militares		Policiais Militares	
Percepção	Qtd (%)	Percepção	Qtd (%)
- Sim	26 (18%)	- Sim	33 (12%)
- Não	118 (82%)	- Não	242 (88%)

Fonte: Elaborado pela autora, 2024.

As legislações que normatizam a vida no mundo militar muitas vezes estão defasadas em relação à inserção da mulher no militarismo. A inclusão da mulher nas forças militares do Estado de Mato Grosso do Sul ocorreu em 1982 na Polícia Militar e somente em 1999 no Corpo de Bombeiros Militar. Entretanto, uma legislação que abordasse aspectos da gestação somente se deu com a publicação do Decreto N. 15.262, de 18 de julho de 2019.

Em relação ao Decreto N. 15.262, de 18 de julho de 2019, que dispõe sobre a gestante, a adotante, a guardiã legal e a lactante no âmbito das Corporações Militares do Estado de Mato Grosso do Sul, observou-se que, por ser uma legislação nova, poucas militares foram beneficiadas pela sua publicação, ou ainda que tenham vivenciado a maternidade na vigência da legislação, sua influência não se deu de forma integral, ou seja, os direitos não foram garantidos e/ou o Decreto não foi suficiente para garantir a equidade em relação aos demais pares, ou criando até mesmo outros problemas como o assédio, conforme é observado nas falas das militares:

“O decreto não é respeitado dentro da academia, simplesmente por entenderem que lá dentro não é TAF e sim uma avaliação.” (Resp040)

“O decreto é atendido, mas o assédio sofrido por vezes se torna um impedimento no que tange principalmente ao apoio dado pelo dever de cumprir a lei e não com a empatia devida para que a mulher se sinta de fato amparada. A sensação é de que se faz um favor àquela mulher que precisa de amparo num momento altamente vulnerável.” (Resp042)

“O Decreto garante a lactação apenas durante o período destinado à licença_maternidade e sua prorrogação, sendo 6 meses iniciais do filho.” (Resp052)

“Após o decreto de 2019, a nossa realidade melhorou, porém os prédios físicos não estão preparados para as gestantes, lactantes e os lactentes. Ainda temos dificuldades e desconfortos. Um exemplo é a falta de alojamento apropriado, principalmente quando estamos em curso de formação.” (Resp120)

A partir dos dados da Tabela 11, é possível inferir que poucas militares foram beneficiadas pela publicação do Decreto. Tal fato ratifica a necessidade de mudança na legislação, de forma a não haver entrelinhas ou mesmo de garantir direitos que, de fato, equilibrem as condições “homem x mulher” dentro das corporações.

Tabela 11 – Experiência pessoal em relação ao Decreto N. 15.262

Bombeiras Militares		Policiais Militares	
Fatores	Qtd (%)	Fatores	Qtd (%)
- Não sou mãe.	64 (45%)	- Não sou mãe.	77 (28%)
- Me tornei mãe antes do Decreto.	49 (35%)	- Me tornei mãe antes do Decreto.	124 (45%)
- Todos os direitos foram garantidos.	10 (7%)	- Todos os direitos foram garantidos.	15 (5%)
- Meus direitos não foram garantidos.	19 (13%)	- Meus direitos não foram garantidos.	58 (21%)

Fonte: Elaborado pela autora, 2024.

É possível afirmar que a bombeira militar e a policial militar vivenciam a frustração de expectativas. As militares esperam que o direito previsto pela lei seja cumprido, mas isso não acontece. Esse sentimento surge individualmente, mas também de forma coletiva: as mulheres militares, em geral, perante a promulgação do Decreto, acreditaram que seus direitos, garantias e proteções legais seriam respeitados e, ao se depararem com a violação ou omissão dessas obrigações, experimentaram decepção, insatisfação e sofrimento:

“Foi muito frustrante, pois tinha todas as condições para continuar, e a criança sofreu bastante com a retirada abrupta da amamentação. Isso me causou uma espécie de depressão, por culpa e carrego suas marcas comigo até os dias atuais.” (Resp009)

“É um leão todo dia. (...) foi minha primeira gestação, tive depressão pós_parto, fui muito bem atendida pelo FAF, mas infelizmente poucas visitas de companheiros da unidade a qual pertencia, e muito julgamento. São vários fatos ao longo dos anos, que vão nos desgastando física e emocionalmente” (Resp108)

“Em um determinado Batalhão uma fem trabalhou nas 24h na sala rádio até o dia de nascer o bebê (...) A gestante não reclamou porque tinha medo, mas ela ficou com alguns problemas na gestação, principalmente pressão alta.” (Resp067)

Há ainda as dificuldades enfrentadas pela compreensão que os comandantes não têm sobre o assunto da maternidade. O que se constata é que a lei não é clara, gerando dúvidas e interpretações diversas, conforme se observa:

“A mãe militar é mais requisitada para atender qualquer demanda em relação ao filho. A compreensão quanto a isso é praticamente zero pelos comandantes do sexo masculino.” (Resp004)

“A maioria dos chefes que são homens, só dão valor na maternidade quando são pais e acompanham a maternidade de perto com a esposa. depois vem pedindo desculpinhas, forma de tratamento as subordinadas. Falta muita sensibilidade por parte dos chefes.” (Resp053)

“O que tive que ouvir do meu Comandante que como eu tinha ficado muito tempo fora, era mais que justo ele estar passando mais deveres para mim do que para os outros Tenentes masculinos (...)” (Resp060)

“Precisa de um melhor entendimento dos comandantes em relação a maternidade, pois há direitos das mães que muitos não cumprem pela falta de meio em ajudar essa mãe militar.” (Resp081)

As oportunidades entre homens e mulheres dentro das corporações parecem ser distintas; pelo menos, é a percepção da maioria das bombeiras militares e das policiais militares. A Tabela 12 mostra que 53% e 55% das militares acreditam que as oportunidades não são as mesmas entre homens e mulheres. A correção desse fato pode ocorrer se houver legislação mais detalhada que minimize as diferenças biológicas entre os gêneros e proporcione maior equidade nas corporações.

Tabela 12 – Percepção das mesmas oportunidades para homens e mulheres

Bombeiras Militares		Policiais Militares	
- Sim	64 (45%)	- Sim	128 (47%)
- Não	78 (55%)	- Não	147 (53%)

Fonte: Elaborado pela autora, 2024.

Uma constatação histórica da diferença na relação de trabalho entre homens e mulheres trabalhadores é a dupla ou tripla jornada vivenciada pelas mulheres. O sentimento de peso em relação à dupla ou tripla jornada é latente, principalmente às inúmeras responsabilidades que a mulher traz para si, diferentemente do homem. Muitas militares também citaram o excesso de jornada como um fardo a mais que carregam em relação aos homens:

“Devido à estrutura da nossa sociedade, a obrigação de cuidar dos filhos ainda recai sobre as mulheres, lhes trazendo o maior peso e gerando culpa às mães por quererem focar também em sua carreira.” (Resp010)

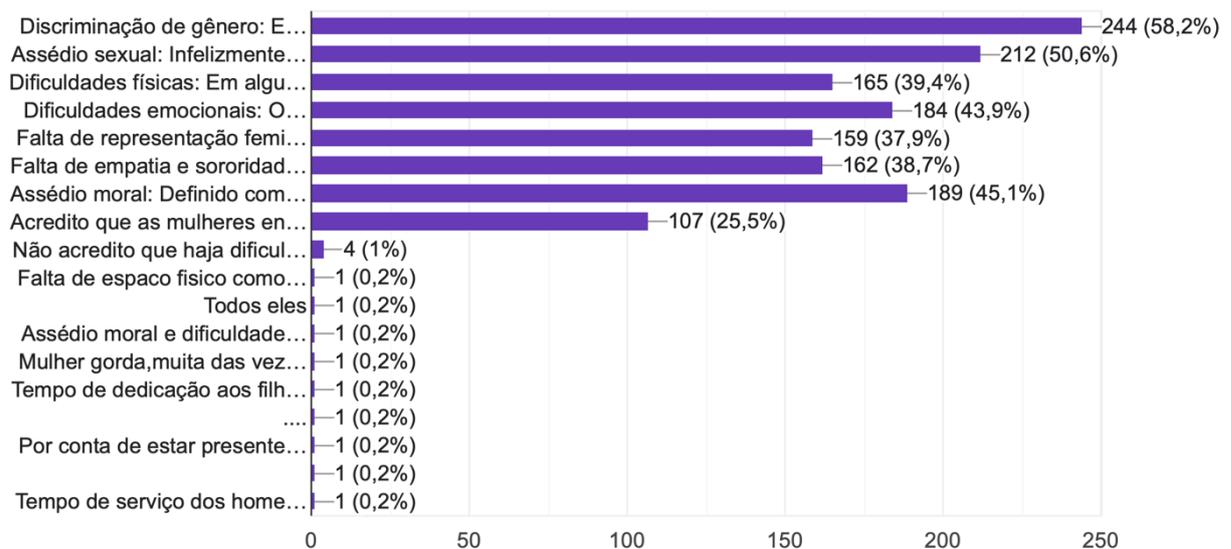
“Os homens quando saem em missão operacional confiam seus filhos as mães. E nós mulheres temos dificuldades em quebrar regras sociais e confiar nossos filhos aos pais. E muitas mulheres são mães solas.” (Resp054)

“A responsabilidade pelo cuidado dos filhos recai se não totalmente em sua maioria sobre as mulheres, e mesmo assim a mulher deve dar conta do serviço de igual para igual aos pais que não detém de toda essa responsabilidade.” (Resp063)

“Acredito que a condição para ascensão na carreira da mulher é mais difícil do que para os homens pelo fato da tripla jornada. Podemos até ter as mesmas oportunidades, mas não temos as mesmas condições de disputa, pois na maioria dos casos, as tarefas domésticas recaem sobre as mulheres.” (Resp078)

Não sendo a maternidade o único elemento influenciador para a carreira da militar, as mulheres enfrentam outras dificuldades na instituição militar devido à sua condição feminina, as quais podem afetar a sua ascensão na carreira. A discriminação de gênero foi a dificuldade mais apontada por 58,2% das respondentes. Essa dificuldade converge para a questão central desta pesquisa, que evidencia a existência de um ambiente masculinizado nas corporações. As mulheres podem ser submetidas a padrões mais rigorosos ou serem excluídas de certas tarefas e oportunidades de carreira. O Gráfico 1 apresenta diversas barreiras enfrentadas pela mulher, peculiares ao gênero feminino, levantadas na pesquisa.

Gráfico 1 – Outras dificuldades enfrentadas pelas mulheres na instituição militar.



Fonte: Elaborado pela autora, 2024.

Dificuldades de discriminação de gênero, assédio sexual e assédio moral, dificuldades emocionais e físicas, falta de empatia e sororidade entre as mulheres são algumas das questões apontadas:

“Os homens possuem muita dificuldade em aceitar as diferenças e adequar as situações. Sendo que as lacunas permitem interpretações equivocadas e situações constrangedoras.” (Resp022)

“(...) não tive apoio por parte da PMMS em nada, então hoje não incentivo ninguém a entrar na instituição, aliás minha transferência se deu por um assédio que sofri e fui prejudicada para satisfazer ego de superior hierárquico.” (Resp080)

“O assédio moral, sob minha perspectiva, é o mais grave em relação a ascensão na carreira da mulher dentro do militarismo. O decreto é atendido, mas o assédio sofrido por vezes se torna um impedimento no que tange principalmente ao apoio dado pelo dever de cumprir a lei e não com a empatia devida para que a mulher se sinta de fato amparada. A sensação é de que se faz um favor àquela mulher que precisa de amparo num momento altamente vulnerável.” (Resp042)

“Sempre observei em minhas pacientes: quando nasce uma mãe, nasce uma culpa. A mães que trabalham de forma intensa, comprometidas com seu trabalho, passam a ter que optar pela dedicação a carreira ou aos filhos.” (Resp049)

“Optei por adiar a gestação para melhor aproveitamento do curso de formação, tanto no aspecto físico, quanto na minha entrega de corpo e alma ao curso, objetivando melhor classificação e conseqüente melhores oportunidades de futura promoções no critério antiguidade, já considerando a suposição de que os homens da minha turma terão melhores avaliações no critério merecimento. Hoje tenho dificuldade em engravidar, infelizmente.” (Resp048)

“A única discriminação que já sofri e já presenciei foi a falta de empatia entre próprias fem.” (Resp043)

Outros aspectos relatados pelas respondentes foram dificuldades como falta de representação feminina, falta de espaço físico específico (alojamento feminino), discriminação devido à obesidade, confronto entre tempo de dedicação aos filhos e à carreira, tempo de carreira diferente entre homens e mulheres sem a adequação das promoções também foram alvo das respostas, conforme se constata:

“Precisamos de mais voz, representação feminina na corporação, Encontros, simpósios, leis, portarias que nos assegure uma carreira militar igualitária.”(Resp021)

“Condições de trabalho, alojamento e banheiro. (Resp094)

“Como foi dito no questionário, um pouco de empatia já ajudaria, pois às vezes não temos nem o básico, como banheiros e alojamentos.” (Resp108)

Para o problema de Sobrepeso em decorrência da gestação, depressão pós parto, sobrecarga de jornada de trabalho operacional e a família, podemos ter a seguinte solução: oportunidade para reclassificação da militar após sanar questões de sobrepeso e quadro de depressão pós parto.

“Minha maior dificuldade foi não acompanhar meus filhos, o crescimento deles por mais de cinco anos. Pois trabalhava em cidade e residia em outra. Isto era um transtorno, pois perdia horas no trajeto, em uma escala de 24_por_72.” (Resp029)

“Na carreira de oficial não tem curso para fins de promoção como tem na carreira de praça, a promoção deveria ser automática para todos com base no tempo de serviço, sendo necessário curso, porém com data já determinada já pré_estabelecida.” (Resp051)

A segunda e a terceira dificuldades mais pontuadas pelas respondentes foram, respectivamente, o assédio sexual (50,6%) e o assédio moral (45,1%). Ambos se relacionam e caminham juntos na maioria das vezes. Infelizmente, o assédio sexual é uma realidade em

muitas instituições militares. As militares podem enfrentar assédio de seus pares, subordinados ou superiores, o que pode criar um ambiente de trabalho hostil e desencorajá-las a progredir em suas carreiras.

Barbosa (2023), em sua pesquisa no Estado do Ceará, constatou que mais da metade do seu público entrevistado já havia sofrido assédio sexual, um resultado muito além do esperado, considerando que as organizações militares são regidas pela hierarquia e disciplina, ou seja, tomam a legalidade das ações como princípio. Entretanto, seus componentes sofrem violação dos seus direitos mais elementares dentro da própria caserna.

Ficou evidente na pesquisa de Barbosa (2023), como também na percepção das respondentes desta pesquisa, que as disputas por poder nas organizações militarizadas, junto ao machismo e ao preconceito, muitas vezes disfarçado, contra a presença feminina, fazem parte da cultura militar e contribuem para a ocorrência dessa violência, que afeta especialmente as mulheres militares.

Para se adaptarem às exigências de "ser militar", as mulheres enfrentam historicamente uma longa trajetória de ajustamento institucional, caracterizada por violências e sacrifícios em sua vida pessoal. Este fato, observado na pesquisa, abrange desde a inserção das primeiras militares em São Paulo até os dias atuais no Ceará, onde a naturalização dessas violências é percebida nos discursos (Barbosa, 2023). Os discursos de sofrimentos evidenciados nessa pesquisa do Ceará se repetem no Mato Grosso do Sul.

Já o assédio moral é uma forma de violência psicológica intencional, caracterizada por ser repetitiva, sistemática e hostil, com o objetivo de prejudicar um indivíduo (Moraes, 2017). As militares podem ser particularmente vulneráveis ao assédio moral, devido à sua condição de minoria em um ambiente predominantemente masculino.

A quarta dificuldade pontuada foram dificuldades emocionais, com 43,9% das respondentes considerando-a. O ambiente militar pode ser estressante e desafiador, e as mulheres podem enfrentar dificuldades emocionais específicas devido à sua condição feminina. É comum que as mulheres enfrentem estresse adicional devido à cobrança do cônjuge em relação à ausência em casa ou ao estigma associado às mulheres que servem nas forças armadas. Ficar muito tempo longe de casa e longe dos filhos, bem como ter de escolher entre a profissão e a família, geram conflitos emocionais que, na maioria das vezes, não são resolvidos.

Três outras dificuldades equilibraram-se com percentuais entre 37 e 39% sendo: dificuldades físicas, falta de empatia e sororidade entre as mulheres e falta de representação

feminina. Em alguns casos, as mulheres podem enfrentar dificuldades físicas para realizar certas tarefas militares devido a diferenças físicas entre os gêneros. Por exemplo, elas podem ter dificuldade em levantar objetos pesados ou em realizar os testes de aptidão física com cargas mais elevadas. Essa percepção das militares demonstra falta de empatia, que se caracteriza pela ausência da capacidade de entender a situação dos outros e sororidade é o termo que se refere à solidariedade entre mulheres, é o apoio mútuo entre as mulheres, incluindo o compartilhamento de experiências e a defesa dos direitos e interesses femininos. Quanta à falta de representação feminina, em algumas instituições militares, as mulheres são uma minoria, o que pode levar a uma falta de representação feminina em cargos de liderança e a uma falta de oportunidades de mentoria e desenvolvimento de carreira para as mulheres. As mulheres acabam por não serem ouvidas por serem minoria.

Acreditar que as mulheres enfrentam dificuldades, mas nada que afete à sua ascensão na carreira/promoção, foi resposta de 25% das respondentes. Esta resposta aproxima-se com os resultados apresentados na Tabela 5, onde 18% das respondentes (média das bombeiras militares e policiais militares) disseram não haver relação de influência entre maternidade e ascensão profissional.

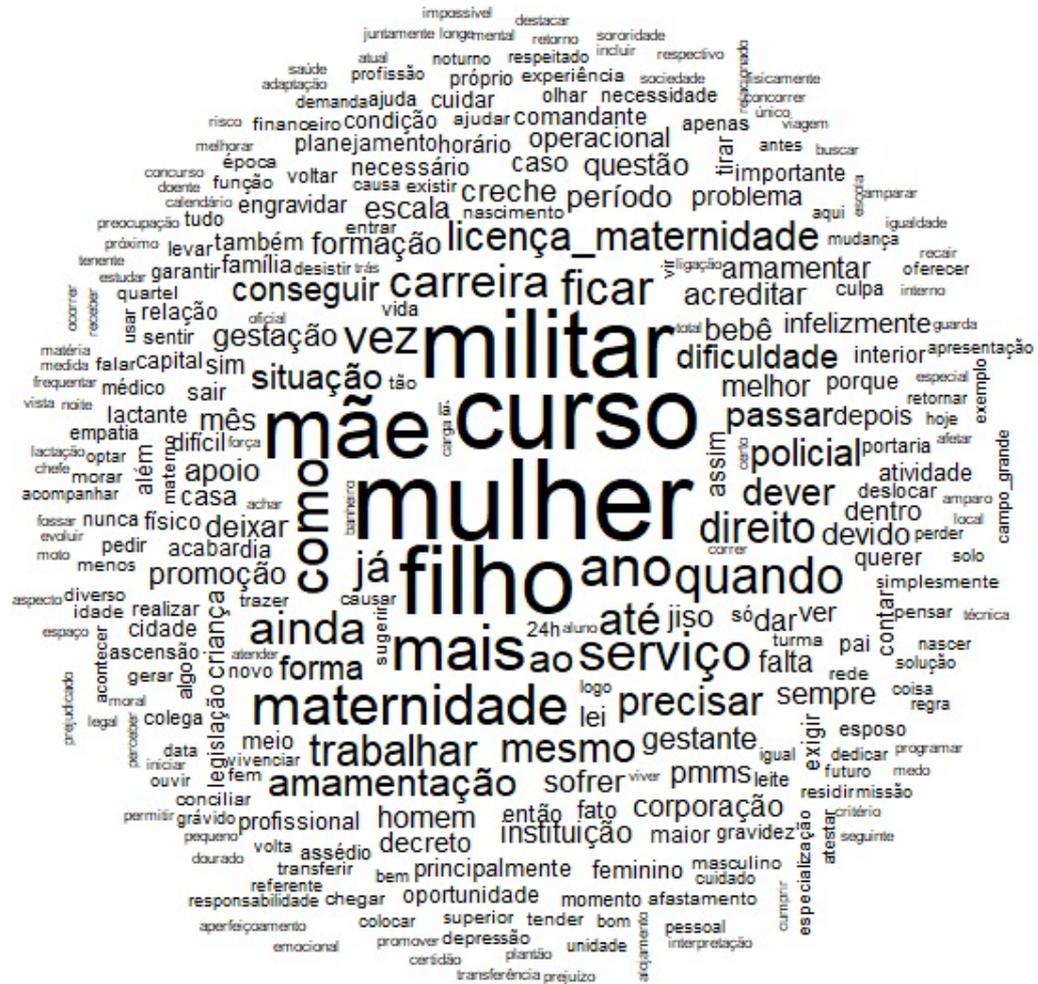
4.1 Análise pelo Iramuteq

A primeira análise realizada foi com apoio da Nuvem de Palavras, conforme a Figura 3. O que se constata é a existência de uma convergência na percepção das respondentes a partir das palavras que mais apareceram na nuvem, evidenciando a importância dessas palavras, de seu significado e força para as militares.

Constata-se que a palavra mais citada foi “mulher”, seguida das palavras “curso”, “filho”, “militar” e “mãe”. Também apareceram evidenciadas, com muita força, palavras que sinalizam as experiências vividas ou expectativas como: “amamentar”, “bebê”, “dificuldade”, “direito”, “serviço”, “precisar”, “gestante”, “sofrer”, “promoção”, “difícil”, “empatia”, “garantir”, “família”, “escala”, “creche”, entre tantas outras.

As informações apresentadas na Nuvem de Palavras permitem inferir, a partir das 122 respondentes, que o tema levantando por essa pesquisa são de relevância para vida prática das servidoras, devendo ser objetivo de maior atenção dos tomadores de decisão e legisladores.

Figura 3: Nuvem de Palavras



Fonte: Elaborado pela autora, 2024

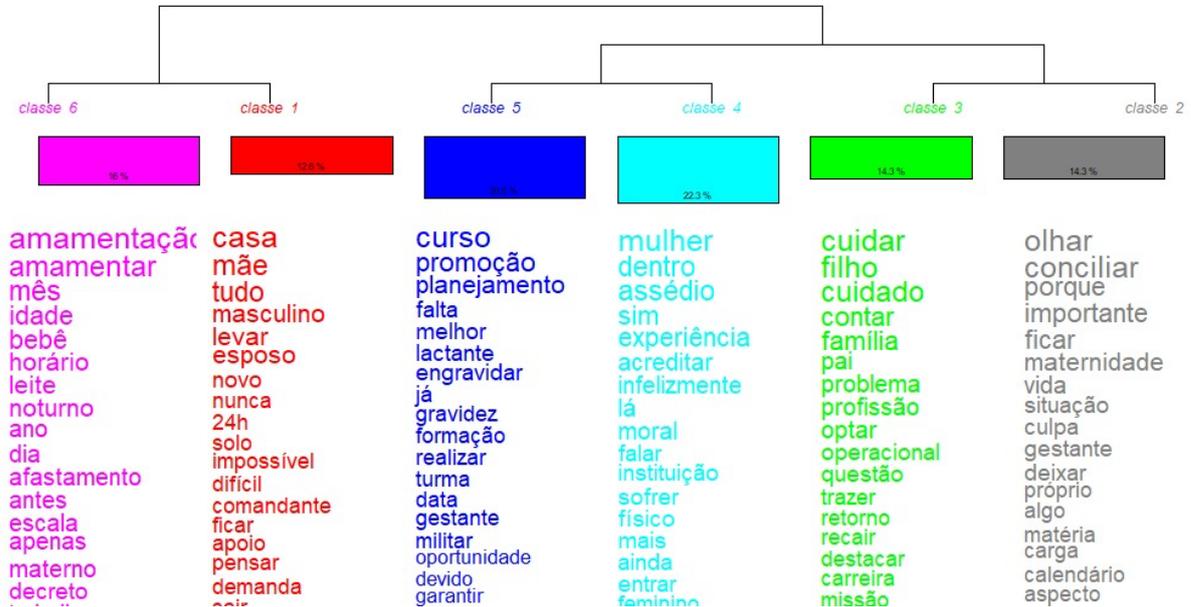
A segunda análise realizada a partir do Iramutec foi a Classificação Hierárquica Descendente (CHD), representada pelo dendrograma descrito na Figura 4, que classificou 6 *clusters* de palavras, acoplando 16%, 12,5%, 20,5%, 22,4%, 14,3% e 24,3 do *corpus* textual, respectivamente.

A cor rosa representa o ato de amamentação referente a uma das grandes dificuldades da mulher quando retorna da licença-maternidade e volta a trabalhar, tentando conciliar o cuidado do bebê e o serviço. Aqui estão relacionadas as palavras de dilema: amamentação e afastamento, amamentar e escala, mês, idade, ano, dia, noturno, horário e decreto.

A cor vermelha representa o grande dilema entre ser mãe e esposa e ser profissional. Palavras que ratificam as dificuldades enfrentadas de ser esposa, ser mãe solo, das demandas

da casa, do olhar do esposo, da falta de apoio, do pensar do comandante e dos colegas, da escala de 24h.

Figura 4: Classificação Hierárquica Descendente (CHD)



Fonte: Elaborado pela autora, 2024

A cor azul representa a dificuldade relacionada à frequência nos cursos e, conseqüentemente, à promoção, a falta de planejamento, a relação entre a gravidez e sua promoção, os impactos da situação de lactante, gestante e as oportunidades na carreira.

A cor azul piscina representa o sofrimento por ser mulher dentro da caserna, o assédio, as experiências infelizmente negativas nas maiorias das vezes, o assédio moral sofrido dentro da instituição e problemas relacionados com o físico.

A cor azul está associada à essência feminina do cuidar, do cuidado com o filho e com a família, à participação do pai no contexto familiar, ao dilema em optar entre família e profissão, à questão do retorno ao serviço operacional, as idas em missões e aos efeitos disso na carreira.

A cor cinza, por último, aborda a importância do olhar para a questão, de conciliar a maternidade, a vida, a situação de gestante e a carga de culpa que a mulher carrega.

O conjunto dessas classes revela o caráter latente e sofrido das militares em solucionar um problema que é antigo e enraizado nas corporações, mas que, apesar da incidência, há um pedido de vozes caladas para a minimização dos problemas. O pedido do mundo, a agenda 2030, está evidenciada nas respostas, sendo necessária a busca pela efetivação da ODS 5,

As raízes MULHER, MILITAR, MÃE, FILHO e CURSO, temas principais das respondentes, relacionam suas ramificações. Observa-se na raiz MULHER que a palavra “ascensão” está o mais distante possível, oposto ainda de “oportunidade” e “condição”. Na raiz MÃE as palavras “culpa” e “creche” aparecem correlacionadas. Talvez essa “culpa” evidenciada se explica na origem tortuosa da mulher a partir da costela de Adão, o qual pecou por culpa dela. (Farias; Silva; Bezerra, 2022). A raiz FILHO traz consigo palavras como “amamentação”, “cuidar”, “afastamento” e “decreto”.

A raiz MILITAR correlaciona palavras como “capital”, “interior”, “portaria”, “deslocar”, “difícil”, “licença-maternidade”, que são os assuntos relacionados à profissão militar propriamente dita e à sua relação com a função. A raiz CURSO relaciona os percalços como “depressão”, o “nunca”, como se o curso fosse algo que nunca garantisse a “gestação”, o “engravidar”, que nunca tivesse o “planejamento”.

Essas análises, a partir das figuras criadas pelo software Iramuteq, ratificam as vozes caladas das respondentes:

“O cuidado em si com os filhos exige muito da mulher, tanto emocionalmente como fisicamente. A carreira policial exige das mães muita abnegação, a exemplo das tantas datas comemorativas que elas se fazem ausentes por conta da profissão. Isso, por vezes, gera sensação de tristeza e até mesmo culpa nessas valorosas profissionais!” (Resp114)

“A mãe militar é mais requisitada para atender qualquer demanda em relação ao filho. A compreensão quanto a isso é praticamente zero pelos comandantes do sexo masculino.” (Resp004)

“Precisa de um melhor entendimento dos comandantes em relação a maternidade, pois há direitos das mães que muitos não cumprem pela falta de meio em ajudar essa mãe militar.” (Resp081)

“Em muitos casos, a militar acaba sendo perseguida quando gestante e isso leva por alguns anos, pois não pode ser escalada na atividade fim, tem direitos quanto à participação em cursos, quanto ao aleitamento materno. Isso já aconteceu comigo e já ouvi críticas de oficiais sobre o assunto.” (Resp112)

4.2 Achados e Evidências – algumas reflexões

A pergunta aberta no questionário, que gerou 122 respostas, oportunizou achados importantes não relacionados anteriormente nas bases teóricas, bem como evidenciou fatos embasados na revisão bibliográfica. As respostas ricas de informações e vivências das militares que utilizaram o espaço do questionário para expor suas dificuldades, experiências na maioria negativas e propostas de soluções para a busca da equidade dentro das instituições.

Algumas soluções foram repetidas vezes lançadas, como o fato de se criar uma creche para atendimento das mães em situações de falta de uma rede de apoio. Tais relatos podem inclusive gerar soluções práticas para as corporações, caso intencionem a equidade de gênero assim como o plano de governo atual. Algumas respostas que referiram as creches:

“Necessidade de creches e flexibilidade no serviço nos primeiros anos de vida do bebê.” (Resp003)

“Para ajudar as mulheres militares a conciliar a maternidade e a carreira, é importante promover políticas públicas que incentivem a igualdade de gênero e a conciliação da vida profissional e pessoal para todas as mulheres, incluindo as militares. Isso pode incluir medidas como licença _maternidade remunerada, horários de trabalho mais flexíveis, creches e espaços de amamentação em locais de trabalho.” (Resp011)

“Oferecer creche às mães por necessidade de curso de promoção, especialização ou mesmo missões.” (Resp017)

“Deveria ser obrigatório ter uma creche e escolinha até o jardim _de _infância para as mães dentro do ambiente da corporação militar para apoiar as mulheres durante o trabalho.” (Resp028)

“Importante destacar que a maternidade não se resume ao período da gravidez e ou lactação. Logo, é relevante que a instituição passe a se preocupar com uma possível creche para os filhos dos militares de forma que, em muitas situações, há mães solos, sem qualquer apoio e, por vezes, tendo que levar as crianças ao quartel. (Resp034)

“Creche para militares de acordo com a escala que prestam serviços 24h para que possamos concorrer às escalas com a tranquilidade de nossos filhos estarem em segurança assim podermos prestar o melhor serviço a sociedade.” (Resp113)

Um problema identificado nas respostas e que não foi anteriormente relacionado na pesquisa é a distância das militares para participarem da Junta de Inspeção de Saúde, ato obrigatório após o parto e durante a amamentação. Muitas militares alegaram a dificuldade de se apresentarem na JISO quando estão no interior. Este de fato é algo que pode ser melhorado para minimizar os problemas que as mulheres enfrentam em relação à maternidade. As respondentes afirmaram que:

“Quando ganhamos bebê, temos que passar pela JISO em Campo _Grande, as policiais do interior, tem que fazer esse deslocamento para JISO, com bebê recém _nascido em um prazo muito curto, acredito que a JISO nesse caso poderia ser online, ou encaminhar somente o atestado original para os trâmites cabíveis.” (Resp068)

“Sou mãe de duas crianças e algo tinha que ser revisto quanto a JISO. Nos temos que deslocar, no meu caso, 500 _km com um recém _nascido para passar pela JISO que dura 5mim. Algo devia ser feito sobre isso. Eu acho um desrespeito com a pós _cirurgia e amamentação. Sem contar os gastos com viagem ida e volta. Poderia ter uma junta médica mais próxima. É muito desgastante.” (Resp076)

“Uma situação que eu vivenciei o fato de após o nascimento do meu filho tive que passar pela JISO, fui com 40 dias. Eu morava a 3h30min de viagem, foi muito difícil o deslocamento, e estávamos na pandemia. Sendo que eu já havia entregado a certidão de nascimento na minha OPM.” (Resp082)

“Tenho percebido como é difícil para as policiais militares terem que se deslocarem até a capital para apresentação da mesma junto a JISO para homologar sua licença maternidade, principalmente as que residem no interior do estado, elas precisam se deslocar por meios próprios até mesmo mais de 800km, contando ida e volta, trazendo consigo uma pequenina criança juntamente com os pertences necessário para suprir as necessidades físicas e fisiológicas de sua prole. Então, sugiro que possa ser estudado meios que viabilizam às policiais militares uma forma mais humanizada e menos onerosa de apresentação na JISO, seja ela realizada no interior do Estado ou simplesmente que seja autorizado o encaminhamento do atestado da licença-maternidade e certidão de nascimento da criança aquela JISO, tal mudança proporcionará menos angústia, desgaste emocional e financeiro às mães policiais militares e seus respectivos bebês.” (Resp101)

Essa distância percorrida pela militar nos trajetos para o serviço também foi relatada como um problema que elas enfrentam quando o assunto é maternidade. Ou mesmo a distância da cidade em que está lotada para a cidade onde possui familiares que poderiam compor sua rede de apoio no cuidado com o filho, conforme destacaram algumas respondentes:

“Outra problemática seria a distância para militares que não residem na cidade em que trabalham, ficando muito incerto como será o futuro da gestante nesta situação.” (Resp005)

“Deveria priorizar que mães trabalhassem onde residem, tendo em vista que se o filho adoecer durante sua escala e ela precisar o acompanhar, poderá fazer com mais celeridade e não correrá risco nas estradas devido à preocupação com a situação do filho longe dela. Sou mãe solo e por diversas vezes não pude tratar a bronquite de meu filho com o rigor necessário por estar dobrando a escala onde trabalho, pois o efetivo é curto e a cidade não tem uma rota de ônibus frequente que estimule profissionais de fora a trabalharem lá. E não há como morar numa cidade sem um parente, para cuidar do filho à noite, nos plantões de 24h. Por favor, priorizem a proximidade entre mães e filhos.” (Resp077)

“A maternidade muitas vezes acaba restringindo ou fazendo a militar ter que optar entre cuidados com os filhos e família e realização de cursos, missões e viagens ou ainda, integrar unidades que tragam maior retorno salarial através das diárias.” (Resp085)

“Sou divorciada e tenho a guarda dos meus filhos, toda vez que fui para cursos, requisitos de promoção, enfrentei grandes problemas, principalmente por ser do interior e ter que me mudar por meses para a capital, e sem receber a ajuda de curso que é direito garantido por lei. Além de problemas financeiros, também tinha a questão de com quem deixar as crianças, e não, não pude contar com a ajuda do pai, porque segundo ele, eu quis a guarda, então, eu que me virasse.” (Resp117)

Outra questão observada nas respostas é que o machismo ainda está enraizado nas mulheres, constituindo uma das grandes barreiras enfrentadas. As próprias mulheres criticam suas colegas, colocando a culpa nas militares pelo preconceito dos homens em relação a elas. Algumas respondentes afirmaram que:

“Ter mais mulheres no âmbito operacional, porque de que adianta brigarmos pelo direito de ser bombeiras militares, se a maioria não fica na atividade fim. Sendo assim, nunca vamos preencher nosso espaço que brigamos pra conquistar.” (Resp019)

“O que tenho observado nesses anos de serviço operacional, é que a maioria das mulheres, apesar de se destacarem em seus cursos de formação e especialização, não fazem questão nenhuma de estarem no serviço operacional. Dando, com isso motivo para os homens menosprezar as mulheres de forma geral. O que me entristece muito.” (Resp041)

“Infelizmente acabamos por sofrer algum tipo de discriminação devido ao comportamento e atitudes de algumas mulheres mesmo. Várias já entram na instituição procurando uma sala, nem pensam no verdadeiro serviço de polícia. E algumas não tem postura moral e as demais acabam sendo julgadas e comparadas a essas.” (Resp095)

Outras soluções para a melhoria das condições das mulheres foram citadas, como a possibilidade de criação de comissão especial, programas voltados à saúde mental das mulheres e, não deixando de citar o básico, a infraestrutura de ao menos um alojamento e banheiros com condições mínimas apropriadas, conforme se constata:

“Criação de Comissão Especial formada por mulheres para o recebimento de denúncias referentes a Assédio Sexual e Moral dentro da Corporação.” (Resp084)

“Elaboração de programas voltados para saúde mental das mulheres militares seria uma questão importante a ser discutida.” (Resp092)

A questão da legislação foi de fato evidenciada nas respostas, mostrando que muitas coisas precisam ser atualizadas na legislação vigente. É muito latente a questão da garantia de amamentação no Decreto, que abrange apenas o período de 6 meses, protegendo apenas aquelas que já estão cobertas pela licença-maternidade, fazendo parecer que o Decreto é apenas “para inglês ver”. As respondentes afirmaram que:

“Infelizmente o decreto vigente sobre amamentação está tapando o sol com a peneira, pois oferece apenas o mínimo necessário, apenas 6 meses de afastamento das atividades noturnas para amamentar.” (Resp009)

“É necessário melhorar o Decreto existente a fim de garantir a amamentação até os 2 anos de idade do bebê conforme a OMS preconiza bem como assegurar outros direitos que ainda não estão relacionados no decreto.” (Resp026)

“O Decreto garante a lactação apenas durante o período destinado à licença_maternidade e sua prorrogação, sendo 6 meses iniciais do filho. A Portaria da PMMS, que estende as garantias até 1,5 ano do bebê, dá margem para interpretação prejudicial à lactante, prática recentemente adotada na PMMS, que compeliu alunas a realizarem o desmame precoce de seus filhos.” (Resp052)

É certo que, além do Decreto, existem portarias distintas publicadas no âmbito da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar que garantem o direito à amamentação; entretanto, rendem interpretações diversas, conforme se observa:

“O direito à amamentação para a lactante exige muitos atestados depois do 1 ano da criança. A gente deveria ter esse direito garantido até os 2 anos da criança, como dizem os médicos. Eu tenho uma bebê de 2 anos e desisti do direito, mas ainda amamento.” (Resp091)

“Quando voltamos da licença_maternidade, na escala operacional, não temos tempo para esgotar leite ou amamentar durante o serviço. O bebê ainda tem no leite materno sua principal fonte de alimentação, e a produção de leite da mulher ainda é grande, geralmente. Esse tempo não é dado pois já passamos dos 6 meses de amamentação exclusiva.” (Resp031)

“Aumentar o tempo de direito de intervalo de amamentação de 1 para 2 anos, que é idade recomendada pelo ministério da saúde para aleitamento materno.” (Resp056)

Além da questão da amamentação, o Decreto também demonstra fragilidade em suas linhas, a ponto de não ser cumprido pelos próprios órgãos responsáveis pelo início de carreira. É preciso ter um olhar atento à maternidade e a todas as nuances que a acompanham. As respondentes afirmaram que:

“O decreto não é respeitado dentro da academia, simplesmente por entenderem que lá dentro não é TAF e sim uma avaliação.” (Resp040)

“Principalmente nos cursos de formação, não há legislação de abrange as especificidades da maternidade, e maternidade atípica (filho PcD).” (Resp069)

“Os prejuízos relacionados à ascensão profissional da mulher dentro das Instituições militares poderiam ser minimizados com a implementação de duas medidas relacionadas no item 8. Quais sejam o planejamento anual dos cursos e formações como política de estado institucional, bem como, um arcabouço jurídico que sofra atualizações constantes para resguardar o direito da mulher.” (Resp088)

A percepção das militares bombeiras e policiais capturada nas respostas obtidas no questionário e na pergunta aberta nos permite concluir que, para avançarmos no quesito “igualdade de gênero”, para alcançarmos a igualdade de gênero dentro das corporações militares do Estado de Mato Grosso do Sul e para empoderarmos as mulheres e meninas, sejam as militares, sejam suas filhas, são necessárias políticas públicas e um reordenamento jurídico.

5 PRODUTO TÉCNICO TECNOLÓGICO

PROPOSTA DE ALTERAÇÃO LEGISLATIVA AJUSTADA À EQUIDADE DE GÊNERO NAS CORPORAÇÕES MILITARES DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

Analisadas as condições que permeiam a ascensão da mulher na carreira militar, compreendemos o aparato das legislações e seus entraves para crescimento, analisamos os desafios relacionados à mãe militar e a seguir propomos recomendações para aprimoramento das legislações existentes bem como sugestão para melhoria nas condições de trabalho.

Para compreensão das recomendações, as alterações estão apresentadas nos quadros 1, 2 e 3. A Legislação atual está na coluna do lado esquerdo demonstrado em texto cinza claro taxado o que se propõem a revogar ou alterar e em texto azul normal o que não se propõem a alterar. Na coluna do lado direito a proposta de Minuta na íntegra de como ela é publicada fazendo-se um paralelo linha a linha para que se tenha uma visão clara de como é atualmente e do que se propõem alterar (em preto é o texto de como deve ser publicada e em azul a nova redação do Decreto com a alteração). Na mesma linha quando houver texto à esquerda e a direita, o texto da direita terá sublinhado a parte da legislação que sofre a alteração nesta proposta.

5.1 Proposta de alteração da Minuta de Decreto que altera o Decreto N° 15.262, de 2019

O Quadro 1 apresenta as alterações propostas ao Decreto N. 15.262, de 18 de julho de 2019. Tal Decreto é a legislação estadual mais específica que dispõe sobre a gestante, a adotante, a guardiã legal e a lactante no âmbito das Corporações Militares do Estado de Mato Grosso do Sul.

Considerando que a Organização Mundial de Saúde recomenda o aleitamento materno exclusivo durante os primeiros seis meses de vida da criança e, após os seis meses, para suprir suas necessidades nutricionais, a criança deve começar a receber alimentação complementar segura e nutricionalmente adequada, juntamente com a amamentação, até os dois anos de idade ou mais. Assim a proposta compreende a garantia do direito à amamentação até que a criança complete dois anos de idade.

Além da garantia da amamentação até os dois anos de idade da criança, também se assegura o direito àquelas militares na condição de alunas, visto que esta é a situação mais suscetível a interpretações diversas. A fórmula de apresentação dos pareceres emitidos pela JIS está descrita nesta proposta, a fim de definir as restrições específicas para a aluna nas atividades do curso.

Propõem-se também a licença-maternidade direta de 180 dias e não mais de 120 dias prorrogáveis por mais 60 mediante pedido.

Outro grande avanço na legislação é a garantia da promoção da militar juntamente com sua turma, se essa se encontra na condição da maternidade, desde que a militar tenha obtido a aprovação em todas as disciplinas teóricas do respectivo curso, restando pendente a sua classificação e antiguidade.

Quadro 1: Minuta de Decreto que altera Decreto N. 15.262, de 18 de julho de 2019

Estado de Mato Grosso do Sul	Estado de Mato Grosso do Sul
DECRETO Nº 15.262, DE 18 DE JULHO DE 2019.	MINUTA DE DECRETO Nº XX, DE XX DE OUTUBRO DE 2024.
<i>Dispõe sobre a gestante, a adotante, a guardiã legal e a lactante no âmbito das Corporações Militares do Estado de Mato Grosso do Sul.</i>	<i>Altera, acrescenta e revoga dispositivos ao Decreto Nº 15.262, de 18 de julho de 2019, que dispõe sobre a gestante, a adotante, a guardiã legal e a lactante no âmbito das Corporações Militares do Estado de Mato Grosso do Sul.</i>
Publicado no Diário Oficial nº 9.946, de 19 de julho de 2019, páginas 3 a 5.	-
O GOVERNADOR DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL, no exercício da competência que lhe confere o art. 89, inciso VII, da Constituição Estadual,	O GOVERNADOR DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL, no exercício da competência que lhe confere o art. 89, inciso VII, da Constituição Estadual,
Considerando as disposições da Lei Complementar nº 053, de 30 de agosto de 1990 , acerca da concessão da licença para gestante (LG) e da realização de cursos de formação, de aperfeiçoamento e de habilitação por intermédio de Processo Seletivo Interno;	-
Considerando o dever do Estado de assegurar o atendimento integral à saúde da mulher, garantindo-lhe o acompanhamento no pré-natal com incentivo e apoio ao aleitamento materno, nos termos da Lei Estadual nº 2.576, de 19 de dezembro de 2002 ,	-
D E C R E T A:	D E C R E T A:
	Art. 1º O Decreto nº 15.262, de 18 de julho de 2019 , passa a vigorar com as seguintes alterações:
CAPÍTULO I	"CAPÍTULO I
DA MILITAR ESTADUAL gestante, adotante OU GUARDIÃ LEGAL	DA MILITAR ESTADUAL gestante, adotante OU GUARDIÃ LEGAL e lactante
Art. 1º À militar estadual gestante que comprovar seu estado gravídico à Administração Militar, mediante atestado/laudo médico, será assegurado o exercício de funções administrativas compatíveis com o seu estado, sem prejuízo da licença para gestante.	Art. 1º À militar estadual gestante <u>e/ou lactante com filho até 24 meses de idade</u> que comprovar seu estado à Administração Militar, mediante atestado/laudo médico, será assegurado o exercício de funções administrativas compatíveis com o seu estado, sem prejuízo da licença para gestante <u>e do período de amamentação.</u> (NR)

§ 1º As funções administrativas exercidas pela militar estadual gestante não poderão envolver atividades em condições insalubres, perigosas ou penosas.	§ 1º As funções administrativas exercidas pela militar estadual gestante <u>e/ou lactante</u> não poderão envolver atividades em condições insalubres, perigosas ou penosas. (NR)
§ 2º A militar estadual gestante estará desobrigada, mediante apresentação de atestado médico, da realização da Educação Física Militar (EFM) e do Teste de Aptidão Física (TAF).	§ 2º A militar estadual gestante <u>e/ou lactante com filho até 12 meses</u> estará desobrigada, mediante apresentação de atestado médico, da realização da Educação Física Militar (EFM) e do Teste de Aptidão Física (TAF). (NR)
-	§ 3º A militar estadual lactante, com filho de 12 meses a 24 meses, que tiver o interesse de permanecer nas funções operacionais, deverá apresentar atestado/laudo médico, que assegure as condições para isso." (NR)
Art. 2º Fica assegurada à militar estadual, durante a gravidez, a liberação do expediente administrativo pelo período necessário para realização de consultas de pré-natais e demais exames complementares, mediante posterior apresentação do respectivo atestado médico, devendo ser definida a liberação de comum acordo com a chefia imediata.	"Art. 2º Fica assegurada à militar estadual, durante a gravidez, <u>incluindo as alunas em cursos</u> , a liberação do expediente, <u>incluindo as atividades de cursos</u> , pelo período necessário para realização de consultas de pré-natais e demais exames complementares, mediante posterior apresentação do respectivo atestado médico, devendo ser definida a liberação de comum acordo com a chefia imediata. (NR)
-	<u>Parágrafo único. Fica assegurado o não cômputo de faltas, a fim de controle de frequência em curso, devido à realização de consultas de pré-natais e demais exames complementares."</u> (NR)
Art. 3º É facultado à gestante o uso de uniformes regulamentares próprios até o quarto mês de gestação, observado que a partir dessa fase é obrigatório o uso do fardamento especial para o período de gestação, de acordo com o regulamento de uniformes das Corporações.	-
Art. 4º Nos termos do art. 7º, incisos XVIII e XIX, da Constituição Federal, combinado com os arts. 206, §§ 2º e 3º, e 39, § 9º, da Constituição do Estado de Mato Grosso do Sul; o art. 68, §§ 1º e 2º, da Lei Complementar nº 053, de 30 de agosto de 1990; o § 2º do art. 1º da Lei Estadual nº 3.855, de 30 de março de 2010, com redação dada pela Lei nº 5.101, de 1º de dezembro de 2017; e com o art. 59, inclusive seu parágrafo único, da Lei Estadual nº 3.150, de 22 de dezembro de 2005, também com redação dada pela Lei nº 5.101, de 2017, à militar estadual gestante, adotante ou que obtiver a guarda judicial para fins de adoção de criança ou de adolescente, mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou à guardiã, será concedida licença maternidade com duração de 120 (cento e vinte) dias consecutivos, sem prejuízo do subsídio.	"Art. 4º Nos termos do art. 7º, incisos XVIII e XIX, da Constituição Federal, combinado com os arts. 206, §§ 2º e 3º, e 39, § 9º, da Constituição do Estado de Mato Grosso do Sul; o art. 68, §§ 1º e 2º, da Lei Complementar nº 053, de 30 de agosto de 1990; o § 2º do art. 1º da Lei Estadual nº 3.855, de 30 de março de 2010, com redação dada pela Lei nº 5.101, de 1º de dezembro de 2017; e com o art. 59, inclusive seu parágrafo único, da Lei Estadual nº 3.150, de 22 de dezembro de 2005, também com redação dada pela Lei nº 5.101, de 2017, à militar estadual gestante, adotante ou que obtiver a guarda judicial para fins de adoção de criança ou de adolescente, mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou à guardiã, será concedida licença-maternidade com duração de <u>180 (cento e oitenta) dias consecutivos, sem prejuízo do subsídio.</u> (NR)
§ 1º A licença à gestante será concedida a partir de oitavo mês de gestação, salvo prescrição médica diversa.	§ 1º A licença-maternidade será <u>contada a partir da alta hospitalar do recém-nascido e/ou de sua mãe, o que ocorrer por último.</u> (NR)
§ 2º No caso de parto anterior à concessão, o prazo da licença à gestante contará a partir desse evento.	§ 2º <u>A licença-maternidade poderá ser antecipada conforme prescrição médica.</u> (NR)
§ 3º Nos termos da Lei Estadual nº 3.855, de 2010, a militar estadual tem direito à prorrogação da licença, por mais 60 (sessenta) dias, que será concedida mediante requerimento da interessada, protocolado até 30 (trinta) dias antes do término da licença.	-
-	§ 4º A militar estadual que facultar pela abstenção temporária do gozo da licença-maternidade, em ocasião de curso ou outro motivo, terá direito ao período de amamentação. O gozo do período restante, pode ser requerido a qualquer momento, até a data que seria o término a que tenha direito. (NR)

-	§ 5º O mesmo se adequa para a militar adotante ou guardiã e/ou obtiver a guarda judicial para fins de adoção de criança.
Art. 5º No caso de aborto, natimorto ou de nascimento com vida seguido de óbito, a militar estadual será submetida à JIS, nos termos do Decreto nº 5.306, de 24 de novembro de 1989.	-
CAPÍTULO II	-
DA JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO E ESCALA DE SERVIÇO DA MILITAR ESTADUAL LACTANTE	
Art. 6º Até que a criança complete 6 (seis) meses de idade, a militar estadual lactante terá direito, durante a jornada, a 30 (trinta) minutos de descanso para cada 6 (seis) horas trabalhadas ou a 1 (uma) hora de descanso para cada 12 (doze) horas trabalhadas, que pode ser dividida em dois períodos de 30 (trinta) minutos.	<u>“Art. 6º. À militar estadual lactante é assegurado o direito de período de amamentação - PAm do próprio filho lactente, até que este complete 24 meses de idade. (NR)</u>
§ 1º Até que a criança complete 6 (seis) meses de idade, a militar estadual lactante não poderá exceder 12 (doze) horas ininterruptas de trabalho, sem que haja, no mínimo, 12 (doze) horas de descanso subsequente, sendo as horas trabalhadas, preferencialmente, no período diurno, para fins de adequação ao aleitamento materno.	§ 1º <u>São consideradas as seguintes definições:</u>
-	I - Considera-se por militar estadual lactante a militar que amamentar o próprio filho de forma exclusiva/suplementar com leite materno (direto da mama ou ordenha) até os 6 (seis) meses de vida da criança e de forma suplementar até os 24 (vinte e quatro) meses de vida da criança.
-	II - Considera-se horas trabalhadas todo o período em que a militar estiver no desempenho de atividade-meio (seção administrativa), em estudo e/ou estágio em cursos de formação, aperfeiçoamento, habilitação ou de instrução internos ou, ainda, em serviço operacional, inclusive o período de amamentação - PAm. (NR)
-	III - Considera-se Período de Amamentação – PAm, o período em que a lactante interrompe suas atividades laborais, para proceder à amamentação e/ou ordenha, sendo o PAm considerado como hora trabalhada.
-	§ 2º A militar estadual lactante terá direito ao período de amamentação – PAm durante a jornada da seguinte forma: (NR)
-	I - 1 (uma) hora de período de amamentação - PAm para cada 6 (seis) horas trabalhadas; (NR)
-	II - 1,5 (uma e meia) hora de período de amamentação - PAm para cada 8 (oito) horas trabalhadas, que pode ser dividida em 2 (dois) períodos de 45 (quarenta e cinco) minutos, o que for adequado para lactante e criança; (NR)
-	III - 2 (duas) horas de período de amamentação - PAm para cada 12 (doze) horas trabalhadas, que pode ser dividida em 2 períodos de 1 (uma) hora, o que for adequado para lactante e criança. (NR)
§ 2º As horas trabalhadas a que se refere o § 1º deste artigo podem ser assim consideradas quando a militar estiver no desempenho de atividade-meio (seção administrativa), em estudo em cursos de formação ou de instrução internos ou, ainda, em serviço operacional.	-
§ 3º As funções exercidas pela militar estadual lactante, até que a criança complete 6 (seis) meses de idade, não poderão envolver atividades em condições insalubres, perigosas ou penosas.	<u>§ 3º Até que a criança complete 24 meses de idade, a militar estadual lactante não poderá exceder 12 (doze) horas ininterruptas de trabalho, sendo as horas</u>

	<u>trabalhadas, essencialmente, no período diurno, para fins de adequação ao aleitamento materno. (NR)</u>
§ 4º O horário e o local de descanso para amamentar serão definidos pela militar estadual lactante, de comum acordo com a chefia imediata, podendo, se preferir, ser na própria unidade na qual estiver servindo.	<u>§ 4º O horário e o local do período de amamentação e/ou ordenha serão definidos pela militar estadual lactante, de comum acordo com a chefia imediata, podendo, se preferir, ser na própria unidade na qual estiver servindo. (NR)</u>
-	<u>§ 5º A função exercida pela militar estadual lactante, com filho na idade de 12 a 24 meses, poderá, mediante solicitação da mesma, ser na atividade operacional, desde que essencialmente no período diurno, sendo que a cada 12 (doze) horas de serviço, a militar estadual lactante fará jus ao mínimo de 36 (trinta e seis) horas de descanso. (NR)</u>
-	<u>§ 6º Para fins de comprovação do aleitamento materno a lactante deverá apresentar atestado médico / laudo médico a cada 180 dias, homologado pela JIS." (NR)</u>
-	<u>§ 7º A militar estadual lactante poderá ser movimentada temporariamente de OPM/OBM, por interesse próprio, mediante requerimento, seguindo os trâmites hierárquicos, caso necessite de proximidade com o local onde se encontra a criança, para propiciar melhor aleitamento." (NR)</u>
<u>Art. 7º Os benefícios previstos à militar estadual lactante poderão ser interrompidos, a qualquer tempo, por requerimento da própria servidora ou pela constatação fundamentada de que cessou a amamentação.</u>	-
CAPÍTULO III	-
DOS CURSOS DE FORMAÇÃO, DE APERFEIÇOAMENTO OU DE HABILITAÇÃO, REALIZADOS MEDIANTE PROCESSO SELETIVO INTERNO	-
<i>Seção I</i>	-
<i>Das Fases que Precedem o Curso</i>	-
<u>Art. 8º A militar estadual gestante ou em estado puerperal, cuja classificação esteja dentro do quantitativo de vagas previstas em Edital, para fins de cursos de formação, aperfeiçoamento ou de habilitação, realizados mediante processo seletivo interno da Corporação, quando da realização de análise pela JIS, não será considerada inapta para a matrícula em virtude do seu estado gravídico ou puerperal, observado que a referida Junta deverá definir quais as restrições para as atividades do curso.</u>	-
-	<u>"Art. 8 Parágrafo único. A JIS deverá definir as restrições para as atividades do curso com os pareceres emitidos obedecendo as fórmulas abaixo:</u>
-	<u>I - "APTA PARA O CURSO INTERNO AO SERVIÇO POLICIAL MILITAR, CONVÉM PARTICIPAR APENAS DAS ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS E TEÓRICAS DO CURSO";</u>
-	<u>II - "APTA PARA O CURSO INTERNO AO SERVIÇO POLICIAL MILITAR, CONVÉM PARTICIPAR APENAS DAS ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS, TEÓRICAS E ATIVIDADES DE CONDICIONAMENTO FÍSICO DO CURSO COMPATÍVEIS À GESTAÇÃO/AMAMENTAÇÃO E CONVÉM PARTICIPAR APENAS OBSERVADORA DAS ATIVIDADES PRÁTICAS DO CURSO" (limitam-se os esforços físicos e emocionais, bem como formaturas</u>

	militares, característicos das atividades de extremo condicionamento da atividade fim). (NR)
Art. 9º Para os cursos de formação, de aperfeiçoamento ou de habilitação, pelo critério de antiguidade, considerar-se-á, para efeito de comprovação de aptidão física da militar estadual gestante ou lactante, o último Teste de Aptidão Física (TAF) aplicado regularmente pela Corporação, realizado até, no máximo, 1 (um) ano antes do estado gravídico.	-
§ 1º Nos casos em que o processo seletivo interno por antiguidade possibilite, mediante requerimento, a realização do TAF em grau de recurso, e esteja a candidata impossibilitada de se submeter ao exame em razão do período gestacional/puerperal e/ou dos riscos envolvidos à saúde do feto e/ou da gestante/puérpera, este poderá ser realizado em data posterior, sendo resguardado seu direito de adiamento desse exame por até 1 (um) ano, contado a partir do término do período gestacional, mediante requerimento da candidata, após submissão à JIS.	-
§ 2º Após a aprovação na fase do exame de aptidão física, prevista no § 1º deste artigo, e nas demais fases do processo seletivo, concluído com aproveitamento o curso de formação, aperfeiçoamento ou de habilitação subsequente, a militar estadual fará jus à reclassificação na turma de origem.	-
<i>Seção II</i>	
<i>Da Matrícula, Frequência e da Permanência no Curso</i>	
	-
Art. 10. A militar estadual gestante ou puérpera aprovada em todas as fases que precedem à matrícula em curso de formação, de aperfeiçoamento ou de habilitação, realizadas mediante processo seletivo interno por antiguidade no âmbito da Corporação, deverá apresentar atestado médico específico autorizando a sua participação ou a sua restrição nas atividades do curso, que deverá ser expedido ou homologado pela JIS	-
§ 1º O atestado médico tratado no <i>caput</i> deste artigo deverá ser renovado a cada 60 (sessenta) dias ou a critério médico, devidamente homologado pela JIS, a quem compete decidir quanto à permanência ou não da candidata no curso de formação, aperfeiçoamento ou de habilitação.	-
§ 2º A militar estadual gestante ou puérpera, devidamente matriculada no curso, com restrição para realizar a parte prática das matérias, será oportunizada, cessada a restrição médica que será homologada pela JIS, a reposição das atividades durante o curso ou após a conclusão deste ou no próximo curso subsequente, a critério de conveniência e oportunidade da Administração Pública, observadas as normas específicas vigentes na Unidade de Ensino.	-
§ 3º Caso a militar estadual gestante ou puérpera aprovada em todas as fases do processo seletivo e matriculada regularmente no curso decida solicitar seu desligamento deste, em face das atividades de ensino e de instrução às quais estão submetidos os candidatos durante o período de formação, aperfeiçoamento ou de habilitação, será garantida a matrícula no curso subsequente, desde que satisfaça as condições previstas no Edital.	-
Art. 10. A militar estadual gestante ou puérpera aprovada em todas as fases que precedem à matrícula	-

<p>em curso de formação, de aperfeiçoamento ou de - habilitação, realizadas mediante processo seletivo interno por antiguidade no âmbito da Corporação, deverá apresentar atestado médico específico autorizando a sua participação ou a sua restrição nas atividades do curso, que deverá ser expedido ou homologado pela JIS.</p>	
	<p>“Art. 10: § 4º À militar estadual gestante ou puérpera, devidamente matriculada no curso, com restrição para realizar a parte prática das matérias, que tenha obtido a aprovação em todas as disciplinas teóricas do respectivo curso, será assegurado a promoção (por condição de maternidade) junto à turma a que esteja matriculada, restando pendente a sua classificação e antiguidade dentro da turma que será obtida após cessada a restrição médica homologada pela JIS, com a reposição das atividades durante o curso ou após a conclusão deste ou no próximo curso subsequente, a critério de conveniência e oportunidade da Administração Pública, observadas as normas específicas vigentes na Unidade de Ensino.” (NR)</p>
<p>Art. 11. Caso a gravidez ocorra ou tenha sido diagnosticada durante o período de curso, a militar estadual gestante deverá informar, imediatamente, ao órgão de ensino ao qual esteja vinculada, o seu estado gravídico, bem como apresentar atestado médico específico conforme art. 10 deste Decreto.</p>	
<p>Art. 12. A militar será desligada do curso de formação, de aperfeiçoamento ou de habilitação em que estava matriculada para o gozo da licença maternidade, sendo-lhe assegurada a rematrícula no curso subsequente, desde que satisfaça as condições previstas no Edital.</p>	<p>“Art. 12 À militar <u>após gozo da licença-maternidade, que estiver matriculada em curso de formação, de aperfeiçoamento ou de habilitação, será assegurada a reposição das atividades durante o curso ou após a conclusão deste ou no próximo curso subsequente, a critério de conveniência e oportunidade da Administração Pública, observadas as normas específicas vigentes na Unidade de Ensino.</u></p>
<p>§ 1º A rematrícula de que trata o <i>caput</i> deste artigo será feita mediante requerimento, em curso de mesma natureza, seguindo os trâmites administrativos previstos no Edital.</p>	
<p>§ 2º Ao ser rematrículada, a militar estadual poderá requerer o aproveitamento de ensino das matérias/disciplinas concluídas com aproveitamento no curso do qual tenha sido desligada e, concluindo o novo curso com aproveitamento, fará jus à reclassificação na turma de origem.</p>	
<p>§ 3º Aplica-se o disposto neste artigo, no que couber, à adotante.</p>	
	<p>..... <u>§ 4º À militar estadual puérpera poderá optar pelo não gozo da licença-maternidade a fim de participação em curso, sendo-lhe assegurado o período de amamentação.” (NR)</u></p>
<p>Art. 13. O diagnóstico, durante o curso, de gestação de risco, devidamente atestado ou homologado pela JIS, implicará à militar estadual reposição das matérias/disciplinas faltantes, se houver, a partir de cessadas as condições que ensejaram seu afastamento do curso de formação, aperfeiçoamento ou de habilitação.</p>	
<p>§ 1º A reposição das matérias/disciplinas de que trata o <i>caput</i> deste artigo deverá ser requerida imediatamente após o término do afastamento,</p>	

acompanhada de atestado médico específico, homologado pela JIS, liberando a militar estadual para retomar as atividades do curso.	
§ 2º Não sendo possível a reposição das matérias/disciplinas pendentes até o término do curso, esta poderá ser realizada, a critério da Administração Pública, logo após o término deste ou no curso subsequente e, concluída a reposição com êxito, a militar estadual será reincluída na sua turma original fazendo jus à reclassificação.	-
CAPÍTULO IV	-
DISPOSIÇÕES FINAIS	-
Art. 14. Cabe à militar estadual gestante total responsabilidade decorrente de omissão do seu estado de gravidez, bem como pela não apresentação, no momento oportuno, de qualquer atestado médico ou laudo, ou pela sua apresentação em desconformidade com as regras fixadas neste Decreto.	-
Art. 15. Para fins de regularização funcional, será autorizada a aplicação das regras contidas neste Decreto às militares estaduais anteriormente impedidas de participar de cursos de formação, habilitação ou de aperfeiçoamento, em razão do estado gravídico ou puerperal, vedado, no entanto, o recebimento de pecúnia relativo ao período reconhecido.	-
-	Art. 2º Revoga-se o § 3º do art. 4º do Decreto nº 15.262, de 18 de julho de 2023.
-	Art. 3º Revoga-se o § 3º do art. 6º do Decreto nº 15.262, de 18 de julho de 2023.
-	Art. 4º Revoga-se o art. 16 do Decreto nº 15.262, de 18 de julho de 2023.
Art. 17. O Comandante-Geral da respectiva Corporação Militar poderá expedir portaria normativa a fim de regulamentar questões internas não tratadas neste Decreto.	-
Art. 18. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.	-
Campo Grande, 18 de julho de 2019.	-
REINALDO AZAMBUJA SILVA	-
Governador do Estado	-
ANTONIO CARLOS VIDEIRA	-
Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública	-
-	Art. 5º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.
-	Campo Grande, xx de agosto de 2024.
-	xxx
-	Governador do Estado
-	xxx
-	Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública

Após as sugestões de alteração da atual minuta de legislação apresentadas no Quadro 1, a seguir é apresentada a Minuta final.

MINUTA DE DECRETO Nº XX, DE XX DE OUTUBRO DE 2024.

Altera, acrescenta e revoga dispositivos ao Decreto Nº 15.262, de 18 de julho de 2019, que dispõe sobre a gestante, a adotante, a guardiã legal e a lactante no âmbito das Corporações Militares do Estado de Mato Grosso do Sul.

O GOVERNADOR DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL, no exercício da competência que lhe confere o art. 89, inciso VII, da Constituição Estadual,

D E C R E T A:

Art. 1º O Decreto nº 15.262, de 18 de julho de 2019, passa a vigorar com as seguintes alterações:

**“CAPÍTULO I
DA MILITAR ESTADUAL GESTANTE, ADOTANTE OU GUARDIÃ LEGAL E
LACTANTE**

Art. 1º À militar estadual gestante e/ou lactante com filho até 24 meses de idade que comprovar seu estado à Administração Militar, mediante atestado/laudo médico, será assegurado o exercício de funções administrativas compatíveis com o seu estado, sem prejuízo da licença para gestante e do período de amamentação. (NR)

§ 1º As funções administrativas exercidas pela militar estadual gestante e/ou lactante não poderão envolver atividades em condições insalubres, perigosas ou penosas. (NR)

§ 2º A militar estadual gestante e/ou lactante com filho até 12 meses estará desobrigada, mediante apresentação de atestado médico, da realização da Educação Física Militar (EFM) e do Teste de Aptidão Física (TAF). (NR)

§ 3º A militar estadual lactante, com filho de 12 meses a 24 meses, que tiver o interesse de permanecer nas funções operacionais, deverá apresentar atestado/laudo médico, que assegure as condições para isso.” (NR)

"Art. 2º Fica assegurada à militar estadual, durante a gravidez, incluindo as alunas em cursos, a liberação do expediente, incluindo as atividades de cursos, pelo período necessário para realização de consultas de pré-natais e demais exames complementares, mediante posterior apresentação do respectivo atestado médico, devendo ser definida a liberação de comum acordo com a chefia imediata. (NR)

Parágrafo único. Fica assegurado o não cômputo de faltas, a fim de controle de frequência em curso, devido à realização de consultas de pré-natais e demais exames complementares."(NR)

.....

“Art. 4º Nos termos do art. 7º, incisos XVIII e XIX, da Constituição Federal, combinado com os arts. 206, §§ 2º e 3º, e 39, § 9º, da Constituição do Estado de Mato Grosso do Sul; o art. 68, §§ 1º e 2º, da Lei Complementar nº 053, de 30 de agosto de 1990; o § 2º do art. 1º da Lei Estadual nº 3.855, de 30 de março de 2010, com redação dada pela Lei nº 5.101, de 1º de dezembro de 2017; e com o art. 59, inclusive seu parágrafo único, da Lei Estadual nº 3.150, de 22 de dezembro de 2005, também com redação dada pela Lei nº 5.101, de 2017, à militar estadual gestante, adotante ou que obtiver a guarda judicial para fins de adoção de criança ou de adolescente, mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou à guardiã, será concedida licença-maternidade com duração de 180 (cento e oitenta) dias consecutivos, sem prejuízo do subsídio. (NR)

§ 1º A licença-maternidade será contada a partir da alta hospitalar do recém-nascido e/ou de sua mãe, o que ocorrer por último. (NR)

§ 2º A licença-maternidade poderá ser antecipada conforme prescrição médica. (NR)

.....

§ 4º A militar estadual que facultar pela abstenção temporária do gozo da licença-maternidade, em ocasião de curso ou outro motivo, terá direito ao período de amamentação. O gozo do período restante, pode ser requerido a qualquer momento, até a data que seria o término a que tenha direito. (NR)

§ 5º O mesmo se adequa para a militar adotante ou guardiã e/ou obtiver a guarda judicial para fins de adoção de criança.

.....

“Art. 6º. À militar estadual lactante é assegurado o direito de período de amamentação - PAm do próprio filho lactente, até que este complete 24 meses de idade. (NR)

§ 1º São consideradas as seguintes definições:

I - Considera-se por militar estadual lactante a militar que amamentar o próprio filho de forma exclusiva/suplementar com leite materno (direto da mama ou ordenha) até os 6 (seis) meses de vida da criança e de forma suplementar até os 24 (vinte e quatro) meses de vida da criança.

II - Considera-se horas trabalhadas todo o período em que a militar estiver no desempenho de atividade-meio (seção administrativa), em estudo e/ou estágio em cursos de formação, aperfeiçoamento, habilitação ou de instrução internos ou, ainda, em serviço operacional, inclusive o período de amamentação - PAm. (NR)

III - Considera-se Período de Amamentação – PAm, o período em que a lactante interrompe suas atividades laborais, para proceder à amamentação e/ou ordenha, sendo o PAm considerado como hora trabalhada.

§ 2º A militar estadual lactante terá direito ao período de amamentação – PAm durante a jornada da seguinte forma: (NR)

I - 1 (uma) hora de período de amamentação - PAm para cada 6 (seis) horas trabalhadas; (NR)

II - 1,5 (uma e meia) hora de período de amamentação - PAm para cada 8 (oito) horas trabalhadas, que pode ser dividida em 2 (dois) períodos de 45 (quarenta e cinco) minutos, o que for adequado para lactante e criança; (NR)

III - 2 (duas) horas de período de amamentação - PAm para cada 12 (doze) horas trabalhadas, que pode ser dividida em 2 períodos de 1 (uma) hora, o que for adequado para lactante e criança. (NR)

-

§ 3º Até que a criança complete 24 meses de idade, a militar estadual lactante não poderá exceder 12 (doze) horas ininterruptas de trabalho, sendo as horas trabalhadas, essencialmente, no período diurno, para fins de adequação ao aleitamento materno. (NR)

§ 4º O horário e o local do período de amamentação e/ou ordenha serão definidos pela militar estadual lactante, de comum acordo com a chefia imediata, podendo, se preferir, ser na própria unidade na qual estiver servindo. (NR)

§ 5º A função exercida pela militar estadual lactante, com filho na idade de 12 a 24 meses, poderá, mediante solicitação da mesma, ser na atividade operacional, desde que essencialmente no período diurno, sendo que a cada 12 (doze) horas de serviço, a militar estadual lactante fará jus ao mínimo de 36 (trinta e seis) horas de descanso. (NR)

§ 6º Para fins de comprovação do aleitamento materno a lactante deverá apresentar atestado médico / laudo médico a cada 180 dias, homologado pela JIS." (NR)

§ 7º A militar estadual lactante poderá ser movimentada temporariamente de OPM/OBM, por interesse próprio, mediante requerimento, seguindo os trâmites hierárquicos, caso necessite de proximidade com o local onde se encontra a criança, para propiciar melhor aleitamento." (NR)

.....

“Art. 8

.....

Parágrafo único. A JIS deverá definir as restrições para as atividades do curso com os pareceres emitidos obedecendo as fórmulas abaixo:

I - “APTA PARA O CURSO INTERNO AO SERVIÇO POLICIAL MILITAR, CONVÉM PARTICIPAR APENAS DAS ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS E TEÓRICAS DO CURSO”;

II - “APTA PARA O CURSO INTERNO AO SERVIÇO POLICIAL MILITAR, CONVÉM PARTICIPAR APENAS DAS ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS, TEÓRICAS E ATIVIDADES DE CONDICIONAMENTO FÍSICO DO CURSO COMPATÍVEIS À GESTAÇÃO/AMAMENTAÇÃO E CONVÉM PARTICIPAR APENAS OBSERVADORA DAS ATIVIDADES PRÁTICAS DO CURSO” (limitam-se os esforços físicos e emocionais, bem como formaturas militares, característicos das atividades de extremo condicionamento da atividade fim).” (NR)

.....
 “Art. 10:

.....
 § 4º À militar estadual gestante ou puérpera, devidamente matriculada no curso, com restrição para realizar a parte prática das matérias, que tenha obtido a aprovação em todas as disciplinas teóricas do respectivo curso, será assegurado a promoção (por condição de maternidade) junto à turma a que esteja matriculada, restando pendente a sua classificação e antiguidade dentro da turma que será obtida após cessada a restrição médica homologada pela JIS, com a reposição das atividades durante o curso ou após a conclusão deste ou no próximo curso subsequente, a critério de conveniência e oportunidade da Administração Pública, observadas as normas específicas vigentes na Unidade de Ensino.”(NR)

.....
 “Art. 12 À militar após gozo da licença-maternidade, que estiver matriculada em curso de formação, de aperfeiçoamento ou de habilitação, será assegurada a reposição das atividades durante o curso ou após a conclusão deste ou no próximo curso subsequente, a critério de conveniência e oportunidade da Administração Pública, observadas as normas específicas vigentes na Unidade de Ensino.

.....
 § 4º À militar estadual puérpera poderá optar pelo não gozo da licença-maternidade a fim de participação em curso, sendo-lhe assegurado o período de amamentação." (NR)

-

Art. 2º Revoga-se o § 3º do art. 4º do Decreto nº 15.262, de 18 de julho de 2023.

Art. 3º Revoga-se o § 3º do art. 6º do Decreto nº 15.262, de 18 de julho de 2023.

Art. 4º Revoga-se o art. 16 do Decreto nº 15.262, de 18 de julho de 2023.

Art. 5º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Campo Grande, xx de agosto de 2024.

Xxx
 Governador do Estado

Xxx
 Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública

5.2 Proposta de alteração da Minuta de Lei Compl. Que altera Lei Compl. Nº 053, de 1990

Considerando que a Lei Complementar dispõe do Estatuto dos Militares Estaduais de Mato Grosso do Sul, abrangendo inúmeros assuntos não relacionados ao tema dessa dissertação, a proposta abaixo apresenta, na coluna esquerda do Quadro 2, somente o texto relacionado que está sendo alterado.

O avanço proposto no Decreto que garante a promoção da militar juntamente com sua turma, se essa se encontra na condição da maternidade, também é inserida nesta proposta, por ser a Lei Complementar hierarquicamente superior ao Decreto.

As licença-maternidade e licença-paternidade são propostas para alteração de 180 e 30 dias, respectivamente.

Quadro 2: Minuta da Lei Complementar que altera a Lei Complementar N. 053, de 30 de agosto de 1990

Estado de Mato Grosso do Sul	Estado de Mato Grosso do Sul
LEI COMPLEMENTAR Nº 053, DE 30 DE AGOSTO DE 1990.	MINUTA DE LEI COMPLEMENTAR Nº XX, DE XX DE OUTUBRO DE 2024.
<i>Dispõe sobre o Estatuto dos Militares Estaduais de Mato Grosso do Sul, e dá outras providências. (redação dada pela Lei Complementar nº 291, de 16 de dezembro de 2021)</i>	<i>Altera, acrescenta e revoga dispositivos à Lei Complementar Nº 053, de 30 de agosto de 1990, que dispõe sobre Estatuto dos Militares Estaduais de Mato Grosso do Sul.</i>
Publicada no Diário Oficial nº 2.883, de 31 de agosto de 1990, páginas 33 a 51.	-
O GOVERNADOR DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL. Faço saber que a Assembléia Legislativa decreta e eu sanciono a seguinte Lei Complementar:	O GOVERNADOR DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL. Faço saber que a Assembleia Legislativa decreta e eu sanciono a seguinte Lei Complementar:
(...)	
-	Art. 1º A <i>Lei Complementar Nº 053, de 30 de agosto de 1990</i> , passa a vigorar com as seguintes alterações:
Art. 56. As promoções serão efetuadas: (redação dada pela Lei Complementar nº 289, de 16 de dezembro de 2021)	-
I - pelos critérios de: (acrescentado pela Lei Complementar nº 289, de 16 de dezembro de 2021)	-
a) antiguidade; (acrescentada pela Lei Complementar nº 289, de 16 de dezembro de 2021)	-
b) merecimento; (acrescentada pela Lei Complementar nº 289, de 16 de dezembro de 2021)	-
II - por bravura; (acrescentado pela Lei Complementar nº 289, de 16 de dezembro de 2021)	-
III - "post-mortem"; (acrescentado pela Lei Complementar nº 289, de 16 de dezembro de 2021)	-
IV - por tempo de convocação ou de designação, uma única vez, para os militares convocados ou designados para o serviço ativo. (acrescentado pela Lei Complementar nº 289, de 16 de dezembro de 2021)	-
-	"Art. 56.

	<i>V - por situação de maternidade, uma única vez, para as militares em situação de maternidade (gestante ou lactante) que não tenham obtido o requisito de término de curso exigido para a promoção por antiguidade/merecimento.</i>
-	<i>§ 5º A militar será promovida juntamente com a sua turma, na data de conclusão de curso, considerando sua classificação parcial referente à parte realizada do curso.</i>
-	<i>§ 6º Caso a militar não tenha média parcial referente à parte realizada do curso, será classificada no final da turma.</i>
-	<i>§ 7º Após a condição de maternidade ou ainda que na condição, possa realizar o restante do curso, a militar o fará e será reclassificada, de acordo com a ordem de classificação intelectual obtida ao término final do curso.</i>
Art. 68-A. Será concedida licença, com a remuneração integral, pelo prazo de 120 (cento e vinte) dias à policial militar que adotar ou obtiver a guarda judicial para fins de adoção de criança, mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardião. (acrescentado pela Lei Complementar nº 291, de 16 de dezembro de 2021, art. 2º)	<i>"Art. 68-A. Será concedida licença, com a remuneração integral, inclusive vantagem pecuniária de retribuição inerente ao cargo, pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias à policial militar que adotar ou obtiver a guarda judicial para fins de adoção de criança, mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardião. (NR)</i>
Art. 69. Ao policial militar será concedida licença-paternidade de 5 (cinco) dias consecutivos, com a remuneração integral, contados da data do nascimento ou da adoção ou da obtenção da guarda judicial para fins de adoção de criança, mediante a apresentação do termo judicial de guarda ao adotante ou guardião. (redação dada pela Lei Complementar nº 291, de 16 de dezembro de 2021, art. 2º)	<i>Art. 69 Ao policial militar será concedida licença-paternidade de 30 (trinta) dias consecutivos, com a remuneração integral, inclusive vantagem pecuniária de retribuição inerente ao cargo, contados da data do nascimento ou da adoção ou da obtenção da guarda judicial para fins de adoção de criança, mediante a apresentação do termo judicial de guarda ao adotante ou guardião."(NR)</i>
§ 4º A licença para gestante poderá ser prorrogada por mais 60 (sessenta) dias, mediante requerimento da interessada protocolado até 30 (trinta) dias antes de seu término. (acrescentado pela Lei Complementar nº 291, de 16 de dezembro de 2021, art. 2º)	<i>Art. 2º Revoga-se o § 4º do art. 68 da Lei Complementar Nº 053, de 30 de agosto de 1990.</i>
§ 1º A licença de que trata o caput deste artigo poderá ser prorrogada por mais 60 (sessenta) dias, mediante requerimento da interessada protocolado até 30 (trinta) dias antes de seu término. (acrescentado pela Lei Complementar nº 291, de 16 de dezembro de 2021, art. 2º)	<i>Art. 3º Revoga-se o § 1º do art. 68-A da Lei Complementar Nº 053, de 30 de agosto de 1990.</i>
-	<i>Art. 4º Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação.</i>
-	<i>Campo Grande, 20 de julho de 2023.</i>
-	<i>Xxx</i>
-	<i>Governador do Estado</i>

Após as sugestões de alteração da atual minuta de legislação apresentadas no Quadro 2, a seguir é apresentada a Minuta final.

MINUTA DE LEI COMPLEMENTAR Nº XX, DE XX DE OUTUBRO DE 2024.

Altera, acrescenta e revoga dispositivos à Lei Complementar Nº 053, de 30 de agosto de 1990, que dispõe sobre Estatuto dos Militares Estaduais de Mato Grosso do Sul.

O GOVERNADOR DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL.

Faço saber que a Assembleia Legislativa decreta e eu sanciono a seguinte Lei Complementar:

Art. 1º A Lei Complementar Nº 053, de 30 de agosto de 1990, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 56.

.....
V - por situação de maternidade, uma única vez, para as militares em situação de maternidade (gestante ou lactante) que não tenham obtido o requisito de término de curso exigido para a promoção por antiguidade/merecimento.

.....
§ 5º A militar será promovida juntamente com a sua turma, na data de conclusão de curso, considerando sua classificação parcial referente à parte realizada do curso.

§ 6º Caso a militar não tenha média parcial referente à parte realizada do curso, será classificada no final da turma.

§ 7º Após a condição de maternidade ou ainda que na condição, possa realizar o restante do curso, a militar o fará e será reclassificada, de acordo com a ordem de classificação intelectual obtida ao término final do curso.”

.....
“Art. 68-A. Será concedida licença, com a remuneração integral, inclusive vantagem pecuniária de retribuição inerente ao cargo, pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias à policial militar que adotar ou obtiver a guarda judicial para fins de adoção de criança, mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã. (NR)

Art. 69 Ao policial militar será concedida licença-paternidade de 30 (trinta) dias consecutivos, com a remuneração integral, inclusive vantagem pecuniária de retribuição inerente ao cargo, contados da data do nascimento ou da adoção ou da obtenção da guarda judicial para fins de adoção de criança, mediante a apresentação do termo judicial de guarda ao adotante ou guardião.”(NR)

Art. 2º Revoga-se o § 4º do art. 68 da Lei Complementar Nº 053, de 30 de agosto de 1990.

Art. 3º Revoga-se o § 1º do art. 68-A da Lei Complementar Nº 053, de 30 de agosto de 1990.

Art. 4º Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação.

Campo Grande, 20 de julho de 2023.

Xxx
Governador do Estado

5.3 Proposta alteração de Minuta de Lei que altera Lei N° 3.808, de 2009

Considerando que a Lei Estadual dispõe sobre concurso público para o ingresso no Curso de Formação das Carreiras de Oficiais e Praças da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Mato Grosso do Sul compreendendo inúmeros assuntos não relacionados ao tema dessa dissertação, a proposta abaixo apresenta, na coluna esquerda, somente o texto relacionado que está sendo alterado ou complementado.

O Quadro 3 apresenta a proposta com o seu principal avanço, a garantia do direito da candidata a dar continuidade ao certame do concurso público mesmo estando na condição de maternidade, reforçando as fórmulas para a JIS em seus pareceres emitidos.

Quadro 2: Minuta da Lei Estadual que altera a Lei Estadual N. 3.808, de 18 de dezembro de 2009

Estado de Mato Grosso do Sul	Estado de Mato Grosso do Sul
LEI N° 3.808, DE 18 DE DEZEMBRO DE 2009.	MINUTA DE LEI N° XX, DE XX DE OUTUBRO DE 2024.
<i>Dispõe sobre concurso público para o ingresso no Curso de Formação das Carreiras de Oficiais e Praças da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Mato Grosso do Sul, estabelece os requisitos indispensáveis para o exercício das funções militares, e dá outras providências.</i>	<i>Altera, acrescenta e revoga dispositivos à Lei N° 3.808, de 18 de dezembro de 2009, que dispõe sobre concurso público para o ingresso no Curso de Formação das Carreiras de Oficiais e Praças da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Mato Grosso do Sul.</i>
Publicada no Diário Oficial nº 7.608, de 21 de dezembro de 2009.	-
O GOVERNADOR DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL. Faço saber que a Assembleia Legislativa decreta e eu sanciono a seguinte Lei:	O GOVERNADOR DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL. Faço saber que a Assembleia Legislativa decreta e eu sanciono a seguinte Lei:
(...)	
-	Art. 1º A Lei nº 3.808, de 18 de dezembro de 2009 , passa a vigorar com as seguintes alterações e acréscimos:
“Art. 35-A. Não será considerada inapta e reprovada na Fase de Exame de Capacidade Física a candidata grávida que, em razão desta condição, obtiver parecer médico desfavorável à realização do exame de aptidão física previsto nesta Lei, sendo resguardado seu direito de adiamento desse exame por até 1 (um) ano, contado a partir do término da gravidez, mediante requerimento da candidata, observado o disposto no § 3º do art. 4º desta Lei.	<i>“Art. 35-A. Não será considerada inapta e reprovada na Fase de Exame de Capacidade Física a candidata grávida que, em razão desta condição, obtiver parecer médico desfavorável à realização do exame de aptidão física previsto nesta Lei, sendo resguardado seu direito de continuidade no certame, matrícula no curso e adiamento desse exame por até 1 (um) ano, contado a partir do término da gravidez, mediante requerimento da candidata, observado o disposto no § 3º do art. 4º desta Lei.” (NR)</i>
§ 1º O requerimento, por escrito, de adiamento do exame de capacidade física para a candidata grávida somente poderá ser realizado por uma única vez, conforme modelo e prazo de apresentação a serem disponibilizados em edital específico do concurso público.	-
§ 2º O disposto neste artigo também será aplicado à candidata que, na data do exame de aptidão física, possua filho nascido há menos de 6 (seis) meses,	-

sendo igualmente observado o prazo de até 1 (um) ano, contado do término da gravidez, para a realização do exame de aptidão física.	
§ 3º Caso a candidata não submeta o requerimento previsto no caput deste artigo dentro do prazo a ser estipulado no Edital do certame, ou não se apresente para a realização do exame de capacidade física, esta será considerada desistente e eliminada do concurso público.” (NR)	-
Art. 35-B. A candidata que tiver o estado de gravidez constatado, por intermédio de comprovação médica, após aprovação na fase do exame de capacitação física, durante o período de matrícula no curso de formação para ingresso na carreira ou durante a realização deste, terá sua matrícula suspensa/trancada, ex officio, em razão do nível de esforço físico exigido neste, com vistas à preservação do estado de saúde próprio e do bebê. (acrescentado pela Lei nº 5.432, de 6 de novembro de 2019)	“Art. 35-B. A candidata que tiver o estado de gravidez constatado, por intermédio de comprovação médica, após aprovação na fase do exame de capacitação física, durante o período de matrícula no curso de formação para ingresso na carreira ou durante a realização deste, terá sua matrícula <u>garantida, desde que apresente atestado / laudo médico que a possibilite a esforços físicos e/ou a atividades teóricas.</u>
Parágrafo único. Para a candidata que vier a ter a sua matrícula suspensa/trancada nos termos do caput deste artigo será garantida a reserva de vaga para a sua participação no respectivo curso de formação subsequente. (acrescentado pela Lei nº 5.432, de 6 de novembro de 2019)	Parágrafo único. Não havendo atestado / laudo médico que a possibilite a esforços físicos e/ou a atividades teóricas, a candidata será matriculada e aguardará como aluna até que haja realização de análise pela JIS, observado que a referida Junta deverá definir quais as restrições para as atividades do curso com os pareceres emitidos obedecendo as fórmulas abaixo:
-	I - “APTA PARA O CURSO INTERNO AO SERVIÇO POLICIAL MILITAR, CONVÉM PARTICIPAR APENAS DAS ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS E TEÓRICAS DO CURSO”;
-	II - “APTA PARA O CURSO INTERNO AO SERVIÇO POLICIAL MILITAR, CONVÉM PARTICIPAR APENAS DAS ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS, TEÓRICAS E ATIVIDADES DE CONDICIONAMENTO FÍSICO DO CURSO COMPATÍVEIS À GESTAÇÃO/AMAMENTAÇÃO E CONVÉM PARTICIPAR APENAS OBSERVADORA DAS ATIVIDADES PRÁTICAS DO CURSO” (limitam-se os esforços físicos e emocionais, bem como formaturas militares, característicos das atividades de extremo condicionamento da atividade fim). (NR)
-	Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.
-	Campo Grande, XX de outubro de 2024.
-	Xxx
-	Governador do Estado

Após as sugestões de alteração da atual minuta de legislação apresentadas no Quadro 3, a seguir é apresentada a Minuta final.

MINUTA DE LEI Nº XX, DE XX DE OUTUBRO DE 2024.

Altera, acrescenta e revoga dispositivos à Lei Nº 3.808, de 18 de dezembro de 2009, que dispõe sobre concurso público para o ingresso no Curso de Formação das Carreiras de Oficiais e Praças da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Mato Grosso do Sul.

O GOVERNADOR DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL.

Faço saber que a Assembleia Legislativa decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º A Lei nº 3.808, de 18 de dezembro de 2009, passa a vigorar com as seguintes alterações e acréscimos:

“Art. 35-A. Não será considerada inapta e reprovada na Fase de Exame de Capacidade Física a candidata grávida que, em razão desta condição, obtiver parecer médico desfavorável à realização do exame de aptidão física previsto nesta Lei, sendo resguardado seu direito de continuidade no certame, matrícula no curso e adiamento desse exame por até 1 (um) ano, contado a partir do término da gravidez, mediante requerimento da candidata, observado o disposto no § 3º do art. 4º desta Lei.” (NR)

“Art. 35-B. A candidata que tiver o estado de gravidez constatado, por intermédio de comprovação médica, após aprovação na fase do exame de capacitação física, durante o período de matrícula no curso de formação para ingresso na carreira ou durante a realização deste, terá sua matrícula garantida, desde que apresente atestado / laudo médico que a possibilite a esforços físicos e/ou a atividades teóricas.

Parágrafo único. Não havendo atestado / laudo médico que a possibilite a esforços físicos e/ou a atividades teóricas, a candidata será matriculada e aguardará como aluna até que haja realização de análise pela JIS, observado que a referida Junta deverá definir quais as restrições para as atividades do curso com os pareceres emitidos obedecendo as fórmulas abaixo:

I - “APTA PARA O CURSO INTERNO AO SERVIÇO POLICIAL MILITAR, CONVÉM PARTICIPAR APENAS DAS ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS E TEÓRICAS DO CURSO”;

II - “APTA PARA O CURSO INTERNO AO SERVIÇO POLICIAL MILITAR, CONVÉM PARTICIPAR APENAS DAS ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS, TEÓRICAS E ATIVIDADES DE CONDICIONAMENTO FÍSICO DO CURSO COMPATÍVEIS À GESTAÇÃO/AMAMENTAÇÃO E CONVÉM PARTICIPAR APENAS OBSERVADORA DAS ATIVIDADES PRÁTICAS DO CURSO” (limitam-se os esforços físicos e emocionais, bem como formaturas militares, característicos das atividades de extremo condicionamento da atividade fim).” (NR)

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Campo Grande, XX de outubro de 2024.

Xxx
Governador do Estado

5.4 Proposta de constituição da Assessoria Especial de Bombeiros Militares

Considerando a necessidade de políticas públicas internas para as mulheres nas corporações militares e considerando o Decreto N. 16.397, de 7 de março de 2024, que reorganiza o Conselho Estadual dos Direitos da Mulher (CEDM/MS), bem como a instituição recente da Frente Parlamentar em Defesa dos Direitos das Mulheres da Assembleia Legislativa de Mato Grosso do Sul, em 25 de junho de 2024, sugere-se a criação de uma Assessoria Especial de Bombeiros Militares dentro da Corporação do CBMMS, que acompanha as ações de governo. Esta minuta pode ser reorganizada com nova redação adequando-se às condições específicas da PMMS, constituindo apenas um exemplo de constituição de um comitê específico para a implementação de políticas públicas internas aos órgãos relacionados.

MINUTA DE PORTARIA Nº XX, DE XX DE OUTUBRO DE 2024.

ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
SECRETARIA DE ESTADO DE JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA
CORPO DE BOMBEIROS MILITAR
COMANDO GERAL

PORTARIA CBMMS/BM-1 Nº XXX, DE XX DE OUTUBRO DE 2024

Constitui a Assessoria Especial de Bombeiros Militares para tratar assuntos específicos da Corporação relacionados ao efetivo feminino e institui o Encontro Estadual de Bombeiros Militares no calendário oficial do CBMMS.

O COMANDANTE-GERAL DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL, no exercício das atribuições que lhe conferem os incisos II, III, VI e X do art. 8º, da Lei Complementar nº 188, de 3 de abril de 2014 (ORGANIZAÇÃO BÁSICA),

R E S O L V E :

Art. 1º Constitui, no Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Mato Grosso do Sul, a Assessoria Especial de Bombeiros Militares, conforme art. 26, I, “e” e art. 31, ora intitulada de Comitê Estadual de Bombeiros Militares - CEBM, para fins perante o Conselho Nacional dos Corpos de Bombeiros Militares do Brasil - LIGABOM:

Art. 2º O Comitê Estadual de Bombeiros Militares tem por objetivo:

I - desenvolver e monitorar políticas sobre questões de gênero e assuntos relacionados às bombeiras militares, no âmbito da Corporação;

II - realizar o assessoramento técnico-científico ao Comando relacionadas a questões relacionadas as bombeiras militares no âmbito da Corporação, subsidiando o planejamento e o desenvolvimento de ações dentro dos seguintes eixos temáticos:

a. Legislação.

b. Atividade física e qualidade de vida.

c. Uniforme e equipamentos operacionais.

d. Estrutura física.

e. Ensino e instrução.

III - realizar estudos e incentivar pesquisas que tenham correlação aos assuntos relacionados às bombeiras militares;

IV - viabilizar compromissos, estratégias, planos, projetos, programas e outros instrumentos que promovam as políticas de gênero e inerentes a assuntos relacionados às bombeiras militares;

IV - auxiliar na produção e divulgação de materiais informativos, estudos e campanhas preventivas contra o assédio moral, assédio sexual e outras formas de violência contra a mulher;

V- realizar seminários, palestras, rodas de conversas ou outros meios de comunicação visando sensibilizar o efetivo e colaboradores da Corporação sobre questões de gênero e de violência contra a mulher;

VI - representar a Corporação no nível estadual, federal e municipal, colaborando com os outros órgãos, nas tratativas de políticas de valorização e enfrentamento à violência contra mulher e a discriminação de gênero, assim como no objetivo de implementar políticas e programas públicos inerentes a assuntos relacionados às bombeiras militares;

VII - manter canal de comunicação com o Comitê Nacional de Bombeiras Militares (CNBM) da LIGABOM, a fim de viabilizar, discutir e promover políticas, estudos e acompanhamento dos assuntos do Comitê/Comissão;

VIII - planejar o Encontro Estadual de Bombeiras Militares e apresentar proposta de execução ao Comando e

IX - desenvolver outras atividades correlatas.

Art. 3º O Comitê Estadual de Bombeiras Militares, sob a coordenação da presidente, é constituído pelos seguintes membros:

I - a representante titular do CNBM como presidente; a qual caberá a titular coordenação do Comitê;

II - a suplente do CNBM, como vice-presidente e suplente da coordenação do comitê;

III - uma representante da Diretoria de Saúde, como membro;

IV - uma oficial da Corregedoria ou Coordenadoria Jurídica, como membro; e

V - quatro praças do quadro QPBM, como membros.

§1º Conforme necessidade poderão integrar o Comitê, como membros, representantes dos demais órgãos de Direção, de Execução e de Apoio.

§2º Pelo menos metade das vagas do Comitê deve ser ocupada por mulheres, tendo em vista suas finalidades e competências.

§3º Presidente, vice-presidente e membros serão nomeados pelo Comandante-Geral em Portaria específica, por um período mínimo de 1 (um) ano, prorrogáveis por iguais períodos, até que haja substituição publicada;

§4º As funções dos membros do Comitê serão exercidas cumulativamente com as funções que já exercem na Corporação, não ensejando gratificação remunerada para seu exercício.

Art. 4º A coordenação do Comitê deve ser exercida pela militar titular do Estado no Comitê Nacional de Bombeiros Militares (CNBM) da Liga Nacional dos Corpos de Bombeiros Militar (LIGABOM), podendo ser substituída pela suplente.

§ 1º Cabe à presidente do Comitê convocar as reuniões, propor pautas, sistematizar seus debates, organizar seus trabalhos e encaminhar ao Comandante-Geral as propostas resultantes das deliberações.

§ 2º O Comitê deve se reunir preferencialmente em períodos quadrimestrais, em caráter ordinário, e por convocação em caráter extraordinário, para abordar assuntos específicos que exijam pronunciamento de seus integrantes.

§ 3º As convocações para reuniões do Comitê devem especificar a data, horário de início e local, bem como a pauta, podendo ocorrer também por meio virtual.

Art. 5º O Comitê deve elaborar o plano de trabalho anual com base no plano de trabalho do CNBM da LIGABOM, submetendo-o à aprovação do Comandante Geral até o mês de maio do ano em curso.

Parágrafo Único: Juntamente com o Plano de Trabalho Anual deve ser apresentado para aprovação o Relatório de Atividades do ano anterior, constando o que foi executado do respectivo Plano de Trabalho.

Art. 6º As ações do Comitê poderão ser divulgadas de forma ampla na Corporação, após aprovação do Comandante-Geral, por meios de comunicação a serem definidos.

Art. 7º Fica instituído como evento permanente do Calendário do CBMMS o Encontro Estadual de Bombeiros Militares - EEBOM, realizado preferencialmente no mês de outubro, com o objetivo de reunir as Bombeiros Militares da corporação para divulgação das ações do Comitê, bem como promover discussões e competições com as temáticas do Comitê.

Parágrafo único: No início de cada ano, as datas para o Encontro Estadual de Bombeiros Militares deverão estar inseridas no Calendário conforme Instruções Gerais de utilização CBMMS10-IG-02.005, art. 3º, incisos VI e XIII, publicada pela Portaria CBMMS/BM-1 Nº 352, de 25 de outubro de 2021.

Art. 8º Esta portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Campo Grande - MS, xx de outubro de 2024.

XXX
Comandante-Geral

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando o objetivo geral deste trabalho de analisar o impacto da legislação atual nas condições de ascensão das mulheres na carreira profissional militar no Estado de Mato Grosso do Sul, a pesquisa se debruçou sobre as legislações que permeiam a carreira militar e seus impactos na vida profissional da mulher militar, bem como os problemas enfrentados por elas devido ao inter-relacionamento entre a maternidade e a profissão.

A discussão sobre a história da mulher, desde o tempo do pecado original até a contemporaneidade, trouxe evidenciado que as conquistas alcançadas pelas mulheres se deram a partir de muitas lutas e sofrimento, o que permitiu alcançar espaços em todos os setores da sociedade que historicamente foram e ainda são permitidos e ocupados majoritariamente por homens. Ainda que se considere os avanços alcançados, a literatura mostra que muito ainda precisa ser mudado para que as mulheres, primeiro, sejam incluídas e, posteriormente, possam efetivamente ocupar posições de destaque nas organizações públicas e privadas.

As conquistas foram inúmeras ao longo da história, como o domínio e conhecimento de seu próprio corpo, o direito ao estudo e ao trabalho, até o direito de adentrar profissões essencialmente masculinizadas. Entretanto, neste âmbito, os preconceitos ainda existem, as dificuldades, barreiras e enfrentamentos. As mulheres ainda enfrentam desafios relacionados à equidade de gênero. Essas dificuldades se afloram no mundo todo ao ponto de ser um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável: alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres - uma meta estabelecida mundialmente por 193 países membros da ONU – Organização das Nações Unidas.

Os dados da pesquisa evidenciaram que são muitos os obstáculos enfrentados pelas mulheres militares, bombeiras e policiais, especialmente nas labutas de suas profissões, como desigualdade de gênero, assédio moral e assédio sexual, preconceitos por parte de colegas de trabalho e até mesmo das próprias mulheres, devido à cultura do patriarcado. Além disso, há diferenças salariais em funções idênticas, peneiras diminutas ou até mesmo exclusão das mulheres nas oportunidades de ascensão na carreira, entre outros. O conflito “maternidade versus carreira” nas corporações militares foi identificado como um “empecilho” ao avanço de promoções e na busca por ascensão.

Os dados empíricos da pesquisa evidenciaram que bombeiras militares e policiais militares tiveram seus cursos prejudicados e, conseqüentemente, suas promoções prejudicadas

por situações diretamente relacionadas à gravidez, seja por estarem planejando engravidar e optarem por não fazer o curso, seja por estarem grávidas, em período de pós-gestação, de perda gestacional, ou por estarem amamentando ou cuidando de filhos dependentes por motivo específico. Todas são situações inerentes à maternidade e, na maioria, intrínsecas somente à mulher.

Para a maior parte das mulheres das duas instituições existe a percepção de que a maternidade influencia o avanço na carreira e que a causa principal se relaciona à estrutura patriarcal, que favorece o homem e penaliza a mulher, sendo em grande parte apoiada pela própria legislação. Entretanto, uma constatação importante deste estudo é que algumas mulheres acreditam que não há relação entre a condição de maternidade e o avanço na progressão da carreira, ou entendem que há relação e que a causa principal está na falha do planejamento da própria militar, imputando a culpa para a mulher.

A legislação constitui o problema central que explica grande parte das dificuldades enfrentadas pelas mulheres na atividade militar investigada. Duas questões emergiram com força nas análises: a ausência de dispositivos que garantam direitos e condições de igualdade de gênero e o não cumprimento de dispositivos legais existentes por parte das autoridades competentes (gestores e Estado). Como se constatou tanto a partir da análise da legislação quanto dos dados empíricos, o aparato jurídico não evoluiu de forma a atender, não apenas o ingresso, mas também, a permanência das mulheres nesses espaços, negando a elas possibilidades de ascensão na carreira e chegada aos postos hierárquicos mais elevados. Da mesma forma, essas instituições não são capazes de oferecer direitos básicos relacionados às condições de trabalho necessárias às mães nos vários estágios da gravidez e no pós-gravidez, bem como aos seus filhos, como por exemplo um simples alojamento feminino exclusivo para mulheres, ou o acesso à creche para situações em que são escaladas em serviços noturnos ou em turnos sem hora certa para término.

Assim, se propôs recomendações, para aprimorar a legislação e as políticas relacionadas à carreira militar das mulheres no Estado de Mato Grosso do Sul, a partir do Produto Técnico Tecnológico com três minutas de alterações de legislações existentes. Essas alterações referem-se ao tempo de licença-maternidade e licença-paternidade, ao direito de tempo dentro do expediente de trabalho para amamentação até que a criança complete dois anos de idade, e aos detalhes referentes à participação em cursos obrigatórios para promoção da carreira.

Como sugestão para estudos futuros, seria importante que pesquisas dessa natureza fossem realizadas com população e amostra que abrangesse todo o país, permitindo um quadro

mais amplo e profundo da condição das mulheres militares. Da mesma forma, seria interessante a realização de estudos que pudessem avaliar as legislações estaduais das corporações no país, com objetivo de identificar as melhores práticas e os ajustes necessários.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, R. **Mulheres militares do Ceará x relações de poder: assédio sexual e discriminação**. São Paulo: Editora Dialética, 2023.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edição 70, 2015.

BECHTLUFFT, R. P.; COSTA, B. L. D. Determinantes da desigualdade salarial entre as carreiras do governo de Minas Gerais. **Revista de Administração Pública**, v. 55, n. 4, 2021.

BOMFIM, S.; BRAGA, G. **Projeto de Lei Nº 1974/2021**. Dispõe sobre o instituto da Parentalidade em todo Território Nacional e altera as Leis 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), 8112/1990 (Regime Jurídico dos Servidores), 8212/1991 (Lei Orgânica da Seguridade Social), 8213/1991 (Regime Geral da Previdência Social) e 11770/2008 (Empresa Cidadã). Brasília: Câmara dos Deputados, 26 de maio. 2021. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2284867>. Acesso em: jul. 2024.

BONELLI, M. G. Profissionalismo, gênero e significados da diferença entre juízes e juízas estaduais e federais. **Contemporânea**, v. 1, n.1, 2011.

BORGES, L. V. S.; MAZARO, J. L. Debates de gênero na Polícia Militar do Paraná: discussão da constitucionalidade do edital e o limite de vagas para mulheres. **Revista Direito e Sexualidade**, v. 2, n. 2, 2021.

BRASIL. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, **Diário Oficial da União: Seção 1**, Rio de Janeiro, RJ, 16 jul. 1934.

BRASIL. [Constituição de 1988]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 1988a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: jun. 2024.

BRASIL. Disposições Constitucionais Transitórias. **Diário Oficial da União: Seção 1**, Brasília, DF, 5. out. 1988b. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/conadc/1988/constituicao.adct-1988-5-outubro-1988-322234-normaatualizada-pl.pdf>. Acesso em: jul. 2024.

BRASIL. Lei Federal nº 8.112, de 12 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário Oficial da União: Seção 1**, Brasília, DF, v. 6, p. 3470, 8 dez. 1990.

BRASIL. Lei Federal nº 11.770, de 09 de setembro de 2008. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. **Diário Oficial da União: Seção 1**, Brasília, DF, 10. set. 2008.

BRASIL. Lei Federal nº 13.257, de 8 de março de 2016. Dispõe sobre as políticas públicas para a primeira infância e altera a Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), o Decreto-Lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941 (Código de Processo Penal), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, e a Lei nº 12.662, de 5 de junho de 2012.

Diário Oficial da União: Seção 1, Brasília, DF, n. 46, 9 mar. 2016a.

BRASIL. Decreto Federal nº 8.737, de 12 de dezembro de 1990. Institui o Programa de Prorrogação da Licença-Paternidade para os servidores regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. **Diário Oficial da União:** Seção 1, Brasília, DF, 4. mai. 2016b.

BRASIL. Lei Federal nº 13.675, de 11 de junho de 2018. Disciplina a organização e o funcionamento dos órgãos responsáveis pela segurança pública, nos termos do § 7º do art. 144 da Constituição Federal; cria a Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social (PNSPDS); institui o Sistema Único de Segurança Pública (Susp). **Diário Oficial da União:** Seção 1, Brasília, DF, 11. jun. 2018.

BRASIL. Mensagem nº 678, de 12 de dezembro de 2023. **Diário Oficial da União:** Seção 1, Brasília, DF, 12 dez. 2023a.

BRASIL. Lei Federal nº 14.751, de 12 de dezembro de 2023. Institui a Lei Orgânica Nacional das Polícias Militares e dos Corpos de Bombeiros Militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios, nos termos do inciso XXI do caput do art. 22 da Constituição Federal, altera a Lei nº 13.675, de 11 de junho de 2018, e revoga dispositivos do Decreto-Lei nº 667, de 2 de julho de 1969. **Diário Oficial da União:** Seção 1, Brasília, DF, 12 dez. 2023b.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção Primária à Saúde. Departamento de Ações Programáticas. Manual de Gestão de Alto Risco. Brasília: Ministério da Saúde, 2022. Disponível em: <https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/manual_gestacao_alto_risco.pdf> Acesso em 20 jul. 2024.

BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e Gênero no Brasil nos Últimos Dez Anos. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, 2007.

BUENO D. G. Discussões sobre o trabalho feminino na Polícia Militar do Estado de São Paulo. **Novos Rumos Sociológicos**, v. 5, n. 8, 2018.

CAMARGO, B. V., JUSTO, A. M. IRAMUTEQ: um software gratuito para análises textuais. **Temas em Psicologia**, v. 21, n. 2, 2013.

CAPPELLE, M. C. A.; MELO, M. C. DE O. L. Mulheres policiais, relações de poder e de gênero na Polícia Militar de Minas Gerais. **Revista da Administração Mackenzie**, v. 11, n. 3, 2010.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE MATO GROSSO DO SUL - CBMMS. **Cadastro de Pessoal**, [2024]. Disponível em: <<https://sistemas.bombeiros.ms.gov.br/cadastro-pessoal/>>. Acesso em: 30 nov. 2023.

CORREIO BRASILIENSE. Mês da Mulher: conheça a primeira mulher a se tornar bombeira no DF. *In: Correio Brasiliense*. [s.l.], 4. mar. 2020. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/cidades/2020/03/04/interna_cidadesdf,831866/mes-da-mulher-conheca-a-primeira-mulher-a-se-tornar-bombeira-no-df.shtml>. Acesso em: 17 dez. 2023.

CRESWELL, J.W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Porto Alegre: Artmed, 2016.

CRISTO, L. R. et al. Os desafios da mulher nas funções policiais militares: um estudo na Amazônia. **Iniciação Científica Cesumar**, v. 23, n. 1, 2021.

DELICOURT, A.; LE BLANC, A. Dynamique des processus de développement de carrière en contexte contre-stéréotypique: modélisation de la réussite des femmes militaires aux formations professionnelles. **Psychologie Française**, v. 64, n. 1, 2019.

DEMO, P. **Pesquisa: Princípios científicos e educativos**. São Paulo: Cortez, 2000.

ELIAS, E. A. *et al.* The experience of reproductive planning of female military firefighters. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, v. 43, 2022.

FARIAS, A. S. DE; SILVA, M. B. M. DA; BEZERRA, M. DE M. Caça às Bruxas: A Importância das Mulheres Queimadas na Inquisição para o Movimento Feminista. **Revista Jurídica da Escola Superior do Ministério Público de São Paulo**, v. 21, *s.n.*, 2022.

FEDERICI, S. **Calibã e a Bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva**. 2. ed. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

FREITAS, T. C. S. B. et al. Prevalência do aleitamento materno e fatores associados à interrupção da amamentação em mulheres militares. **Revista Paulista de Pediatria**, v. 30, n. 4, 2012.

GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2008.

GIL, A.C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GOTTLIEB, D. Women soldiers: On joining the army. **Youth & Society**, v. 10, n. 2, 1978.

HAIR, JF., *et al.* **Análise multivariada de dados**. 5ª ed., Porto Alegre: Bookman, 2005.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 1. ed. Rio de Janeiro, 2018.

_____. **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil / IBGE**, Coordenação de População e Indicadores Sociais. Rio de Janeiro, 2021.

_____. Censo Demográfico 2022: Resultados Preliminares. Rio de Janeiro, 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em: ago. 2024.

IRAMUTEQ. Disponível em: <http://www.iramuteq.org>. Acesso em: jul. 2024.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Três Décadas de Evolução do Funcionalismo Público no Brasil (1986-2017):** Atlas do Estado brasileiro. Brasília: Ipea, 2020. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/atlasestado/download/154/dist-tres-decadas-de-funcionalismo-brasileiro-1986-2017>. Acesso em: jul. 2024.

LARA, L. F. et al. Relações de gênero na Polícia Militar: narrativas de mulheres policiais. **HOLOS**, v. 4, n. 19. 2017

LEITE, A. T. B. Editoras, repórteres, assessoras e freelancers: diferenças entre as mulheres no jornalismo. **Cadernos de Pesquisa**, v. 47, n. 163, 2017.

LIGABOM. **Quantitativo de Efetivo dos Corpos de Bombeiros Militares do Brasil e Sistema de Cotas para Sexo Feminino.** [s.l.: s.n.], 2023. Disponível em: <https://drive.google.com/drive/folders/1b2dmmnNzPrUo3CfuM4PcFuy8u377yRRO> . Acesso em 08 mar. 2023.

LOMBARDI, M. R. Profissão: oficial engenheira naval da Marinha de Guerra do Brasil. **Revista Estudos Feministas**, v. 18, n. 2, 2010.

LOPES, R. Mulheres representam apenas 12% do efetivo da Polícia Militar no Brasil. *In: Folha de São Paulo.* São Paulo, 20. ago. 2020. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2020/08/mulheres-representam-apenas-12-do-efetivo-da-policia-militar-no-brasil.shtml#:~:text=No%20Brasil%2C%20apenas%2012%25%20do,das%20Instituições%20de%20Segurança%20Pública.>>. Acesso em: 16 dez. 2023.

_____. Mulheres representam apenas 12% do efetivo da Polícia Militar no Brasil. *In: Folha de São Paulo.* São Paulo, 20. ago. 2020. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2020/08/mulheres-representam-apenas-12-do-efetivo-da-policia-militar-no-brasil.shtml#:~:text=No%20Brasil%2C%20apenas%2012%25%20do,das%20Instituições%20de%20Segurança%20Pública.>>. Acesso em: 16 dez. 2023.

MATO GROSSO DO SUL. Decreto nº 15.262, de 18 de julho de 2019. Dispõe sobre a gestante, a adotante, a guardiã legal e a lactante no âmbito das Corporações Militares do Estado de Mato Grosso do Sul. **Diário Oficial de Mato Grosso do Sul:** Campo Grande, MS, nº 9.946, 18 jul. 2019.

_____. Lei Complementar nº 291, de 16 de dezembro de 2021. Altera e acrescenta dispositivos à Lei Complementar nº 053, de 30 de agosto de 1990, à Lei Complementar nº 127, de 15 de maio de 2008, e dá outras providências **Diário Oficial de Mato Grosso do Sul:** Campo Grande, MS, n. 10.710, 16 dez. 2021.

_____. Lei Complementar nº 053, de 30 de agosto de 1990. Dispõe sobre o Estatuto dos Militares Estaduais de Mato Grosso do Sul, e dá outras providências. (redação dada pela Lei Complementar nº 291, de 16 de dezembro de 2021). **Diário Oficial de Mato Grosso do Sul:** Campo Grande, MS, n. 2.883, p. 33-51, 30. ago. 1990.

_____. Lei Estadual nº 3.808, de 18 de dezembro de 2009. Dispõe sobre concurso público para o ingresso no Curso de Formação das Carreiras de Oficiais e Praças da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Mato Grosso do Sul, estabelece os requisitos indispensáveis para o exercício das funções militares, e dá outras providências. **Diário Oficial de Mato Grosso do Sul**: Campo Grande, MS, p. 1-11, 18 dez. 2009.

_____. Lei Complementar nº 182, de 19 de dezembro de 2013. Altera o Anexo II da Lei Complementar nº 151, de 16 de dezembro de 2010; Altera o Anexo II da Lei Complementar nº 150, de 16 de dezembro de 2010; Acrescenta dispositivos à Lei Complementar nº 53, de 30 de agosto de 1990; altera e acrescenta dispositivos à Lei Complementar nº 49, de 11 de julho de 1990, e dá outras providências. **Diário Oficial de Mato Grosso do Sul**: Campo Grande, MS, n. 10.710, 19 dez. 2013.

_____. Lei Complementar nº 220, de 26 de julho de 2016. Acrescenta o art. 55-C à Lei Complementar nº 053, de 30 de agosto de 1990, que dispõe sobre o Estatuto dos Policiais Militares de Mato Grosso do Sul, e dá outras providências. **Diário Oficial de Mato Grosso do Sul**: Campo Grande, MS, n. 9.214, 26 jul. 2016.

_____. Lei Complementar nº 289, de 16 de dezembro de 2021. Altera e acrescenta dispositivos à Lei Complementar nº 053, de 30 de agosto de 1990, nos termos que especifica. **Diário Oficial de Mato Grosso do Sul**: Campo Grande, MS, n. 10.710, 16 dez. 2021.

_____. Lei Complementar nº 307, de 26 de dezembro de 2022. Acrescenta e altera a redação de dispositivos da Lei Complementar nº 053, de 30 de agosto de 1990, que dispõe sobre o Estatuto dos Militares Estaduais de Mato Grosso do Sul. **Diário Oficial de Mato Grosso do Sul**: Campo Grande, MS, n. 11.023, 26 dez. 2022.

MARCONI, MA; LAKATOS, EM. **Técnicas de pesquisa**: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados. 6ª ed., São Paulo: Atlas, 2007.

MARTSENYUK, T. Integration of women into the Armed Forces: Perspectives and problems of Ukrainian society. **Laboratorium: Russian Review of Social Research**, v. 10, n. 2, 2018.

MORAES, O. C. R. **A violência silenciosa**: Percepções femininas sobre assédio na Polícia Militar do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro: [s.n.], 2017. 30 p. Disponível em: https://www.emerj.tjrj.jus.br/revistas/genero_e_direito/edicoes/1_2017/pdf/OrlindaClaudiaRosadeMoraes.pdf. Acesso em: 7 set. 2024.

MOREIRA, R. **Sobre mulheres e Polícias**: a construção do policiamento feminino em São Paulo (1955-1964). Orientador: Cristina Scheibe Wolff. 2011. Tese (Doutorado em História) – Faculdade de História, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2011.

MOREIRA, R. **Sobre mulheres e polícias**: Polícia feminina no Brasil - a invenção paulista (1955-1964). Guarapuava: Editora UNICENTRO, 2017.

MUSUMECI, L.; SOARES, B. M. Polícia e gênero: participação e perfil das policiais femininas nas PMS brasileiras. **Revista Gênero**, v. 5, n. 1, 2012.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do Direito do Trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

- NEVEZ, C.; AUGUSTO, C.; TERRA, A.L. Questionários online: análise comparativa de ferramentas para a criação e aplicação de e-surveys. **AToZ: novas práticas em informação em conhecimento**. v. 9, n. 2, p. 69-78, 2020.
- NUNES, M. A.; BONINI, A. Bertha Lutz e a Conquista do Voto Feminino no Brasil: Ensino de História e as Relações de Poder e Gênero. **Cadernos Dia a dia da educação**, v. 1, n. 15, 2020.
- OLIVEIRA, L. D.; ROSA, F. S. Polícia tem Gênero? Algumas Reflexões sobre Mulheres e Feminino na Segurança Pública Brasileira. **Revista Ártemis**, v. 18, n. 1, 2014.
- PALMA, R. F. **História do Direito**. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação S.A., 2022.
- PARIZOT, I. A pesquisa por questionário. In: **A pesquisa sociológica**. Petrópolis: Vozes, 2015, p. 85-101.
- PENHA, M. DA. Quem é Maria da Penha. **In: Instituto Maria da Penha**. Disponível em: <<https://www.institutomariadapenha.org.br/quem-e-maria-da-penha.html>>. Acesso em: 15 nov. 2023.
- PITTS, P. F.; FERAZ, S. B.; DE LIMA, T. C. B. Qualidade de vida no trabalho: um estudo com mulheres na polícia militar. **Diálogo**, [s.v.], n. 27. 2014.
- PIVETTA, L. B. D. A (I)legalidade do Recrutamento Restritivo de Policiais Militares Femininas. **Revista Brasileira de Ciências Policiais**, v. 10, n. 2, 2020.
- PMMS. **A História da Polícia Militar do Estado de Mato Grosso do Sul: 178 anos**. Campo Grande: [s.n.]. 2013.
- RABELO, A. M. P. 1922 - 2022: cem anos do sufrágio feminino no Brasil. **Princípios**, v. 41, n. 163, 2022.
- RICHARDSON, R.J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 2017.
- RIBEIRO, L. Polícia Militar é lugar de mulher? **Revista Estudos Feministas**, v. 26, n. 1, 2018.
- RIEDEL, E. Plano de Governo (2023-2026). **In: Governo do Estado de Mato Grosso do Sul**. Disponível em: <<https://eduardoriedel.com.br/wp-content/themes/eduardoriedel/arquivos/planodegovernoEduardoRiedel.pdf>>. Acesso em: 31 mar. 2023.
- ROCHA, L. Dia das Mães: mulheres têm filhos cada vez mais tarde no Brasil. **In: CNN Brasil**. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/saude/dia-das-maes-mulheres-tem-filhos-cada-vez-mais-tarde-no-brasil/#:~:text=Um%20levantamento%20do%20Instituto%20Brasileiro,caiu%2023%25%20no%20mesmo%20per%C3%ADodo.>>>. Acesso em: 12 fev. 2024a.
- ROCHA, L. Governo do Estado promove a primeira coronel da história do Corpo de Bombeiros de MS. **In: Secretaria de Estado De Justiça e Segurança Pública**. Disponível em: <<https://www.sejusp.ms.gov.br/governo-do-estado-promove-a-primeira-coronel-da-historia-do-corpo-de-bombeiros-de-ms/>>. Acesso em: 22 dez. 2023b.

ROSA, A. R.; BRITO, M. J.; OLIVEIRA, F. M. Os sentidos da violência nas organizações: uma análise construcionista da história de vida de uma policial militar. **Gestão e sociedade**, v.1, n.1, 2009.

SEGGIARO, F. B. Mulheres no mercado de trabalho: análise das dificuldades de gênero enfrentadas pelas mulheres do século XXI. **Revista Metodista de Administração do Sul**, v. 2, n. 2, 2017.

SEJUSP. Quantitativo de Efetivo das Corporações PMMS e CBMMS. 2023. Disponível em: <https://www.sejusp.ms.gov.br> . Acesso em: dez. 2023.

SILVEIRA, L. S.; LEÃO, N. S. O impacto da segregação ocupacional por gênero e raça na desigualdade de renda no Brasil em três décadas (1986-2015). **Revista Latinoamericana de Población**, v. 14, [s.n.], 2020.

SIQUEIRA, D. P.; SAMPARO, A. J. F. Os direitos da mulher no mercado de trabalho: da discriminação de gênero à luta pela igualdade. **Revista Direito em Debate**, v. 26, n. 48, 2017.

SIQUEIRA, C. B. DE; BUSSINGUER, E. C. DE A. As ondas do feminismo e seu impacto no mercado de trabalho da mulher. **Revista Thesis Juris**, v. 9, n. 1, 2020.

SOUZA, E. M. DE. Can Mothers Be Heroes? Maternity and Maternal Body Work in Military Firefighters. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 26, n. 1, 2022.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL - STF. Relator autoriza prosseguimento de concurso para PM do Ceará. **In: Portal do Supremo Tribunal Federal**. [s. l.], 22. dez. 2023. Disponível em: [https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=523175&ori=1#:~:text=O%20ministro%20Alexandre%20de%20Moraes%2C%20do%20Supremo%20Tribunal%20Federal%20\(STF,mulheres%20a%2015%25%20das%20vagas](https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=523175&ori=1#:~:text=O%20ministro%20Alexandre%20de%20Moraes%2C%20do%20Supremo%20Tribunal%20Federal%20(STF,mulheres%20a%2015%25%20das%20vagas). Acesso em: jul. 2024.

STUMBITZ, B.; JAGA, A. A Southern encounter: Maternal body work and low-income mothers in South Africa. **Gender, Work & Organization**, v. 27, n. 6, 2020.

TREGO, L. L. et al. A Scoping Review of Breastfeeding in Active Duty U.S. Military Women. **Women's Health Issues**, v. 31, [s.n.], 2021.

TRIVINOS, A.N.S. **Introdução a pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

VERGARA, S.C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 3 ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2000.

VILELA, P. R. Participação feminina em cargos no governo federal mostra estagnação. **In: Agência Brasil**. Brasília, DF, 2. abr. 2023 Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2023-04/presenca-de-mulheres-no-governo-federal-mostra-estagnacao>>. Acesso em: 16 dez. 2023.

Anexo I – Questionário

Prezada Militar,

O presente questionário faz parte de pesquisa da Disciplina Práticas de Produção Técnico-Científica do Mestrado em Administração Pública pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul - UFMS. Através deste questionário a pesquisa procura obter informações sobre ascensão na carreira da mulher militar e a questão da maternidade.

Sua colaboração é muito importante para a pesquisa e gostaríamos de poder contar com sua participação. Antes de iniciar o preenchimento do questionário, é importante apresentar algumas informações:

- a. A identidade de quem responder será preservada, não havendo possibilidade de identificação;
- b. O preenchimento deverá ser online e através de um único acesso, ou seja, não é possível iniciar o preenchimento, fechar o documento e dar sequência em outro momento, pois as informações cadastradas serão perdidas;
- c. O tempo médio de preenchimento do questionário são cerca de 7 minutos;
- d. As respostas serão tratadas de forma coletiva.

Em caso de necessidade de esclarecimentos adicionais sobre a pesquisa ou se desejar fazer alguma observação adicional, entrar em contato pelo telefone (67) 98164- 1177 ou pelo e-mail marlisedebarros@gmail.com .

Na expectativa de contar com sua participação, antecipadamente agradecemos sua disponibilidade e colaboração.

Atenciosamente,

Marlise Helena Ribeiro Bernardes de Barros

Mestranda em Administração Pública pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul - UFMS, Tenente-coronel do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Mato Grosso do Sul (CBMMS), Chefe da Seção de Auditoria Interna do Centro Integrado de Operações de Segurança - CIOPS / Sejusp/MS.

1. Inicialmente informe sua instituição: * (* Indica uma pergunta obrigatória)

(Marcar apenas uma oval.)

() CBMMS

() PMMS

2. Informe a sua idade (até 31/maio/2023). *

3. Informe o ano da inclusão na instituição. *

4. Informe a(o) graduação/posto atual.

(Marcar apenas uma oval.)

() Soldado / Aluno-Soldado

() Cabo / Aluno-Cabo

() 3º Sargento / Aluno-Sargento

() 2º Sargento

() 1º Sargento

() Subtenente / Aluno CHO

() Cadete

- 2º Tenente
- 1º Tenente
- Capitão
- Major
- Tenente-coronel
- Coronel

6. Informe seu Quadro. *

(Marcar apenas uma oval.)

- Combatente
- Auxiliar
- Saúde
- Especialista

7. Tem filhos? Quantos? *

(Marcar apenas uma oval.)

- Não tenho filhos.
- Tenho 1.
- Tenho 2.
- Tenho 3.
- Tenho 4.
- Tenho mais de 4.

8. Quantos cursos (requisitos de carreira/promoção, ou seja, aqueles de formação, aperfeiçoamento e/ou habilitação que são requisitos para promoção) já fez ao longo da carreira? *

(Marcar apenas uma oval.)

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6 ou mais.

9. Ao longo de sua carreira militar, já teve a promoção prejudicada devido ao curso ter iniciado e/ou terminado após a data de interstício? *

(Marcar apenas uma oval.)

- Não, a instituição militar sempre ofereceu os cursos necessários dentro do prazo para a minha promoção.
- Sim, uma única vez porque o curso iniciou e/ou finalizou após o prazo de interstício.
- Sim, em mais de uma vez ou em todas as promoções, porque os cursos iniciaram e/ou finalizaram após o prazo de interstício.

10. Em sua percepção, a condição de maternidade da mulher militar pode afetar o avanço na progressão da carreira? (participação em cursos e datas de promoção) *

(Marcar apenas uma oval.)

- Não. Não há relação.
- Sim. Sendo a causa preponderante a falta de planejamento da militar.
- Sim. Sendo a causa preponderante a falta de planejamento antecipado das datas dos cursos da instituição.

Sim. Sendo a causa preponderante a falta e/ou inadequação de legislação que considere a situação de maternidade concomitantemente com os cursos.

Sim. Sendo a causa preponderante outra não citada aqui.

11. Ao longo da sua carreira militar, decidiu não engravidar e/ou postergou a gravidez devido à previsão de um curso futuro para a sua promoção? *

(Marcar apenas uma oval.)

Não.

Sim, e frequentei o curso.

Sim, mas não frequentei o curso.

12. Ao longo da sua carreira militar, deixou de fazer algum curso (requisitos de carreira/promoção), e/ou abandonou/perdeu/reprovou/atrasou o término, devido à situação de sua maternidade? Em casos de mais de uma resposta "sim", escolha a opção que mais lhe tenha afetado. *

(Marcar apenas uma oval.)

Sim, estava planejando engravidar e optei em não fazer o curso.

Sim, estava grávida.

Sim, estava em período de pós-gestação ou perda gestacional.

Sim, estava amamentando.

Sim, estava cuidando de filho dependente por motivo específico.

Não, sempre fiz os cursos requisitos de carreira, nos momentos oferecidos.

13. Ao longo da carreira militar, deixou de fazer algum curso (requisitos de carreira/promoção), ou abandonou, ou perdeu, ou reprovou, devido a outra situação qualquer? *

(Marcar apenas uma oval.)

Sim, estava com atestado médico e/ou afastado por motivo de saúde, que não seja por questões de maternidade.

Sim, estava com demandas internas da própria carreira (curso, função, cargo, processo, outros).

Sim, devido a outros motivos particulares.

Não.

14. Em relação ao Decreto N. 15.262, de 18 de julho de 2019, que dispõe sobre a gestante, a adotante, a guardiã legal e a lactante no âmbito das Corporações Militares do Estado de Mato Grosso do Sul, qual a sua experiência pessoal? *

(Marcar apenas uma oval.)

Não sou mãe e/ou não tive experiência na condição de maternidade.

Vivenciei a condição de maternidade antes da publicação do Decreto.

Vivenciei a condição de maternidade na vigência do Decreto e todos os meus direitos foram garantidos.

Vivenciei a condição de maternidade na vigência do Decreto e meus direitos não foram garantidos e/ou o Decreto não foi suficiente para garantir a equidade em relação aos demais pares.

15. Em sua percepção, as mulheres recebem as mesmas oportunidades de treinamento e capacitação que os homens na instituição? *

(Marcar apenas uma oval.)

Sim

Não

16. Além das questões de maternidade, você acredita que as mulheres enfrentam outras dificuldades na instituição militar devido à sua condição feminina que podem afetar a sua ascensão na carreira? *

Observação: Pode marcar mais de uma opção, se for o caso.

(Marque todas que se aplicam.)

Discriminação de gênero: Em muitos casos, as mulheres são discriminadas e tratadas de forma diferente dos homens nas instituições militares. Elas podem ser submetidas a padrões mais rigorosos ou serem excluídas de certas tarefas e oportunidades de carreira.

Assédio sexual: Infelizmente, o assédio sexual é uma realidade em muitas instituições militares. As mulheres podem enfrentar assédio de seus colegas de trabalho ou superiores, o que pode criar um ambiente de trabalho hostil e desencorajá-las a progredir em suas carreiras.

Dificuldades físicas: Em alguns casos, as mulheres podem enfrentar dificuldades físicas para realizar certas tarefas militares devido a diferenças físicas entre os gêneros. Por exemplo, elas podem ter dificuldade em levantar objetos pesados ou em realizar os testes de aptidão física com cargas mais elevadas.

Dificuldades emocionais: O ambiente militar pode ser estressante e desafiador, e as mulheres podem enfrentar dificuldades emocionais específicas devido à sua condição feminina. Por exemplo, elas podem enfrentar estresse adicional devido à cobrança do cônjuge em relação à ausência em casa ou ao estigma associado às mulheres que servem nas forças armadas.

Falta de representação feminina: Em algumas instituições militares, as mulheres são uma minoria, o que pode levar a uma falta de representação feminina em cargos de liderança e a uma falta de oportunidades de mentoria e desenvolvimento de carreira para as mulheres. As mulheres acabam por não serem ouvidas por serem minoria.

Falta de empatia e sororidade entre as mulheres. (Empatia é a capacidade de entender e se colocar no lugar dos outros; e sororidade é o termo que se refere à solidariedade entre mulheres, é o apoio mútuo entre as mulheres, incluindo o compartilhamento de experiências e a defesa dos direitos e interesses femininos).

Assédio moral: Definido como um comportamento abusivo, repetitivo e intencional que tem o objetivo de humilhar, desvalorizar ou isolar uma pessoa no ambiente de trabalho. As mulheres nas instituições militares podem ser particularmente vulneráveis ao assédio moral, devido à sua condição de minoria em um ambiente predominantemente masculino.

Acredito que as mulheres enfrentam sim dificuldades, mas nada que afete à sua ascensão na carreira/promoção.

Não acredito que haja dificuldades para as mulheres em sua ascensão profissional.

Outro:

17. Espaço reservado para observações sobre a questão da maternidade e carreira da mulher militar. Dê suas sugestões (problemas, soluções etc.).