

WERNER MASANOSSUKE MAGALHAES TANAKA

**REPRESENTAÇÕES SOCIAIS DAS MULHERES NAS COMUNICAÇÕES
INSTITUCIONAIS DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE MINAS GERAIS**

Dissertação apresentada à Universidade Federal de Viçosa, como parte das exigências do Programa de Pós-graduação em Administração Pública, para obtenção do título de *Magister Scientiae*.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Adriana Ventola
Marra

FLORESTAL
MINAS GERAIS – BRASIL
2023

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca da Universidade Federal de Viçosa - Campus Rio Paranaíba

T

T161r
2023
Tanaka, Werner Masanosuke Magalhaes, 1988-
Representações sociais das mulheres nas comunicações institucionais do Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais / Werner Masanosuke Magalhaes Tanaka. – Florestal, MG, 2023. 86 f.: il. (algumas color.).

Inclui apêndice.

Orientador: Adriana Ventola Marra.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Viçosa, Instituto de Ciências Humanas e Sociais, 2023.

Referências bibliográficas: f.75-79.

1. Representações Sociais de Gênero. 2. Comunicações Institucionais. 3. Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais. I. Marra, Adriana Ventola, 1969-. II. Universidade Federal de Viçosa. Instituto de Ciências Humanas e Sociais. Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional. III. Título.

WERNER MASANOSSUKE MAGALHAES TANAKA

**REPRESENTAÇÕES SOCIAIS DE MULHERES NAS COMUNICAÇÕES
INSTITUCIONAIS DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE MINAS
GERAIS**

Dissertação apresentada à
Universidade Federal de Viçosa,
como parte das exigências do
Programa de Pós-Graduação em
Administração Pública, para
obtenção do título de Magister
Scientiae.

APROVADA: 30 de novembro de 2023.

Assentimento:



Werner Masanossuke Magalhaes Tanaka
(autor)



Adriana Ventola Marra
(orientadora)

AGRADECIMENTOS

A conclusão deste trabalho encerra um importante ciclo acadêmico e concretiza o esforço coletivo e inestimável de uma rede de apoio. Expresso meus sinceros agradecimentos a todas as pessoas que, de alguma forma, contribuíram para a sua elaboração.

Primeiramente, agradeço à minha esposa, Ana Paula, pela paciência, compreensão e apoio incondicional ao longo de todo esse processo. Seu companheirismo impulsionou meu comprometimento e dedicação.

Agradeço aos meus familiares, pela constante motivação e suporte.

Agradeço à minha rede de amigos, crucial ao longo do desenvolvimento deste trabalho. Em especial ao Ruann Reis, a quem expresso minha gratidão pela colaboração e contribuição que enriqueceram este trabalho.

Agradeço à minha orientadora, Prof.^a Adriana Ventola Marra, por todo apoio, paciência, compreensão e por confiar neste trabalho.

Agradeço à Universidade Federal de Viçosa e ao Profiap pela oportunidade de participar do programa de Mestrado Profissional.

Agradeço aos funcionários, professores e colegas de curso, com os quais tive a oportunidade de aprender e compartilhar experiências.

Por fim, agradeço ao Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais (CBMMG), seus militares e servidores civis, que de alguma forma contribuíram para a elaboração deste trabalho.

RESUMO

TANAKA, Werner Masanosuke Magalhaes, M.Sc. Universidade Federal de Viçosa, novembro de 2023. **Representações sociais das mulheres nas comunicações institucionais do Corpo De Bombeiros Militar de Minas Gerais.** Orientadora: Adriana Ventola Marra.

Esta pesquisa tem como objetivo investigar de que maneira as representações sociais das mulheres se manifestam nas comunicações institucionais do Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais (CBMMG). O CBMMG é uma instituição centenária que, até 1993, admitia apenas homens em suas fileiras. Apesar do ingresso das mulheres na corporação, elas ainda representam aproximadamente 10% do efetivo total, representando apenas 588do total dos efetivos. A presente pesquisa se propõe a utilizar como instrumento de análise a teoria das representações sociais de Serge Moscovici (1978), que explora como as pessoas constroem e compartilham significados dentro de um grupo ou sociedade. Isso será combinado com conceitos de gênero, destacando como as construções sociais de masculinidades e feminilidades afetam a inclusão das mulheres no CBMMG. A metodologia envolve pesquisa bibliográfica e documental, com análise de conteúdo das comunicações institucionais do CBMMG. Foram examinados documentos, relatórios e materiais de divulgação da corporação. A análise revelou uma evolução normativa ao longo das três décadas de inclusão feminina na corporação, quebrando paradigmas, ao passo que as comunicações institucionais se destacaram por não possuir uma ampla divulgação da participação feminina no CBMMG. Dessa forma, as representações se limitam a direcionar para estereótipos que vinculam a mulher à maternidade e ao protagonismo no papel de guerreira. Concluiu-se que a evolução normativa no CBMMG reflete um compromisso institucional crescente com a igualdade de gênero, porém a análise lexical destaca a necessidade de uma representação mais equilibrada das mulheres bombeiras, superando estereótipos e promovendo uma imagem que transmita efetivamente as suas contribuições no CBMMG. A pesquisa contribuiu para a identificação da evolução normativa e a contextualização histórica do papel feminino na corporação, além de oferecer uma visão abrangente sobre as representações sociais de gênero nas comunicações, além de propor formas de melhorar a representação das mulheres bombeiras nas comunicações institucionais, oferecendo orientações práticas. O estudo revela um ponto sensível que requer atenção, indicando a oportunidade de diálogos sobre o tema.

Palavras-chave: Representações Sociais de Gênero, Comunicações Institucionais, Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais

ABSTRACT

TANAKA, Werner Masanossuke Magalhaes, M.Sc. Federal University of Viçosa, November 2023. **Social representations of women in institutional communications of the Minas Gerais Military Fire Department.** Advisor: Adriana Ventola Marra.

This research aims to investigate how social representations of women are manifested in the institutional communications of the Minas Gerais Military Fire Brigade (CBMMG). The CBMMG is a century-old institution that, until 1993, only admitted men into its ranks. Despite the entry of women into the corporation, they still represent approximately 10% of the total workforce, representing only 588 of the total workforces. The present research proposes to use Serge Moscovici's (1978) theory of social representations as an analytical instrument, which explores how people construct and share meanings within a group or society. This will be combined with concepts of gender, highlighting how social constructions of masculinities and femininities affect women's inclusion in CBMMG. The methodology involves bibliographic and documentary research, with content analysis of CBMMG's institutional communications. Documents, reports and promotional materials from the corporation were examined. The analysis revealed a normative evolution over the three decades of female inclusion in the corporation, breaking paradigms, while institutional communications stood out for not having a wide dissemination of female participation in the CBMMG. In this way, the representations are limited to targeting stereotypes that link women to motherhood and the leading role of warrior. It was concluded that the normative evolution in the CBMMG reflects a growing institutional commitment to gender equality, however the lexical analysis highlights the need for a more balanced representation of female firefighters, overcoming stereotypes and promoting an image that effectively conveys their contributions to the CBMMG. The research contributed to the identification of normative evolution and the historical contextualization of the female role in the corporation, in addition to offering a comprehensive view of the social representations of gender in communications, in addition to proposing ways to better represent women firefighters in institutional communications, offering practical guidelines. The study reveals a sensitive point that requires attention, indicating the opportunity for dialogue on the topic.

Keywords: Social Representations of Gender, Institutional Communications, Military Fire Department of Minas Gerais

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 – Comparativo normas que afetam as mulheres	36
Tabela 1 – Distribuição de oficiais superiores por gênero	38
Figura 1 - Dendograma por classe fornecido pelo software IRaMuTeQ.....	41
Figura 2 – Dendograma por classe e palavras com maior qui-quadrado (x^2) fornecido pelo software IRaMuTeQ.....	42
Quadro 2 – Relação de classes do dendograma por nome e frequência.....	43
Figura 4 – Nuvem de palavras fornecida pelo software IRaMuTeQ	46
Figura 5 – Nuvem de palavras classe 3	47
Quadro 3 – Quadro de especificidades	48
Quadro 4 – Notícias com conteúdo relacionado às mulheres	53
Gráfico 1 – Distribuição por mês e ano	56

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABM	Academia de Bombeiros Militar
AFAS	Associação Feminina de Assistência Social e Cultural
AFC	Análise Fatorial por Correspondência
BBM	Batalhão de Bombeiros Militar
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CBMMG	Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais
CCBM	Corpo de Bombeiros Militar da Polícia Militar de Minas Gerais
CEDAW	Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres
CEL	Coronel
CHD	Classificação Hierárquica Descendente
COB	Comando Operacional de Bombeiros
SCIELO	Scientific Electronic Library Online
ENBOM	Encontro Nacional de Bombeiros
FAB	Força Aérea Brasileira
FBSP	Fórum Brasileiro de Segurança Pública
ITO	Instrução Técnica Operacional
LIGABOM	Conselho Nacional dos Corpos de Bombeiros Militares do Brasil
ONU	Organização das Nações Unidas
OTAN	Organização do Tratado do Atlântico Norte
PMMG	Polícia Militar de Minas Gerais

QOBM	Quadro de Oficiais Bombeiro Militar
QOSBM	Quadro de Oficiais de Saúde Bombeiro Militar
ST	Segmento de Texto
UEOp	Unidade de Execução Operacional

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	16
2.1	TEORIA DAS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS	16
2.2	COMUNICAÇÕES INSTITUCIONAIS	21
2.3	CONSTRUÇÕES SOCIAIS DE GÊNERO E A CARREIRA MILITAR	23
2.3.1	Mulheres nos corpos de bombeiros militares	30
3	METODOLOGIA	33
3.1	CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA	33
3.2	PROCEDIMENTOS DE PESQUISA	33
3.3	COLETA DE DADOS	34
3.4	ANÁLISE DE DADOS.....	35
4	RESULTADOS E DISCUSSÕES	40
4.1	APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS	40
4.1.2	Espaços ocupados pelas bombeiras na CBMMG	42
4.2	DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	54
4.2.1	Analisando as comunicações externas	54
4.2.2	Analisando as Comunicações Internas	62
4.2.3	Possibilidades de melhoria.....	66
4.2.4	Proposta de intervenção.....	67
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	68
	REFERÊNCIAS.....	72

1 INTRODUÇÃO

Esta pesquisa surge do interesse em estudar como as questões relacionadas às representações sociais das mulheres podem ser reproduzidas nas comunicações institucionais do Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais (CBMMG). O CBMMG é uma instituição centenária fundada em 1911, que em sua origem, só admitia o ingresso de homens em sua corporação. As mulheres só passaram a integrar as fileiras do Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais (CBMMG) no ano de 1993, sendo o ano de 2023 o marco dos 30 anos do ingresso da primeira turma de mulheres da corporação.

Em três décadas de participação na instituição, atualmente as mulheres compõem aproximadamente 10% do efetivo total, sendo apenas 588 mulheres bombeiras, dentre as quais duas ocupam vagas dentro do alto comando da corporação, atualmente composto por dezesseis coronéis da ativa. Apesar das diferenças em relação à representatividade de homens e mulheres, 2023 marca a ascensão da primeira mulher ao posto de subcomandante-geral e chefe do Estado Maior do CBMMG, Coronel BM Daniela Lopes Rocha da Costa (CBMMG, 2023).

A corporação atua diuturnamente servindo a sociedade em ações de busca, salvamento, combate a incêndio e perícias de incêndio, executando ações de defesa civil, pautada em valores como hierarquia e disciplina, ética, responsabilidade social, integridade e honestidade, bem como robustez física, para o desempenho de funções que exijam esforço físico (CBMMG, 2023).

No Brasil, os corpos de bombeiros militares, bem como as polícias militares, estaduais e do Distrito Federal, são forças auxiliares e reserva do Exército Brasileiro. No entanto, as corporações são subordinadas aos respectivos governadores estaduais e do Distrito Federal (BRASIL, 1988).

Em sua origem, a atividade de bombeiros esteve diretamente ligada às polícias militares, pois durante muitos anos, essas corporações estiveram subordinadas ao comando da polícia militar/ brigada militar dos respectivos estados. Atualmente, todos os corpos de bombeiros militares do país possuem autonomia administrativa para reportar diretamente aos secretários de segurança pública e governadores, permanecendo apenas no estado de São Paulo a vinculação da corporação à Polícia Militar (BRASIL, 2022). Além disso, dos 27 corpos de bombeiros

militares do país, apenas no estado de São Paulo o ingresso na corporação se dá por meio de concurso público prestado à Polícia Militar.

Quanto a composição de seu efetivo, historicamente as forças de segurança brasileiras foram compostas predominantemente por homens, sendo que nas últimas décadas a participação feminina vem aumentando gradualmente. Sierdovski *et al.* (2016) apontam que a cultura masculinizada de organizações militares reforça os estereótipos e compromete a inclusão da mulher. Tardin e Lima (2018) destacam que apesar do aumento da presença feminina nas instituições militares, ainda há muitas barreiras a serem superadas para que as mulheres possam alcançar uma igualdade de oportunidades. Nesse sentido, a participação das mulheres nos últimos 30 anos do CBMMG se mistura com a luta de todas por mais espaço no mercado de trabalho e pela luta por igualdade e equidade, principalmente em instituições militares.

Para superar as barreiras e compreender as origens do problema, é preciso entender as relações sociais entre os sexos. Nesse sentido, Beauvoir (1949), ao analisar a posição social da mulher, e como ela é vista e tratada em diferentes esferas da vida, destaca que a ideia de que a mulher seja inferior ao homem não passa de uma construção social, resultado de uma série de fatores culturais e históricos que contribuíram para a sua submissão. Essa imagem inferiorizada implica e se reflete nas relações cotidianas, que incluem as relações de trabalho. Assim, para Bourdieu (1998), a divisão sexual do trabalho é uma das principais formas de reprodução das desigualdades de gênero na sociedade.

Se por um lado a posição da mulher é uma construção social (Beauvoir, 1949) e a divisão sexual do trabalho perpetua as desigualdades entre os sexos (Bourdieu, 1998), por outro, essa imagem construída a respeito do papel de homens e mulheres na sociedade se reflete em uma representação social que será responsável por carregar os significados que são compartilhados dentro de um grupo/sociedade (Cavedon, 2003; Moscovici, 1978, 2005).

A teoria das representações sociais possui sua origem associada à sociologia e à psicologia social, por meio de Emile Durkheim e Serge Moscovici, respectivamente (Corrêa *et al.*, 2007). Moscovici (2005) aponta que, para a perspectiva da psicologia, Piaget dá o primeiro passo para nomear o termo “representação”, por meio de estudos sobre as representações no mundo das

crianças. Para Piaget (1977), a interação entre as crianças e as diversas situações vivenciadas por elas contribuem para o desenvolvimento de representações, valendo-se tanto das interações diretas e indiretas, como das experiências (Osti; Silveira; Brenelli, 2013). Para Corrêa *et al.* (2007), a expressão 'representação social' remete ao sociólogo Emile Durkheim (1895), para o qual a representação seria uma forma de separar o individual do social, tendo em vista que as representações individuais não seriam capazes de se sobrepor às representações coletivas, tendo características próprias e conteúdos diferentes (Corrêa *et al.*, 2007). Após a introdução ao tema, dada por Durkheim na década de 1950, a psicologia social retoma o tema com Moscovici (1978), que busca dar ênfase tanto ao social quanto ao individual, entendendo que as representações sociais circulam no cotidiano por meio das diversas interações do ser humano, dando-lhe sentido e modelando comportamentos (Corrêa *et al.*, 2007).

Assim, enquanto a representação apresentada por Durkheim separa o indivíduo do coletivo, a perspectiva adotada por Moscovici busca dar ênfase por igual ao lado social e individual (Corrêa *et al.*, 2007).

Segundo Moscovici (2005), essas representações são formas de conhecimento prático, enraizadas na vida cotidiana das pessoas e influenciadas pelos contextos sociais e culturais em que estão inseridas. As representações sociais são moldadas por processos de comunicação e interações sociais, sendo construídas coletivamente por grupos e compartilhadas pelos seus membros (Moscovici, 2005).

Na mesma direção, Cavedon (2003) aponta que a representação social pode ser entendida como resultado da complementariedade das relações entre o indivíduo e o social, na forma como as pessoas percebem a realidade, constroem identidades, tomam decisões e se relacionam com os outros. As representações sociais ajudam a construir consensos, normas sociais e significados compartilhados dentro de um determinado grupo ou sociedade (Cavedon, 2005).

Portanto, a análise das representações sociais através de uma abordagem calcada no gênero deve pautar-se nas diferentes inserções sociais, de homens e mulheres, no mercado de trabalho e no espaço doméstico, pois gênero é um conceito que envolve a relação do indivíduo com outros e com a cultura na qual está inserido (Cyrino, 2009). Assim, considerar a existência de representações sociais de

gênero é “ênfatizar gênero como uma construção social” (Cyrino, 2009, p. 69).

A partir da compreensão desse contexto, investigar a influência que as organizações possuem dentro de uma sociedade na criação e disseminação das representações sociais pode auxiliar na busca por igualdade e equidade entre gêneros. Morgan (2006) aponta que a compreensão da organização é complexa e multifacetada.

Essa multiplicidade nas formas de compreender e estudar as organizações corroboram a importância da comunicação no ambiente corporativo. Nesse ponto, Kunsch (2006) aponta, que, para uma organização alcançar seus objetivos e viabilizar seu funcionamento, a comunicação é fundamental, sendo a organização, portanto, “um fenômeno comunicacional contínuo” (Kunsch, 2006 p. 176).

Diante da complexidade apontada por Morgan (2006), a compreensão da comunicação organizacional passa por entender os diversos enfoques que a comunicação possui na relação entre indivíduos e o seu ambiente. Kunsch (2006) aponta que a comunicação deve ser considerada como um processo relacional entre indivíduos, departamentos, unidades e organizações.

O processo de industrialização da Revolução Industrial, e suas transformações, propiciaram o surgimento de mudanças em diversos campos, inclusive na comunicação organizacional, que obrigaram as entidades a buscar novas formas de se comunicar com o seu público interno e externo (Kunsch, 2006)

Inicialmente, a comunicação interna se destaca por seu caráter funcional e instrumental, baseado na transmissão de ordens administrativas e informações. Esse formato foi estendido para as comunicações voltadas ao público externo, ainda sem o cuidado em tratar do interesse dos diversos públicos (Kunsch, 2006).

Ao longo dos anos, com o incremento da tecnologia e o avanço da globalização, as organizações passaram a lidar com um mercado cada vez mais competitivo, e essas transformações fizeram com que as comunicações passassem a ter um caráter estratégico dentro das organizações, com uma valorização da comunicação (Kunsch, 2006).

Kunsch (2006) propõe enxergar a comunicação organizacional por meio de uma visão integrada formada pela comunicação institucional, comunicação interna e a comunicação mercadológica, deixando de ter um caráter tático e passando a ser estratégica no sentido de agregar valor às organizações.

Costa e Oliveira (2020) descrevem o composto da comunicação integrada de Kunsch (2006) como fundamental para o desenvolvimento das funções internas e administrativas, e do relacionamento com o ambiente externo, através da comunicação mercadológica e da institucional.

Costa e Oliveira (2020) destacam que as comunicações podem abarcar diversos públicos sendo os internos e externos exemplificados pela comunicação interna e mercadológica, respectivamente. Além de abarcar o público misto, a comunicação institucional é a responsável pela construção da imagem e pela identidade de uma organização dentro do contexto político-social em que está inserida, sendo a que propaga os valores, a missão e a visão de futuro de uma instituição (Costa; Oliveira, 2020).

Nesse sentido, as comunicações institucionais desempenham um papel importante na construção e reprodução das representações sociais de gênero. Segundo Costa e Oliveira (2020), a comunicação institucional transmite e reforça padrões culturais, valores, normas, visão, identidade corporativa e deve ser estrategicamente pensada. Assim, Costa e Oliveira (2020, p. 400) afirmam que a comunicação institucional é “a responsável pela construção e formatação de uma imagem e identidade corporativas fortes e positivas de uma organização”.

Entender como as representações sociais de gênero e as comunicações organizacionais se relacionam pode ser importante para esclarecer as dinâmicas de poder, inclusão e igualdade de gênero no contexto organizacional. Portanto, a escolha deste tema é motivada pela importância de compreender de que forma as representações sociais de gênero podem ocorrer nas comunicações institucionais do CBMMG.

Assim, a presente pesquisa buscou responder o seguinte problema: como as mulheres bombeiras militares são representadas nas comunicações institucionais no Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais?

O objetivo geral do estudo foi compreender de que forma as mulheres bombeiras são representadas nas comunicações institucionais do CBMMG. Os objetivos específicos incluem:

1. Levantar nos documentos e comunicações institucionais do CBMMG o histórico do papel da mulher bombeira na corporação pesquisada;
2. Mapear os espaços ocupados por mulheres bombeiras no CBMMG;

3. Mapear e analisar as comunicações institucionais do CBMMG que tratam sobre as mulheres bombeiras;
4. Propor formas de representação das mulheres bombeiras nas comunicações institucionais, no sentido de reconhecer e proporcionar relações equitativas de gênero.

O trabalho busca contribuir para uma melhor compreensão da maneira com a qual a corporação se relaciona com as militares femininas e possibilitar uma reflexão do público masculino acerca do importante papel das mulheres no CBMMG. No âmbito institucional, a contribuição será a realização de um diagnóstico, que evidenciará como as ações adotadas pelo CBMMG têm contribuído para valorização ou não das mulheres na corporação e de que forma elas têm sido representadas. Sob a perspectiva acadêmica, esse estudo visa explorar a relação entre mulheres militares, carreira e representatividade. Em maio de 2023, foram realizadas buscas em duas bases de dados: *Scientific Electronic Library Online (Scielo)* e no portal de periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). Foram utilizados seis termos, tomados três a três, que foram: Mulher; Militar; Carreira; Gênero; Bombeiro; Representação.

As buscas na base de dados *Scielo*, utilizando os termos agrupados e dentro do campo de 'resumo' dos trabalhos publicados nos últimos cinco anos, totalizaram vinte estudos encontrados. Destaca-se Araújo e Roso (2019), que estudaram as experiências de movimentação dentro do território nacional de militares da Força Aérea Brasileira, recorrendo à teoria das representações sociais e a teoria de gênero. Entre os resultados, um único trabalho em língua inglesa estudou a relação das mulheres bombeiras com a maternidade: Souza (2022) estuda a maternidade entre bombeiras militares e a construção cultural de herói bombeiro, que confronta com a construção de mulheres militares e mães ideais. Ressalta-se que dos artigos encontrados na *Scielo* nenhum relacionou o tema representações sociais, de forma geral, e as mulheres bombeiras.

As buscas na base de dados do periódico CAPES, para a mesma relação de termos pesquisados e na mesma ordem, utilizando como critério de pesquisa os últimos cinco anos e os termos dentro do campo de 'assunto', resultaram em vinte e seis artigos. Alguns estudos se repetiram e foram excluídos, totalizando vinte após este processo. Entre eles, destacam-se Krupp da Silva *et al.* (2023) e Ribeiro (2018),

que estudaram a participação feminina na Polícia Militar, as percepções de gênero, bem como o lugar da mulher na corporação. Outros autores buscaram tratar sobre a questão de gênero no âmbito da política, buscando compreender a participação feminina na esfera política de países como Equador (Campos, 2019) e Brasil (Lolatto, 2019), da Europa Central (Duarte, 2018), e os vinte países com a maior participação feminina na política (Araújo, 2019).

Diante dos resultados da pesquisa nas duas plataformas, foi possível identificar que parte significativa dos resultados encontrados nas buscas pelos termos 'mulher', 'militar' e 'gênero', têm como pano de fundo o período da Ditadura Militar no Brasil, tais como Madeira e Oliveira (2019) e Lindôso e Motta (2021). Os resultados para as buscas com 'mulher', 'gênero' e 'carreira', se referem, em sua maioria, a estudos sobre mulheres no setor privado, por exemplo, os estudos de Hryniewicz e Vianna (2018) e Barcelar *et al.* (2021). Dessa forma, percebe-se uma lacuna em trabalhos mais recentes que estudem as representações sociais de gênero no setor público, e em especial, relacionados às mulheres das forças auxiliares, a saber, polícias militares e corpos de bombeiros militares estaduais.

Assim, o presente estudo está estruturado em cinco partes, das quais a primeira introduz o tema a ser trabalhado na pesquisa, o problema de pesquisa, os objetivos e a justificativa para o estudo proposto. Posteriormente, será apresentada a base teórica do trabalho, na qual serão abordados conceitos fundamentais a partir de uma revisão bibliográfica da literatura. A terceira parte é a seção do trabalho que apresenta os procedimentos metodológicos adotados nesta pesquisa. Nela, são apresentadas a classificação da pesquisa, sua abordagem, amostragem, procedimentos e a forma como será feita a análise e interpretação de dados. Na quarta seção foram expostos os dados levantados e a discussão dos resultados. A quinta parte aponta as considerações finais do trabalho. Por fim, são listadas as referências utilizadas na pesquisa.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção são abordados os aspectos teóricos que embasaram a pesquisa. Primeiramente, é apresentada a base teórica da teoria das representações sociais e os autores que foram priorizados no enfoque deste estudo. Em seguida, são apresentados os conceitos acerca das comunicações institucionais, e, por fim, tratadas as construções sociais de gênero e a carreira militar e as mulheres nos Corpos de Bombeiros Militares.

2.1 TEORIA DAS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS

As representações são o que conectam o sentido e a linguagem à cultura, ou seja, a representação é o uso da linguagem para transmitir algo sobre o mundo ou representá-lo a outras pessoas, sendo parte essencial da produção do significado e seu compartilhamento entre os membros de uma cultura (Hall, 2016).

Para Osti, Silveira e Brenelli (2013) as representações possuem papel importante na construção do conhecimento social e das representações sociais. Em consonância, Rocha (2014) pontua que as representações são sociais uma vez que mundo é partilhado entre os indivíduos que o compõem, havendo a apropriação da realidade social pelo indivíduo, de modo que o exterior se torna interno.

Jovchelovitch (2004, p. 23) define que a representação é “uma construção ontológica, epistemológica, psicológica, social, cultural e histórica”, sendo todas operadas ao mesmo tempo e cada dimensão só podendo ser compreendida estando uma em relação à outra. Osti, Silveira e Brenelli (2013) entendem que a representação começa quando a diferenciação e a coordenação entre significantes e significados ocorrem simultaneamente, e que a representação de mundo se transforma acompanhando o desenvolvimento do indivíduo. Nesse sentido, a investigação de Piaget (1978) sobre o pensamento infantil compõe parte importante da compreensão de representações sob a perspectiva da psicologia.

Segundo Moscovici (2003), as representações sociais podem ser definidas como:

Um conjunto de conceitos, preposições e explicações criada na vida cotidiana no decurso da comunicação interindividual. São o equivalente, na nossa sociedade, aos mitos e sistemas de crenças das sociedades

tradicionais, podem ainda ser vistas como a versão contemporânea do senso comum. (Moscovici, 2003, p. 28).

Para Bertoni e Galinkin (2017), Moscovici aponta a possibilidade de que as representações pertencentes ao senso comum possam ser analisadas como ciência, através da compreensão da relação entre o indivíduo e o ambiente.

Neste sentido, Moscovici (2012) relata que os indivíduos se relacionam com os objetos por meio de representações. Definição de representação que para o autor, surge a partir de duas vertentes: a de Jean Piaget e a de Émile Durkheim. Para Moscovici (2005), a contribuição de Piaget se dá a partir da psicologia do desenvolvimento da criança, que compreende as representações como criações individuais feita pelo contato entre as crianças.

Piaget (1978) discute extensivamente o desenvolvimento da consciência e da compreensão. Sua teoria do desenvolvimento cognitivo é baseada na ideia de que as crianças passam por estágios distintos de desenvolvimento cognitivo, cada um caracterizado por uma maneira de ver o mundo e de se tornar consciente da sua realidade. Para o autor, as crianças constroem o conhecimento ativamente, através da sua interação com o ambiente.

Para Durkheim, as representações eram tidas como coletivas, pois tinham sua formação a partir de instituições e acabavam por predeterminar as representações individuais (Osti; Silveira; Brenelli, 2013). Para ele, as representações coletivas traduzem a forma como um grupo se enxerga e enxerga a suas relações com os objetos que o afetam (Horochovski, 2004).

Durkheim (1987) compreende que os fatos sociais têm existência independente dos fatos individuais e, ainda, afirma que uma vez que as representações não exprimem os indivíduos nem mesmo os objetos, elas não poderiam depender das mesmas causas. Dessa forma, deve-se atentar à natureza social e não individual ao analisar tais representações (Horochovski, 2004).

Moscovici (2005) conclui que “nós vemos apenas o que as convenções subjacentes nos permitem ver e nós permanecemos inconscientes dessas convenções” (MOSCOVICI, 2005, p. 35), tendo em vista que somos reflexo daquilo que nos é imposto pelas representações, linguagem ou cultura. Portanto, o estudo da representação deve considerar o contexto em que ela emerge na esfera social.

Para Moscovici (2005, p. 34), as representações desempenham dois papéis:

a) Elas 'convencionalizam' os objetos, pessoas ou acontecimentos que encontram. Elas lhes dão uma forma definitiva, as localizam em uma determinada categoria e gradualmente as põem como um modelo de determinado tipo, distinto e partilhado por um grupo de pessoas. Todos os novos elementos se juntam a esse modelo e se sintetizam nele. Mesmo quando uma pessoa ou objeto não se adequam exatamente ao modelo, nós o forçamos a assumir determinada forma, entrar em determinada categoria, na realidade, a se tornar idêntico aos outros, sob pena de não ser nem compreendido, nem decodificado. Os indivíduos pensam por meio de uma linguagem; organizam os pensamentos de acordo com o sistema que está subordinado, tanto por suas representações, como por nossa cultura.

b) Representações são 'prescritivas', isto é, elas se impõem sobre nós com uma força irresistível. Essa força é uma combinação de uma estrutura que está presente antes mesmo que nós comecemos a pensar e de uma tradição que decreta o que deve ser pensado. Essas representações são partilhadas pelas pessoas, influenciando-as.

Para Almeida, Santos e Trindade (2014), a análise das representações sociais na perspectiva de Moscovici estaria estruturada em três dimensões, que seriam: 1) informação; 2) campo de representação; e 3) atitude.

Para Moscovici (1978, p. 67) a informação relaciona-se com a organização dos conhecimentos que um grupo possui a respeito de um objeto social. A dimensão denominada 'campo de representação', remete "à idéia de imagem, de modelo social, ao conteúdo concreto e limitado das proposições atinentes a um aspecto preciso do objeto da representação" (Moscovici, 1978, p. 69). Por fim, a atitude, que destaca a orientação em relação ao objeto da representação social (Moscovici, 1978).

Dessa forma, Moscovici (1978) acrescenta um terceiro elemento à análise da psicologia social, uma vez que a atitude e a informação já estariam dentro do campo de estudo da orientação comportamental relativa a um objeto. O campo de representação seria aquilo que remeteria à formação de uma imagem ou modelo social (Almeida; Santos; Trindade, 2014).

Sancovschi (2007), ao estudar o tema segundo a ótica de Moscovici, aponta que:

Quando as formas de legitimação dos conhecimentos e de produção de sentidos não estão garantidas por nenhuma instância totalizadora, como por exemplo, a ordem divina ou o Estado absoluto, é que as representações sociais aparecem como questão. Na medida em que não há nada que sobre codifique o mundo, garantindo-lhe uma ordem e um sentido, cabe ao social dotá-lo de sentido e de ordem. Dessa forma, cabe às representações sociais realizarem o trabalho de elaboração do novo, do estranho, do não-familiar conferindo-lhe sentido e inteligibilidade. É por isso que Moscovici afirma que a principal função das representações sociais é tornar o não-familiar, familiar. Este trabalho é feito coletivamente, nas comunicações cotidianas (Sancovschi, 2017, p. 11).

Rosa e Arhiri (2019) apontam que diante das diversas abordagens possíveis para a análise das representações sociais e da teoria das representações sociais, Moscovici preconiza que deve ser escolhida a metodologia mais adequada ao objetivo da pesquisa, não se limitando a determinado método por pressões externas. Nesse sentido, Moscovici (1978) aponta para a necessidade de que o estudo das representações sociais seja orientado a partir dos métodos de observação.

Assim, Rosa e Arhiri (2020) ressaltam que as representações sociais precisam ser exploradas dentro do contexto sociocultural em que ocorrem, uma vez que o conhecimento de um grupo está intrinsecamente ligado ao seu meio social, correndo-se o risco de perder algo da compreensão quando se extrai o conhecimento dos elementos contextuais que o formaram.

Guareschi (2000) aponta que quando se trata das representações sociais, elas devem ser divididas em três níveis de discussão: como fenômeno, teoria e metateoria. O primeiro nível implica em tornar as representações sociais objeto de investigação. No segundo, as discussões perpassam pelas definições conceituais e metodológicas. Por fim, o terceiro aborda os debates a respeito dos postulados e pressupostos da teoria e as comparações em relação à outras teorias.

Dentro da estrutura tridimensional proposta por Moscovici (1978) mencionada anteriormente, Jean-Claude Abric (1994) desenvolve a teoria do núcleo central, buscando compreender a estrutura da representação social, evidenciando uma tentativa de operacionalização da estrutura do campo da representação (Almeida; Santos; Trindade, 2014). Para Abric (1994), as representações são mais que o reflexo da realidade e funcionam como um sistema de interpretação da realidade, que determinam os comportamentos e as práticas dos sujeitos, orientando as ações e as relações sociais (Bertoni; Galinkin, 2017).

Dessa forma, as representações participam das relações sociais e suas práticas, possuindo quatro funções essenciais:

1. **Função de saber:** permitem compreender e explicar a realidade. As representações facilitam a comunicação social e permitem as trocas sociais, a transmissão e a difusão do saber do senso comum.
2. **Função Identitária:** definem a identidade e permitem a proteção da especificidade dos grupos. A definição da identidade do grupo de inserção e terá um papel importante no controle social pela coletividade nos processos de socialização.
3. **Função de orientação:** guiam os comportamentos e as práticas. O processo de orientação das condutas pelas representações resulta em três fatores essenciais: a representação intervém diretamente nas relações sociais, produz um sistema de antecipações e expectativas sobre a

realidade e é prescritiva de comportamentos ou práticas obrigatórios. Ou seja, elas definem o que é lícito, tolerável ou aceitável, em um dado contexto social.

4. **Função justificadora:** permitem, *a posteriori*, a justificativa das tomadas de posição e dos comportamentos. “A representação tem por função preservar e justificar a diferenciação social, ela pode estereotipar as relações entre os grupos, contribuir para a discriminação ou para a manutenção da distância social entre eles” (ABRIC, 1998, p. 30 apud Bertoni; Galinkin, 2017, p. 111).

Ao considerarmos as representações sociais diretamente relacionadas a um sistema de valores, ideias e práticas que servem para orientar uma sociedade (Cyrino, 2009), podemos acreditar então, na presença de representações sociais de gênero, reflexo da construção social acerca das diferenças entre homens e mulheres.

Dessa forma, estudar as representações sociais de gênero envolve compreender como as pessoas tratam, distribuem e representam o conhecimento recebido e perpetuado pela tradição. É essa construção social uma das responsáveis por eternizar que determinados comportamentos e atitudes são de natureza masculina ou feminina.

Nesse sentido, pesquisas relacionadas às representações sociais de gênero foram produzidas ao longo dos últimos anos visando aprofundar no tema. Duveen (1993) afirma que as representações sociais de gênero trazem uma obrigação imperativa de que os indivíduos construam uma identidade social correspondente, devendo cada indivíduo desenvolver uma identidade de gênero, diferentemente das demais representações sociais, em que a construção identitária é contratual e não imperativa.

Corrêa *et al.* (2007, p. 208) analisaram as representações sociais de gênero em dois jornais de empresas e identificaram que eram difundidas ideias de como “homens e mulheres devem se comportar, pensar e viver socialmente”. Nos jornais, as autoras analisaram os temas assuntos femininos, assuntos masculinos, as relações de poder e a competitividade. Foram associados a figura feminina os papéis de mãe, esposa, amante e profissional e a figura masculina o de provedor, responsável pelo dinheiro, pelo poder. As autoras concluíram que as mulheres ampliaram e acumularam funções enquanto os homens mantiveram os papéis de sempre, apesar do momento de transição na representação dos papéis de homens e mulheres na sociedade, os homens continuam a ser representados da mesma forma.

Flores-Palácios e Oswald (2019) apontam que as normas de gênero são heranças familiares e a sua dimensão cotidiana as fazem parecer naturais e inevitáveis, ou até mesmo desejáveis. Rahman (2022) ressalta que as normas são essencialmente qualidades da coletividade, não sendo determinantes das atitudes individuais, mas das ações do indivíduo em consonância com as normas sociais. Essa lógica compõe um sistema hegemônico de gênero-cis-patriarcal no qual as representações são baseadas na construção social histórica de diferença sexual que estruturam as relações individuais e de grupo, e prescrevem comportamentos.

Assim, o feminino e o masculino são construídos, e a operacionalização das normas sociais de gênero se dá através das representações sociais, que em sociedades patriarcais funcionam a partir de normas binárias, levando a uma organização social desigual, injusta e excludente (Flores-Palácios; Oswald, 2019). Desta forma, as mulheres ajustam as suas ações com base na moralidade constituída na sociedade, sendo essa moralidade construída a partir de valores, costumes e crenças comunitárias (Rahman, 2022).

Baseadas nessas crenças, as mulheres optam por adiar carreira e ajustá-la para se enquadrarem nas normas sociais, negociando as suas vontades às exigências da sociedade, para terem uma boa aceitação em seu grupo e comunidade (Rahman, 2022). Essa renúncia pode contribuir para o número reduzido de mulheres em cargos de liderança e a formação da ideia de que as mulheres não possuem competência para ocupar determinados cargos.

Assim, Coron (2020) aponta a importância de promover a cultura de igualdade de gênero no campo profissional diante das diversas representações sociais que podem existir em um ambiente de trabalho, em especial em relação aos homens, que dão menor importância à igualdade de gênero.

2.2 COMUNICAÇÕES INSTITUCIONAIS

A comunicação faz parte da interação entre membros de uma sociedade, e deve ser considerada um processo relacional (Kunsch, 2006). Assim, é uma ferramenta diretamente relacionada ao bom desempenho de uma organização, facilitando a gestão e melhorando o relacionamento entre os envolvidos (Costa; Oliveira, 2020).

Ribeiro (2008, p. 32) considera que “a comunicação organizacional abrange todas as formas de comunicação utilizadas pela organização para se relacionar e interagir com seus públicos”, de modo que ela pode ser formal/informal e interna/externa.

Quanto à formalidade, ela ocorre conforme a estrutura hierárquica da organização, limitando-se às atividades e tarefas, utilizando-se de meios formais de comunicação. Em contrapartida, a informal ocorre sem obedecer a uma linha formal de autoridade, seguindo em diversas direções dentro da estrutura organizacional. Em ambas, a presença de um tipo pode fomentar o desenvolvimento do outro, ou seja, uma comunicação informal pode ser decorrente de uma comunicação inicialmente formal e, também, o reverso (Ribeiro, 2008).

A comunicação, para Kunsch (2002), abarca o público interno, externo e misto, sendo a comunicação interna "uma ferramenta estratégica para compatibilização dos interesses dos empregados e da empresa" e deve "contribuir para o exercício da cidadania e para a valorização do homem" (Costa; Oliveira, 2020, p. 400). Para os autores, a comunicação administrativa engloba aquela que se processa dentro da organização com a capacidade de articular os interesses dos empregados e da organização.

A comunicação mercadológica, por sua vez, voltada ao mercado e ao público externo, "está vinculada ao marketing de negócios, constituindo-se em uma mensagem persuasiva elaborada a partir do quadro sociocultural do consumidor-alvo e dos canais que lhes servem de acesso" (Costa; Oliveira, 2020, p. 400). A comunicação institucional é responsável por perpetuar os valores, padrões, cultura e identidade de uma organização (Costa; Oliveira, 2020) e, nesse sentido, as comunicações organizacionais podem desempenhar um papel importante na construção e reprodução das representações sociais de gênero.

Assim, os autores apontam que:

A Comunicação Institucional é a responsável pela construção e formatação de uma imagem e identidade corporativas fortes e positivas de uma organização. Está intrinsecamente ligada aos aspectos corporativos institucionais que explicitam o lado público das organizações, constrói uma personalidade creditiva organizacional e tem como proposta básica a influência político-social na sociedade onde está inserida. Portanto, os significados e os relacionamentos que embasam a realidade empresarial são compartilhados com a sociedade e, principalmente, com os públicos mais afetados pela rotina produtiva (Costa; Oliveira, 2002, p. 400).

Kunsch (2006) reforça que as organizações modernas necessitam trabalhar a comunicação considerando sua função estratégica de resultado, uma vez que “ela tem que agregar valores e ajudar as organizações a cumprirem sua missão e concretizarem sua visão” (Kunsch, 2006, p. 132).

Assim, a comunicação é parte fundamental para o desempenho das atividades internas e como meios externos comunicacionais de uma organização, devendo ser compreendida dentro de um contexto dinâmico. A sua compreensão demanda a avaliação dos fenômenos intrínsecos e extrínsecos do que constitui a organização e o ambiente (Kunsch, 2002).

Dessa forma, a comunicação institucional possui papel relevante no contexto sociocultural dos membros que a compõem e conseqüentemente influenciam a sua realidade. Assim, as representações sociais de gênero no âmbito da comunicação institucional do Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais podem refletir como a instituição e os seus membros compreendem o papel das mulheres na corporação e na sociedade, além de orientar e justificar sua forma de atuação.

2.3 CONSTRUÇÕES SOCIAIS DE GÊNERO E A CARREIRA MILITAR

A compreensão do conceito de gênero transcende a simples definição do sexo biológico de um indivíduo, adentrando em um domínio complexo e multifacetado. Gênero refere-se a uma construção social, cultural e individual de papéis, comportamentos e identidades que vão além das características físicas que diferenciam o sexo masculino do feminino. A determinação do sexo perpassa por atributos anatômicos, ao passo que o gênero é moldado por uma interação intrincada de fatores socioculturais, históricos e psicológicos. O gênero se manifesta nas expectativas impostas pela sociedade em relação ao que é considerado adequado para cada sexo (Santana; Benevento, 2013; Felipe, 2006; Castro; Lima, 2019).

A igualdade e equidade entre homens e mulheres são temas essenciais na luta por uma sociedade mais justa e igualitária. A igualdade de gênero é um direito humano fundamental e está prevista em diversas legislações e tratados internacionais, como a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) e a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável (ONU, 1979; 2023).

A igualdade de gênero se refere ao tratamento justo e igualitário de homens e mulheres, sem distinção. Já a equidade de gênero se refere à justiça na distribuição de recursos e oportunidades, levando em consideração as diferenças e desigualdades existentes entre homens e mulheres. Ou seja, a equidade de gênero busca corrigir as desigualdades existentes entre homens e mulheres para que ambos tenham as mesmas oportunidades e possibilidades (ONU, 2017).

No entanto, ainda há muitos desafios a serem superados para garantir a igualdade e equidade de gênero na sociedade. Segundo o relatório Global Gender Gap Report 2021, produzido pelo Fórum Econômico Mundial, a igualdade de gênero global só será alcançada em 136 anos, sendo que em algumas áreas, como na política, a previsão é de mais de 200 anos para atingir a paridade de gênero (WEF, 2021).

Em obra seminal, Beauvoir (1970) apresenta uma análise crítica da posição social da mulher, e como ela é vista e tratada em diferentes esferas da vida. Ela destaca que a ideia de que a inferioridade da mulher em relação ao homem seja uma construção social, resultado de uma série de fatores culturais e históricos que contribuíram para a sua submissão. Beauvoir (1970) destaca que a mulher é vista como um "outro", ou seja, como alguém que não se enquadra no padrão masculino e, portanto, é relegada a um lugar secundário.

Bourdieu (2002), por sua vez, aponta que a sociedade é organizada em torno de campos sociais, que são arenas de disputa de poder. Ele argumenta que homens e mulheres ocupam posições diferentes em cada um desses campos, e que essas posições estão relacionadas a diferenças de poder e de recursos, ou seja, a partir de uma perspectiva mais estrutural, ele argumenta que as diferenças entre os sexos são construídas a partir de relações de poder e de hierarquias sociais.

Nesse sentido, Beauvoir (1979) destaca que é necessário que as mulheres se empoderem e busquem ocupar espaços até então restritos aos homens. Isso requer uma mudança cultural e uma revisão das estruturas sociais que perpetuam a desigualdade de gênero. As mulheres precisam se unir e se apoiar, criando redes de apoio e cooperação (Beauvoir, 1970).

A igualdade entre homens e mulheres é uma questão de justiça e direitos humanos, sendo necessário que as mulheres tenham acesso a todas as oportunidades e recursos que os homens têm (Beauvoir, 1970). Nesse sentido,

Bourdieu (2002) afirma que a divisão sexual do trabalho é uma das principais formas de reprodução das desigualdades de gênero na sociedade. As mulheres são historicamente relegadas a trabalhos considerados femininos, menos valorizados social e economicamente se comparados aos trabalhos considerados masculinos (Bourdieu, 2002).

Kergoat (2001), ao argumentar que a divisão sexual do trabalho é um dos principais mecanismos responsáveis pela reprodução das desigualdades de gênero na sociedade, destaca que a divisão sexual do trabalho não se limita às ocupações profissionais, mas está presente em todas as esferas da vida, incluindo a família, a educação, a política e a cultura.

A autora afirma que essa divisão é construída socialmente e implica a atribuição de tarefas e funções específicas para homens e mulheres, que são desiguais em termos de valor e de remuneração (Kergoat, 2001), corroborando com Beauvoir (1970), que aponta que as mulheres são historicamente colocadas em uma posição de subordinação em relação aos homens, por uma construção social e não por uma condição natural ou biológica, que as consideram inferiores e dependentes dos homens por sua suposta inferioridade biológica e capacidade reprodutiva, sendo subestimadas, muitas vezes, em suas habilidades e competências, encontrando dificuldades em serem aceitas como iguais.

A desconstrução dessas representações sociais é essencial para a promoção da igualdade de gênero e a conquista da liberdade e da autonomia das mulheres. Isso implica em um comprometimento por parte de toda a sociedade, inclusive das instituições militares, no intuito de garantir condições de igualdade para todos os membros, independentemente do gênero.

Beauvoir (1970) também discute a questão da feminilidade, que é uma construção social que estabelece normas e comportamentos considerados adequados para as mulheres. Essas normas incluem, por exemplo, a submissão, a docilidade, a beleza e a delicadeza. Beauvoir (1970) argumenta que essas normas limitam a liberdade e a autonomia das mulheres, reforçando sua posição de subordinação.

Para tanto, Beauvoir (1970) propõe a desconstrução dessas construções sociais que reforçam a desigualdade entre homens e mulheres, afirmando que as

mulheres devem ser livres para se definirem e agirem como indivíduos, sem a limitação dos estereótipos de gênero impostos pela sociedade.

Ao discutir a questão da violência de gênero, Bourdieu (2002) afirma que ela é uma expressão da dominação masculina sobre as mulheres, argumentando que a violência de gênero é uma forma de exercer o poder e o controle sobre elas. Assim, a violência de gênero é perpetuada pela cultura de gênero, que legitima a desigualdade entre homens e mulheres, onde "as diferenças sexuais são socialmente construídas, e a desigualdade entre homens e mulheres é um produto das relações sociais que se estabelecem entre eles" (Bourdieu, 1998, p. 97).

Kergoat (2001) argumenta que essas relações construídas socialmente envolvem tanto a dominação quanto a resistência das mulheres em relação aos homens. "A divisão sexual do trabalho não é apenas uma repartição de tarefas, mas um conjunto de relações sociais que se cristalizam nas atividades e nas competências atribuídas a homens e mulheres" (Kergoat, 2001, p. 48).

Em suma, Bourdieu (2002, 1988) aponta que as diferenças entre homens e mulheres são construídas socialmente a partir de relações de poder e de hierarquias sociais, que, segundo Kergoat (2001), são tanto em relação à dominação masculina quanto a resistência feminina, e ambos enfatizam que a divisão sexual do trabalho e a cultura de gênero são fundamentais para a perpetuação da desigualdade de gênero na sociedade (Kergoat, 2001; Bourdieu, 2002).

A compreensão do papel e a representação das mulheres nos diversos setores da sociedade podem ser a base para propor mudanças em a equidade entre os gêneros. Nesse sentido, a presença feminina em instituições historicamente masculinizadas como as forças de segurança, especialmente as militares, tem sido objeto de estudo de diversos autores (Araújo; Roso, 2019; Corrêa *et al.*, 2007; Araújo, 2011; Amato *et al.*, 2010).

Nas forças armadas, serviço em princípio reservado ao gênero masculino, a participação feminina se deu inicialmente pela presença de mulheres travestidas do gênero masculino, ingressando clandestinamente na carreira. No Brasil, Maria Quitéria de Jesus Medeiros e Ana Vieira da Silva se destacam como pioneiras nas instituições militares, em 1823 e 1932, respectivamente (Matos *et al.*, 2020). No Brasil, as mulheres foram oficialmente autorizadas a participar das forças armadas

em 1944, através recrutamento de 67 mulheres para servir ao exército e aeronáutica, e em hospitais de campanha na Itália (Lombardi, 2009).

A partir da década de 1980, a participação feminina nas forças armadas passa a ser legalmente institucionalizada através do serviço de praças e oficiais femininas no serviço técnico e administrativo da marinha. Atualmente, elas representam menos de 10% do efetivo das forças armadas brasileiras, segundo dados do Ministério da Defesa (BRASIL, 2022). No entanto, a inclusão de mulheres nas forças armadas ainda enfrenta desafios (Giannini; Folly; Lima, 2017).

Uma das principais barreiras enfrentadas pelas mulheres nas forças armadas é a cultura masculina e a resistência à mudança. Segundo Matos *et al.* (2020, p. 5):

Desde o início foi conferido uma posição diferenciada à mulher dentro da organização, cuja participação se restringia a um corpo à parte da instituição, e não como integrantes dos quadros e corpos gerais. De igual maneira, como se observa nos demais artigos da referida lei, às mulheres as patentes máximas a serem alcançadas eram inferiores às máximas masculinas, sendo possível a elas o posto máximo de Capitão-de-Fragata (art. 16 da referida lei), e à eles os postos superiores de Capitão-de-Mar-e-Guerra e Almirante, não acessíveis à elas.

Ao longo do tempo, a marinha se destacou com papel importante dentro das forças armadas brasileiras no sentido de promover melhores condições de equidade entre gêneros no âmbito militar, tendo possibilitado a promoção da primeira mulher oficial à alta patente em 2012 (Matos *et al.*, 2020).

A entrada das mulheres nas forças armadas e auxiliares é um processo recente, que ainda enfrenta resistências e preconceitos por parte de alguns setores da sociedade (Araújo; Roso, 2019; Takahashi, 2002; Silva, 2006). A busca por igualdade de gênero e a quebra de estereótipos de gênero podem ser importantes motivações para que as mulheres escolham essa carreira, como destacado em uma pesquisa realizada com bombeiros militares no estado de Minas Gerais (Amato *et al.*, 2010).

Segundo a autora e seus colaboradores, as mulheres entrevistadas relataram que uma das motivações para ingressar na carreira foi a busca pela conquista da independência financeira, possibilidade de prosseguir com os estudos, aquisição da casa própria, possibilidade de planejamento financeiro de longo prazo e reconhecimento social. As participantes da pesquisa relataram acreditar haver relativa igualdade entre os gêneros na corporação (Amato *et al.*, 2010), mostrando

que a carreira militar pode ser vista como uma forma de empoderamento e de luta por direitos e igualdade.

Venturini *et al.*(2007), ao investigarem o tema, verificaram que as motivações para ingressar na carreira militar são variadas e podem ser influenciadas por diferentes fatores, como o desejo de servir à pátria, a busca por estabilidade financeira e a realização de uma carreira desafiadora e com propósito.

A carreira militar pode oferecer oportunidades de desenvolvimento profissional e pessoal, como o aprendizado de habilidades técnicas e táticas, a possibilidade de atuar em missões humanitárias e de defesa da pátria e a chance de desenvolver habilidades de liderança e trabalho em equipe (Takahashi; Lemos; Souza, 2015). A participação em missões de paz e em operações de ajuda humanitária podem ajudar as mulheres a desenvolver novas habilidades e a ampliar seu conhecimento sobre diferentes culturas e realidades. A Organização das Nações Unidas (ONU), em sua Resolução 1325, fomenta o aumento da participação feminina nas tropas em missões de paz, a fim de melhorar a capacidade de atendimento das tropas às populações vulneráveis (ONU MULHERES, 2023).

Segundo a Organização do Tratado do Atlântico Norte (OTAN, 2015), a inclusão de mulheres nas forças armadas é essencial para a efetividade das operações militares, e a equidade de gênero deve ser considerada uma questão de segurança nacional. Além disso, a presença feminina nas forças armadas contribui para a promoção de uma cultura de respeito, igualdade e diversidade (Lombardi, 2009).

De acordo com a representante do secretário-geral da ONU, Silvia Rucks, a presença de mulheres em missões de paz possibilita o trabalho em locais em que não é culturalmente apropriado que homens atuem, além de algumas populações se sentirem mais à vontade em contribuir e compartilhar informações com tropas que possuem mulheres (BRASIL, 2023).

Percebe-se então, que a inclusão de mulheres nas forças armadas pode melhorar a coesão do grupo, aumentar a diversidade de perspectivas e habilidades, e até mesmo melhorar o desempenho geral da equipe. Além disso, a presença de mulheres nas forças armadas pode ajudar a mudar a percepção pública sobre as mulheres e seu papel na sociedade (Marchany, 2022).

Contudo, apesar dos avanços, muitas barreiras ainda existem e impossibilitam, por exemplo, que mulheres ocupem determinadas graduações e patentes (Matos *et al.*, 2020). Henderson, Ferreira e Dutra (2016) discutem as dificuldades encontradas pelas mulheres para ascender a cargos de comando nas forças armadas brasileiras. As autoras ressaltam que a presença feminina em cargos de comando ainda é baixa, principalmente em áreas como a de combate, onde ainda há resistência por parte dos homens em aceitar a liderança feminina. Além disso, as mulheres ainda enfrentam preconceitos e estereótipos de gênero que as colocam em uma posição inferiorizada em relação aos homens.

Ainda de acordo com as autoras, as mulheres militares também enfrentam barreiras estruturais, como a falta de apoio institucional e a ausência de programas de desenvolvimento de liderança específicos para mulheres. Essas barreiras estruturais, aliadas aos estereótipos de gênero, fazem com que muitas mulheres desistam de buscar cargos hierárquicos mais altos, o que acaba perpetuando a desigualdade de gênero nas forças armadas (Henderson; Ferreira; Dutra, 2016).

Nesse sentido, Sierdovski, Andrade e Stefano (2019), analisaram as relações de gênero e poder na Polícia Militar do Estado de São Paulo, destacando que a instituição é caracterizada por uma cultura organizacional masculinizada, que tende a excluir as mulheres e a reforçar estereótipos de gênero. Os autores apontam que as mulheres na Polícia Militar enfrentam diversas formas de discriminação e preconceito, como a sub-representação em postos de comando, o assédio moral e sexual e a exclusão das atividades consideradas masculinas, como o policiamento ostensivo. Eles afirmam que essas práticas são reforçadas pela cultura organizacional da instituição, que é permeada por valores e práticas machistas (Sierdovski; Andrade; Stefano, 2019).

A exclusão das mulheres na Polícia Militar tem consequências graves para a efetividade da instituição, já que a presença de mulheres é fundamental para o estabelecimento de uma polícia mais sensível às necessidades da população e para a promoção da igualdade de gênero na sociedade (Sierdovski; Andrade; Stefano, 2019).

Tardin e Lima (2018) destacam que, apesar do aumento da presença feminina nas forças armadas e nas polícias militares, ainda há muitas barreiras a serem superadas para que as mulheres possam alcançar uma igualdade de

oportunidades. A incorporação de mulheres nas forças militares no Brasil é relativamente recente e se deu de forma gradativa, com muitas resistências e preconceitos a serem enfrentados. As mulheres têm sido inseridas em áreas que antes eram restritas aos homens, como, por exemplo, nas áreas de combate e nas operações de paz (Tardin; Lima, 2018).

Para superar essas barreiras, Henderson, Ferreira e Dutra (2016) propõem a adoção de políticas e programas de inclusão e desenvolvimento de liderança específicos para mulheres, bem como a promoção de uma cultura organizacional que valorize a diversidade de gênero e a igualdade de oportunidades. Segundo as autoras, é importante que as forças armadas brasileiras criem um ambiente que favoreça a ascensão das mulheres a cargos de liderança, garantindo assim a promoção da igualdade de gênero e o fortalecimento institucional das forças armadas.

2.3.1 Mulheres nos corpos de bombeiros militares

Assim como nas forças armadas em geral, a presença feminina nos corpos de bombeiros militares também tem aumentado ao longo das últimas décadas. No Brasil, a inclusão de mulheres nos bombeiros militares começou em 1991, quando a primeira turma de bombeiras militares foi formada em São Paulo (Araújo, 2011). Desde então, a presença de mulheres nas forças de bombeiros militares estaduais tem crescido, mas ainda enfrenta muitos desafios.

No estado de Minas Gerais, o ingresso de bombeiras militares se deu em 1993 no curso de formação de soldados, após a alteração na legislação estadual, pela Lei nº 11099 de 18 de maio de 1993, que em seu art. 5º possibilitou o aproveitamento das praças militares do sexo feminino da Polícia Militar:

Art. 5º - Será admitida a utilização de militares do sexo feminino nos Quadros de Oficiais Policiais Militares, de Oficiais de Administração, de Praças Policiais Militares e de **Praças Bombeiros Militares**, em número equivalente a até 5% (cinco por cento) do efetivo previsto. (Lei nº 11.099, 18/05/1993) (grifo nosso).

A primeira turma exclusivamente de militares femininas foi composta inicialmente por oitenta militares, que durante nove meses de curso se prepararam para atuar nas atividades de bombeiro militar, formando ao final sessenta e sete Soldados de Primeira Classe (Coelho, 2017).

Borgo (2014) exalta que o primeiro curso de formação de soldados dos bombeiros voltado ao público feminino não sofreu alteração em relação ao conteúdo ministrado nos cursos de formação realizados para o público masculino, se tratando de um curso rigoroso, com o intuito de verificar se as mulheres estavam aptas à função.

Em 1999, após a desvinculação do CBMMG da Polícia Militar, as mulheres puderam desempenhar todas as atividades fim e meio da corporação. A Lei 21.976 de 24 de fevereiro de 2016, que fixa o efetivo da PMMG e CBMMG, limitou à 10% do efetivo previsto para mulheres:

Art. 6º – O número de militares do sexo feminino nos Quadros de Oficiais e de Praças do CBMMG será de até 10% (dez por cento) do efetivo previsto, não havendo limite para os demais quadros (Lei 21.976, 24/02/2016).

A presença feminina no CBMMG ainda é abaixo do limite estabelecido na Lei 21.976/2016. Dados do Anuário Brasileiro de Segurança Pública do ano de 2021, apontam que apenas 5,9% dos militares da corporação são do sexo feminino. O documento aponta que a classificação do sexo do militar foi realizada com base no cruzamento de dados do IBGE referentes ao censo 2010, devido a ausência da informação de forma categorizada (FBSP, 2021).

Quando se trata do quantitativo de mulheres bombeiras em todo o país, os dados de 2021 (FBSP, 2021) apontam que as mulheres correspondem a 7,1% do efetivo total de bombeiros na ativa no Brasil. O estado do Ceará é o que possui o menor efetivo proporcionalmente ao número de militares do sexo masculino, e o Amazonas detém a maior participação feminina, com aproximadamente 20% do efetivo (FBSP, 2021).

Outra barreira que a carreira feminina pode enfrentar, além dos limites de ingresso, seria em relação à igualdade de oportunidades e de ascensão profissional. Nesse sentido, os dados do Anuário de 2021 apontam que em Minas Gerais a remuneração bruta mínima, mediana e máxima dos militares do CBMMG, para os sexos masculino e feminino apresentam valores próximos, sendo aproximadamente 8% maiores os salários masculinos em relação à mediana e 11% em relação ao máximo (FBSP, 2021).

Por fim, é importante destacar que o perfil das mulheres bombeiras militares em Minas Gerais pode ser influenciado por fatores culturais e regionais, como o papel da mulher na sociedade e a tradição militar no estado. Em Minas Gerais o

tradicionalismo social, a construção social da mulher como sexo frágil, são agravantes na situação da bombeira mineira (Araújo, 2011).

Por fim, as mulheres bombeiras militares podem enfrentar dificuldades em relação à representatividade e ao reconhecimento devido à inferioridade numérica atual. É fundamental que as mulheres que já fazem parte das corporações militares sejam valorizadas e reconhecidas por seu trabalho, para que possam inspirar outras a seguir essa carreira, além do aumento no percentual de ingresso permitido pela legislação.

Para lidar com esses desafios, é fundamental que o Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais crie políticas e programas específicos para promover a igualdade de gênero e apoiar a inclusão de mulheres na carreira, construindo um posicionamento de equidade entre homens e mulheres, que deverão ecoar através dos mecanismos de comunicação institucionais existentes.

3 METODOLOGIA

Neste capítulo são abordadas as principais características da pesquisa e as estratégias metodológicas que foram utilizadas. Caracterizaremos a pesquisa, apresentaremos os procedimentos, a coleta de dados e a análise dos dados coletados.

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Quanto aos objetivos, essa pesquisa se propôs a ser de caráter descritivo. De acordo com Gil (2008, p. 28) "as pesquisas deste tipo têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relação entre as variáveis", sendo essa classificação aplicável a diversos estudos que têm por objetivo investigar características de determinado grupo, como é o caso do presente estudo. Gil (2008) aponta que as pesquisas descritivas são, juntamente das exploratórias, as mais utilizadas por pesquisadores interessados na atuação prática.

A abordagem a ser utilizada foi qualitativa que, segundo Creswell (2007, p. 184) adota procedimentos que "se baseiam em dados de texto e imagem, têm passos únicos na análise de dados e usam estratégias diversas de investigação". A pesquisa qualitativa parte da premissa que o pesquisador interpreta os dados e isso inclui a descrição de cenários, indivíduos, identificação de temas ou categorias, interpretando ou tirando conclusões sobre os objetos levantados, ou seja, o pesquisador filtra a partir da sua lente pessoal (Creswell, 2007).

Pesquisadores qualitativos podem empregar temas ou aspectos culturais em seus projetos, como por exemplo, organização social, linguagem, além de informar-se sobre o comportamento de compartilhamento de cultura de pessoas ou grupos (Creswell, 2007), elementos alinhados ao objetivo da presente pesquisa.

3.2 PROCEDIMENTOS DE PESQUISA

A obtenção de dados para a pesquisa qualitativa proposta se deu através da pesquisa documental. Gil (2008) ressalta que para fins de pesquisa científica,

documentos são todo e qualquer objeto que possa contribuir para a investigação, não se restringindo a documentos escritos e valendo-se de registros cursivos, documentos formais, dados encontrados, dentre outros.

Os registros que podem ser úteis para a pesquisa social incluem os escritos fornecidos por instituições governamentais e não governamentais, bem como os de comunicação em massa (GIL, 2008). No caso proposto, englobaram as publicações feitas pelo Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais em seu sítio eletrônico¹, de acesso livre, documentos presentes no acervo da biblioteca da Academia de Bombeiros Militar (ABM) do CBMMG, dados do Anuário de Segurança Pública em relação ao quantitativo do efetivo feminino nas forças de segurança, regulamentos, resoluções e normas de atuação das bombeiras femininas ao longo dos últimos trinta anos. Nesse ponto, Gil (2008) ressalta que apesar dos cuidados necessários ao tratar da documentação proveniente da comunicação em massa, esses documentos podem ser úteis em pesquisas de natureza histórica, no âmbito das ciências humanas e sociais, bem como para esclarecer aspectos culturais.

3.3 COLETA DE DADOS

O Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais é uma corporação centenária que possui valores como a valorização da vida, responsabilidade social, imparcialidade e transparência (CBMMG, 2023), que atende à população mineira nos 853 municípios, 24 horas por dia, todos os dias da semana. Nesse contexto, a corporação interage com seus integrantes militares, membros da sociedade civil e com organizações públicas e privadas por meio de diversos canais de comunicação.

Ribeiro (2008) aponta que a comunicação organizacional abrange toda forma de comunicação da instituição com os seus públicos, e nesse sentido, atualmente o CBMMG se comunica por meio das redes sociais, propaganda em veículos de informação em massa e em seu sítio eletrônico, que possui ambientes de acesso livre e exclusivos aos integrantes da corporação.

Costa e Oliveira (2020) indicam que a comunicação institucional é responsável pela construção e formatação da imagem de uma organização e por compartilhar os significados que embasam a realidade da entidade, influenciando o

¹<https://www.bombeiros.mg.gov.br/>

contexto sociopolítico em que estão inseridas. Dessa forma, uma vez que o que se busca é compreender as representações sociais de gênero no CBMMG, analisar as comunicações institucionais pode elucidar a questão.

Os dados coletados no sítio eletrônico da corporação, no menu NOTÍCIAS, disponível no endereço eletrônico <https://www.bombeiros.mg.gov.br/noticias>, bem como nos documentos impressos levantados no acervo da ABM, tiveram o objetivo de investigar como as representações sociais de gênero são propagadas pelo CBMMG em sua comunicação de caráter misto (Costa; Oliveira, 2020). As normas internas, resoluções e regulamentos foram analisados a fim de elucidar de que forma a comunicação administrativa (Costa; Oliveira, 2020) da corporação representa as mulheres bombeiras.

Para delimitação do objeto de análise, foram escolhidas as normas que estabeleceram o emprego de mulheres bombeiras no CBMMG, a saber: Instrução de Conduta Operacional nº 26/1994; Instrução Técnica Operacional nº 09/2007; Ato nº 10.929/2019. Ademais, as Instruções Técnicas Operacionais nº 01 à nº 34, em vigência na corporação.

O *corpus* de pesquisa coletado no sítio eletrônico da instituição possui 1150 notícias veiculadas pelo Corpo de Bombeiros mineiro, entre os dias 02 de setembro de 2020 e 03 de outubro de 2023. O período escolhido abrange o período anterior à escolha da primeira mulher subcomandante-geral e chefe do Estado Maior do CBMMG, bem como os primeiros meses após a assunção da função. Não existem matérias veiculadas no menu NOTÍCIAS anteriores ao período mencionado. A ausência de conteúdo anterior à data analisada se dá pelo fato de o CBMMG ter reestruturado o seu site oficial no ano de 2020, não disponibilizando as matérias publicadas anteriormente para o público externo.

3.4 ANÁLISE DE DADOS

A análise de dados foi realizada com o método de análise de conteúdo temática. Segundo Bardin (2016), a superação da incerteza e a busca pelo propósito das mensagens ou esclarecimento de significados são os objetivos da análise de conteúdo, que é um conjunto de técnicas de análise das comunicações. Essa

técnica de investigação se dá pela descrição objetiva, sistemática e quantitativa do conteúdo, com o intuito de interpretar as comunicações (BARDIN, 2016).

A análise de conteúdo, conforme Bardin (2016), foi realizada a partir de três fases: (1) pré-análise, (2) exploração do material; (3) o tratamento dos resultados, inferência e interpretação.

A pré-análise é a fase de organização, na qual foram escolhidos os documentos a serem submetidos à análise e à elaboração dos indicadores que balizaram a interpretação final. Nessa fase foi realizada uma leitura flutuante (Bardin, 1977) de todos os *menus* do sítio institucional do CBMMG e seus conteúdos para, a partir de uma leitura primária, identificar os textos que poderiam refletir de forma mais evidente as representações sociais de gênero na corporação, sendo escolhidos para a análise os textos presentes na seção NOTÍCIAS do sítio eletrônico.

Posteriormente, foi realizado o mesmo procedimento dentro do ambiente interno, ou seja, na intranet, de forma a identificar os textos que poderiam fornecer informações relevantes para o objetivo da pesquisa. Assim, optou-se por analisar as normas internas que buscavam padronizar o emprego de mulheres na atividade operacional do CBMMG, bem como as diretrizes de atuação operacional da organização em vigência. Recorreu-se ao indicador de presença dos termos 'mulher', 'bombeira', 'feminino', 'feminina', bem como o período do ano de publicação do conteúdo analisado.

A segunda fase, de exploração do material, foi de codificação, decomposição ou enumeração, conforme as regras pré-estabelecidas. Essa fase da pesquisa foi otimizada com o uso do *software Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires* – IRaMuTeQ. O *software* IRaMuTeQ é uma ferramenta gratuita que possibilita a análise estatística sobre um *corpus* textual e sobre tabelas, ancorando-se no *software* R e na linguagem *python* (Camargo; Justo, 2018).

O programa possibilita diferentes tipos de análises de dados textuais, sejam análises simples ou multivariadas, além de organizar e possibilitar a organização e distribuição do vocabulário em nuvens de palavras ou por análise de similitude (Camargo; Justo, 2013).

O *software* identifica e formata as unidades de texto, "transformando as *Unidades de Contexto Iniciais* (UCI) em *Unidades de Contexto Elementares* (UCE)"

(Camargo; Justo, 2013, p. 515), quantifica palavras, frequência média e *hapax* (palavras com frequência um) e identifica formas ativas e suplementares da produção textual. É possível realizar análises baseadas em função de variáveis de caracterização, classificação de segmentos dos textos em função do respectivo vocabulário e a identificação de coocorrências entre palavras para a indicação de conexão entre elas (Camargo; Justo, 2013)

Baseado nisso, foi construído o *corpus* textual a ser processado no *software* IRaMuTeQ, que se baseou no manual de Camargo e Justo (2018). A elaboração levou em consideração dois critérios para classificação dos textos, sendo: ano de divulgação da notícia; notícias que possuíam em seu texto original pelo menos um dos termos: 'mulher', 'bombeira', 'feminino' ou 'feminina'.

A primeira classificação tinha por objetivo identificar o comportamento das comunicações entre 2020 e 2023, tendo em vista o histórico de evolução da presença de mulheres principalmente no alto escalão da corporação. A segunda visava identificar as notícias divulgadas que abordavam a presença feminina e assim compreender possíveis diferenças entre os gêneros nas comunicações institucionais.

O conjunto elaborado também considerou o as recomendações de Camargo e Justo (2018) ao serem removidos todos os elementos que pudessem comprometer a análise do *software*, como: aspas ("), apóstrofo ('), hífen (-), cifrão (\$), porcentagem (%), reticências (...) e asterisco (*). Nas palavras compostas foi realizada a substituição do hífen pelo traço *underline* para unir os termos e manter o sentido. O uso de asterisco somente ocorreu como forma de separação entre os textos que compuseram o *corpus*.

A unidade de registro é a unidade de significação, correspondente ao conteúdo considerado base, visando a categorização e a contagem frequencial, podendo ser em nível semântico, como temas, ou linguístico, como palavras ou frases (Bardin, 1977). Na presente pesquisa, a unidade considerada foram as palavras 'mulher', 'bombeira', 'feminino' e 'feminina', quando se tratou de analisar as reportagens veiculadas pela corporação voltadas ao público externo, no seu sítio oficial.

Bardin (1977) ainda aponta a possibilidade de se considerar o tema como unidade de registro. No caso da presente pesquisa, o tema foi utilizado para

selecionar as normas internas do CBMMG que tratariam da atuação das mulheres bombeiras dentro da instituição.

A unidade de contexto, segundo Bardin (1977), se refere à unidade de compreensão que serve para codificar a unidade de registro, auxiliando na compreensão da sua significação. Aqui se considerou os fragmentos das reportagens particionados pelo IRaMuTeQ, em que as unidades de registro foram encontradas, como sendo a unidade de contexto a ser analisada.

O conjunto das 1.150 notícias publicadas pelo CBMMG foi processado pelo *software*, que processou a análise lexical básica, em que as classes de palavras foram identificadas e separadas. Posteriormente, realizou-se a Classificação Hierárquica Descendente (CHD) para a obtenção dos grupos de palavras que se relacionam ao longo dos textos analisados. Adiante se processou a Análise Fatorial por Correspondência (AFC), na qual as classes foram analisadas no plano cartesiano. O *software* também forneceu a Nuvem de Palavras, formada pelos vocábulos de maior frequência absoluta dentro dos textos, e pela classe 3. Por se tratar de uma pesquisa que buscou compreender as representações sociais de gênero nas comunicações institucionais, foi importante identificar a frequência em que as palavras são utilizadas no processo de comunicação.

Para a análise das normas elaboradas para padronizar a atuação das mulheres no CBMMG não foi utilizado o *software*, tendo em vista a quantidade reduzida de normas sobre o assunto, e exclusivamente sobre o assunto. O procedimento se deu pela leitura da íntegra das normas, visando identificar as convergências e divergências entre as normativas bem como proporcionar a compreensão do contexto cultural institucional.

Por fim, o tratamento dos resultados e a interpretação, na qual os resultados brutos foram tratados de modo a se tornarem significativos e relevantes, e pelos quais o pesquisador pôde realizar inferências e interpretar conforme propósito previamente previsto.

Os dados foram discutidos com base no referencial da teoria das representações sociais (Guareschi, 2000; Moscovici, 2005; Cyrino, 2009; Bertoni; Galinkin, 2017) e das construções sociais de gênero (Beauvior, 1979; Kergoat, 2001; Bourdieu, 2002). A discussão se deu a partir da categorização de seis classes pelo IRaMuTeQ e da separação das normas relacionadas à gênero, em uma abordagem

que permitiu uma análise das dinâmicas presentes nas Comunicações Institucionais do CBMMG, bem como pela análise de conteúdo (Bardin, 2016).

A categorização semântica e de significados subjacentes em classes pelo IRaMuTeQ ofereceu uma visão semântica das matérias analisadas, revelando o agrupamento de palavras que transcendem a mera frequência lexical. Desse modo, as classes foram nomeadas para servirem de unidade interpretativa dos significados e representações das mulheres nas comunicações institucionais, bem como a classificação semântica permitiu a identificação de temas recorrentes e a construção das narrativas coletivas relacionadas ao gênero.

A aplicação da teoria das representações sociais possibilitou a análise das associações e relações simbólicas presentes em cada classe. A interconexão de termos e a forma como estes se relacionam revelaram as representações mentais compartilhadas nas comunicações institucionais. Evidenciou-se a classe mais significativamente relacionada ao tema da pesquisa, proporcionando insights sobre a narrativa dominante e arraigada de representações sociais de gênero no contexto do CBMMG.

A abordagem integrada da categorização semântica, teoria das representações sociais e construções de gênero possibilitou a discussão contextualizada dos resultados ao integrar os achados empíricos às teorias fundamentais, culminando em uma proposta de intervenção.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A análise de dados deste estudo foi organizada a partir dos objetivos específicos desta pesquisa. Primeiramente foi relatado o histórico do papel da mulher bombeira na corporação pesquisada a partir da legislação analisada. Depois, foram mapeados os espaços ocupados por mulheres bombeiras no CBMMG. Em terceiro lugar foram mapeadas e analisadas as comunicações institucionais do CBMMG no período de 2020 a 2023 que tratam sobre as mulheres bombeiras com o auxílio do IRaMuTeQ. Por último, foram propostas formas de representação das mulheres bombeiras nas comunicações institucionais, no sentido de reconhecer e proporcionar relações equitativas de gênero.

4.1 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

4.1.1 Histórico da mulher no CBMMG

A presente pesquisa realizou o levantamento documental examinando de maneira sistemática e abrangente o histórico do papel das mulheres no Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais. Em um contexto de transformações sociais e avanços nas questões sobre equidade de gênero, compreender a evolução da participação feminina dentro da instituição foi fundamental para contextualizar as representações sociais de gênero presentes nas comunicações institucionais.

A análise dos documentos históricos revelou uma evolução nas normas que regem o emprego das mulheres dentro da corporação. Ao longo das últimas três décadas, essas normativas refletem uma transformação progressiva nas políticas de inclusão de mulheres em atividades operacionais, culminando em um tratamento igualitário no que diz respeito ao emprego nas atividades típicas de bombeiro.

A pesquisa identificou a presença de três normas que tinham o objetivo de normatizar o emprego das mulheres na corporação. Antes da emancipação, com a Instrução de Conduta Operacional nº 26 de 1994, e após, com a Instrução Técnica Operacional nº 09 de 2007 e o Ato nº 10.929 de 2019.

A ITO 09 versava sobre a divisão das atividades de trabalho entre os militares de uma mesma guarnição operacional:

3.6. Em princípio os Bombeiros Femininos devem se submeter aos mesmos esforços e atividades desempenhados pelos outros integrantes das GU BM, sem quaisquer discriminações ou privilégios, contudo não se deve exigir de ninguém esforços além de sua real capacidade, evitando desta forma lesões e baixas por dispensa ou licença médica, além de desgaste físico desnecessário (INSTRUÇÃO TÉCNICA OPERACIONAL NÚMERO 09, 2007, p. 4).

Em 2019, considerando a Lei Complementar nº 5301/1969 e a Lei nº 22415/2016, normas que regulamentam a atuação de todos os bombeiros militares mineiros, bem como a inexistência de diplomas legais que limitassem a atuação em função do gênero do militar, através do Ato nº 10929 de 12 de junho de 2019, o CBMMG revogou a ITO 09, reforçando que a designação dos militares deve ser em função das suas capacidades (CBMMG, 2019).

Inicialmente, a norma relacionada ao emprego de mulheres na atividade de bombeiro militar estabelecia restrições (Quadro 1), limitando-as preferencialmente ao serviço operacional, ao passo que rompia paradigmas da sociedade à época, ressaltando a capacidade das mulheres bombeiras para executar as mesmas atividades que os homens.

Quadro 1 – Comparativo normas que afetam as mulheres

Normas	ICOp nº 26/94	ITO nº 09/07	Ato nº 10.929/19
Órgão	CCBM	CBMMG	CBMMG
Igualdade de capacitação masculino/feminino	Consta no conteúdo da norma	Consta no conteúdo da norma	Consta no conteúdo da norma
Delimitação de atividade desempenhada	Preferencialmente emprego operacional	Emprego tanto operacional quanto administrativo	Emprego tanto operacional quanto administrativo
Limite de emprego de homens e mulheres na GU BM	Sem previsão	Proporção de 1/3 de mulheres	Irrestrito
Previsão de conduta no ambiente do	N/A	Consta no conteúdo	N/A

aquartelamento		da norma	
Percentual feminino do efetivo previsto	5%	10%	10%

Fonte: Elaborado pelo autor, 2023.

Uma mudança relevante foi observada com a entrada em vigor da Instrução Técnica Operacional nº 09 que regulamentou o emprego de equipes mistas de homens e mulheres.

O ponto da evolução normativa foi a revogação da ITO nº 09, que visava garantir o tratamento igualitário no emprego das atividades de bombeiro, independentemente de gênero. Essa fase demonstra o compromisso institucional com a equidade de gênero, rompendo com estereótipos e preconceitos tradicionais para proporcionar um ambiente de trabalho inclusivo e diversificado.

No contexto das representações sociais de gênero nas comunicações institucionais, esses resultados fornecem uma base histórica para a compreensão das narrativas presentes nas mensagens atuais do CBMMG. A evolução normativa reflete não apenas políticas formais, mas também uma mudança de paradigmas em direção a uma abordagem mais inclusiva e igualitária, com a desconstrução de estereótipos de gênero.

4.1.2 Espaços ocupados pelas bombeiras na CBMMG

No que tange aos espaços ocupados pelas 588 mulheres militares do Corpo de Bombeiros mineiro (CBMMG, 2023), destacando uma diversidade nos espaços ocupados por essas profissionais, o CBMMG testemunha uma representação feminina significativa em uma ampla gama de setores, refletindo uma evolução substancial nas oportunidades e papéis desempenhados pelas mulheres na instituição.

Em um total de 5.291 militares do CBMMG (CBMMG, 2023), a corporação possui 91 mulheres oficiais e 497 mulheres praças. Os oficiais são os militares responsáveis pelas funções gerenciais, ao passo que as praças possuem atribuições voltadas à execução.

Nesse sentido, o Quadro de Oficiais de Saúde atualmente é composto por 26 mulheres, entre os 48 oficiais. Entre os quadros que compõe as fileiras do CBMMG, este é o que apresenta a maior proporção feminina em relação aos homens. Esse fato pode ser explicado por se tratar de militares que em seu processo seletivo de admissão, não são separados por sexo, apenas por especialidade.

Quando se trata de funções de comando e chefia, entre os oficiais superiores - coronéis, tenentes-coronéis e majores, são 14 bombeiras dos 127 oficiais superiores. Entre os oficiais do Quadro de Oficiais Complementares, militares da carreira de praças que realizam o Curso de Habilitação de Oficiais (CHO), encontramos menos mulheres, com sete entre os 165 existentes.

No âmbito operacional, há presença de mulheres nas atividades típicas de bombeiros, desmistificando estereótipos de gênero previamente associados a funções predominantemente masculinas. Atualmente 229 mulheres bombeiras, dos diversos postos e graduações, atuam na atividade fim da corporação, tanto nas sedes das unidades operacionais quanto nas frações destacadas. São 4 oficiais, 63 sargentos, 94 cabos e 67 soldados, destaca-se ainda a mobilização de uma 3º sargento para compor a Força Nacional.

Além da atividade finalística, as mulheres encontram-se estrategicamente posicionadas nos setores administrativos, contribuindo para a eficiência e gestão interna da corporação. São 238 mulheres na atividade meio, sendo 58 oficiais e 180 praças. O setor de saúde da corporação destaca-se por abrigar o maior equilíbrio no quantitativo de homens e mulheres, atualmente são 89 bombeiras que compõe os Quadros de Oficiais de Saúde e o Quadro de Praças Especialistas.

Em 2023, o Quadro de Oficiais Bombeiro Militar (QOBM) possui entre os treze coronéis, apenas duas mulheres. O posto de coronel é o maior dentro da hierarquia das forças auxiliares. Entre os tenentes-coronéis e majores do mesmo quadro, são seis mulheres entre trinta e três, e sete entre oitenta e cinco, respectivamente. Os postos de coronéis, tenentes-coronéis e majores compõem o círculo de oficiais superiores, e são os principais gestores da corporação (CBMMG, 2023), conforme a Tabela 1:

Tabela 1 – Distribuição de oficiais superiores por gênero

	Coronéis	Tenentes-Coronéis	Majores
Masculino	11	27	78
Feminino	2	6	7

Fonte: Almanaque CBMMG (março 2023).

Quando a análise se debruça sobre o Quadro de Oficiais de Saúde Bombeiros Militar (QOSBM), os dados contidos no Almanaque de Oficiais apontam algumas diferenças, como apresenta a Tabela 2:

Tabela 2 – Distribuição de oficiais de saúde por gênero

	Coronéis	Tenentes-Coronéis	Majores
Masculino	1	0	8
Feminino	0	0	4

Fonte: Almanaque CBMMG (março 2023).

A diferença entre o número de homens e mulheres a ocupar os mais altos cargos da corporação pode ser parcialmente explicada por um processo seletivo que limita o número de mulheres que ingressam na corporação em até 10% (MINAS GERAIS, 2016) e que, portanto, competem em inferioridade numérica aos cargos de gestão e nos processos promocionais.

Em resumo, as mulheres bombeiras militares em Minas Gerais têm conquistado avanços em suas carreiras, mas ainda enfrentam limitações e desafios que precisam ser superados. A garantia da igualdade de oportunidades e direitos entre homens e mulheres na profissão é fundamental para o desenvolvimento das carreiras femininas de bombeiras militares em Minas Gerais.

A presença feminina em cargos de chefia e comando coloca em evidência não apenas a capacidade individual, mas também a promoção de uma liderança diversificada, enriquecendo as perspectivas e abordagens no ambiente militar. A ascensão da primeira mulher ao cargo de subcomandante geral e Chefe do Estado

Maior demonstra um reconhecimento institucional à competência e liderança exercida por uma mulher, promovendo a ruptura de uma barreira histórica.

Neste cenário multifacetado, as mulheres no CBMMG não apenas desempenham funções essenciais, atuando em Unidades de Direção Geral e de Direção Intermediária, Unidades de Execução de Apoio e Unidades de Execução Operacional, assumindo funções de chefia e comando, trabalhando na atividade operacional coordenando, ou como combatentes e motoristas de guarnições Bombeiro Militar. São diretoras, comandantes de Batalhão Bombeiro Militar, chefes de seções e de frações destacadas, são médicas, dentista, psicólogas. A diversidade de experiências e habilidades que essas militares trazem para a instituição contribuem para moldar e redefinir a cultura organizacional.

4.1.3 Comunicações institucionais do CBMMG sobre as bombeiras

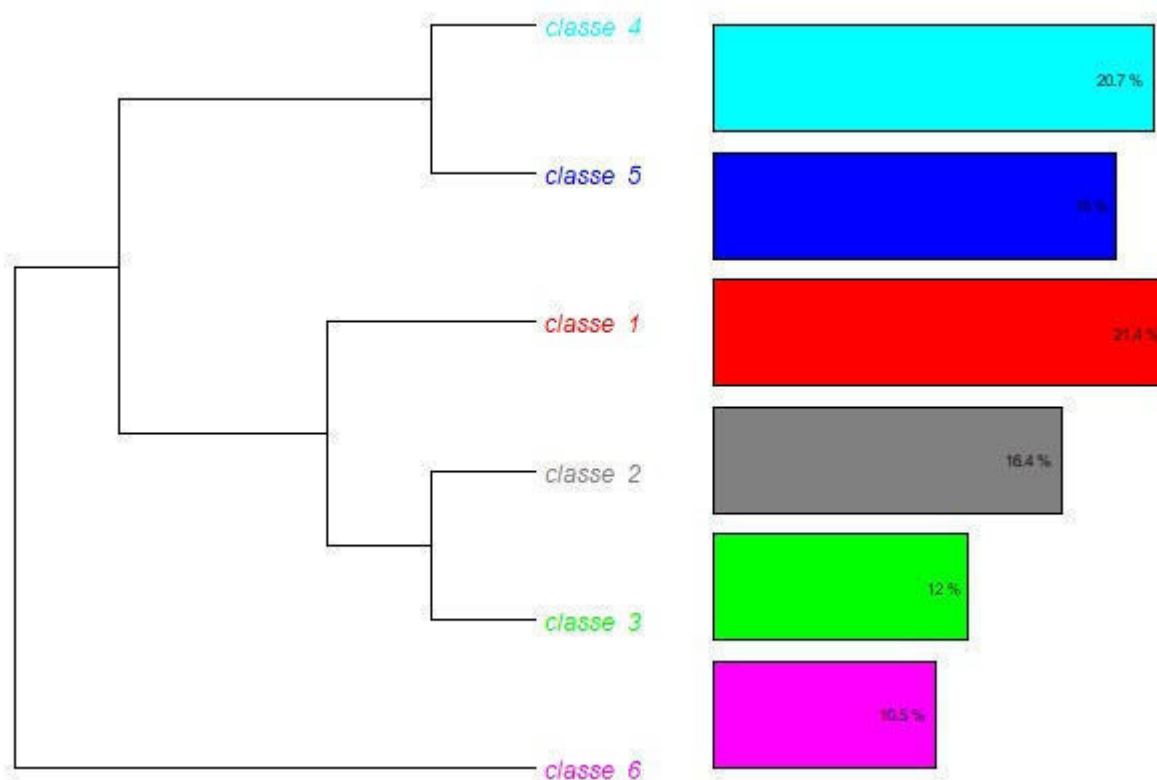
O exame das reportagens veiculadas no sítio oficial do Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais (CBMMG) revelou *insights* significativos sobre as representações da mulher nesse contexto específico. A utilização do *software* IRaMuTeQ proporcionou uma análise lexical abrangente, empregando ferramentas como a Classificação Hierárquica Descendente, a produção de Dendograma de Classe de Palavras, Análise Fatorial por Correspondência e a criação de uma Nuvem de Palavras, oferecendo uma visão detalhada das abordagens linguísticas presentes nas matérias.

Procedeu-se a análise lexical, em 08 de outubro de 2023, com 1.150 textos de reportagens entre os anos de 2020 e 2023, divididas em 10.367 segmentos de textos (ST), 367.261 número de ocorrências de palavras, com 18.825 formas (palavras diferentes), das quais 10.795 são ativas (adjetivo, advérbio, substantivo, verbos, formas não comuns) e 1.092 são formas suplementares e 4.424 *hapax* (aparecem apenas uma vez).

A Classificação Hierárquica Descendente (CHD) permitiu identificar padrões e agrupamentos nas palavras utilizadas, destacando termos recorrentes e sua relevância no *corpus* analisado. Essa abordagem hierárquica revelou nuances nas representações da mulher, fornecendo uma compreensão aprofundada das associações semânticas presentes nas reportagens. A CHD realizou o cruzamento

de matrizes de segmentos de texto e palavras, retendo 10.277 Unidades de Contexto Elementares (UCE) das 10.367, ou seja, 99,13% dos segmentos de texto. Além disso, identificou seis classes (*clusters*) de palavras, reunidas no Dendograma (Figura 1).

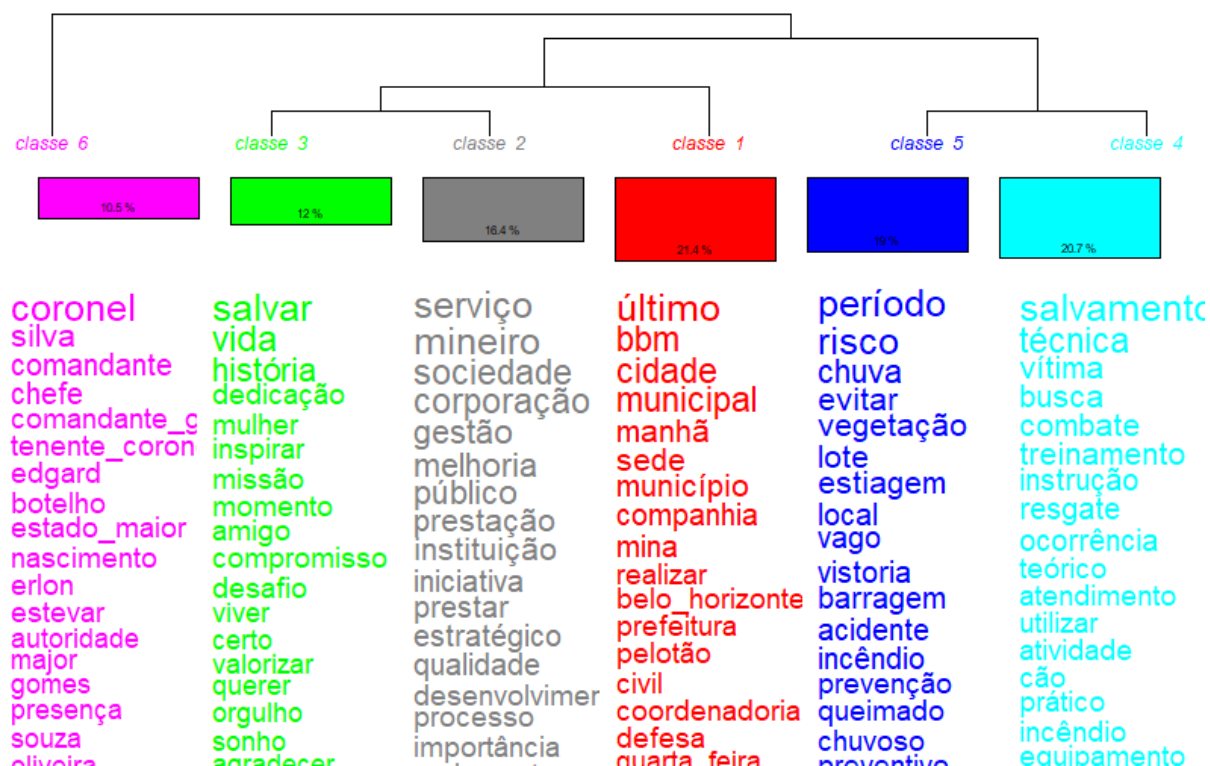
Figura 1– Dendograma por classe fornecido pelo *software* IRaMuTeQ



Fonte: Ilustração extraída como output do software IRaMuTeQ, 2023.

A partir dos dados produzidos na análise pelo Método de Reinert, foi produzido um segundo Dendograma, agora com as palavras de maior recorrência em cada *cluster* identificado (Figura 2).

Figura 2 - Dendograma por classe e palavras com maior qui-quadrado (x^2) fornecido pelo *software* IRaMuTeQ



Fonte: Ilustração extraída como output do *software* IRaMuTeQ, 2023.

A produção do Dendograma de Classe de Palavras trouxe à tona a organização e proximidade de termos, contribuindo para a identificação de *clusters* semânticos relacionados à presença feminina no universo do CBMMG. Essa representação gráfica proporcionou uma visualização intuitiva das interconexões semânticas presentes nas matérias.

A partir do Dendograma apresentado na Figura 2 foi possível contemplar as palavras que alcançaram a maior porcentagem quanto à frequência média entre e diferente entre elas. Por meio do qui-quadrado (x^2), esse conjunto de palavras proporciona a visualização da representação de cada *cluster* em relação ao total do *corpus* textual.

As seis classes de palavras elaboradas pelo *software* foram nomeadas pelo tema predominante associado às palavras de maior frequência do grupo.

Quadro 2: Relação de classes do dendograma por nome e frequência

Classificação IRaMuTeQ	Nome da Classe	Percentual relativo
Classe 1	Unidades/localidades	21,4 %
Classe 2	Gestão	16,4 %
Classe 3	Presença Feminina	12 %
Classe 4	Atividade Fim	20,7 %
Classe 5	Informação	19%
Classe 6	Autoridades	10,5 %

Fonte: Elaborado pelo autor, 2023.

A classe 6 aborda as autoridades. Essa classe apresenta os nomes das autoridades citadas ao longo das reportagens divulgadas pelo CBMMG, bem como os postos e graduações associadas aos militares. O Corpo de Bombeiros é uma instituição militar, em que a disciplina e hierarquia são valores basilares. Nesse sentido percebe-se a constante inclusão das patentes, postos e graduações dentro das matérias publicadas pela corporação.

A classe 5 é representada pelas palavras associadas às reportagens de cunho informativo, com o intuito de preparar a população e orientá-la sobre temas de interesse público e ao qual o bombeiro militar se dedica a atender. A atividade do CBMMG não se restringe apenas ao atendimento de fatos consumados, portanto, a prevenção tem grande relevância nas comunicações institucionais.

As palavras que compõem a classe 4 são relacionadas à atividade finalística do CBMMG, ou seja, os serviços considerados operacionais. A corporação atua em atividades de coordenação de ações de defesa civil, prevenção e combate a incêndios, perícias de incêndio, busca e salvamento e estabelecimento de normas relativas à segurança das pessoas, de seus bens contra incêndio ou de qualquer outro tipo de catástrofe. Diante disso, a classe 4 tem como palavra mais relevante 'salvamento', seguida de 'técnica', 'vítima', 'busca' e 'combate'.

O *cluster*, que possui 21,4% dos segmentos textuais, está relacionado aos fragmentos de reportagens que tratam da atuação direta da tropa em suas unidades distribuídas dentro do estado de Minas Gerais. O CBMMG possui uma capilaridade

dentro do território estadual, compreendendo 89 municípios com a presença física de quartéis da corporação e a capacidade de atendimento nos 853 municípios do estado.

A próxima classe apresentada pelo *software* é a de número 2, na qual os termos mais relevantes dos fragmentos categorizados pelo IRaMuTeQ se relacionam à atuação do Corpo de Bombeiros no campo da gestão administrativa e política. Os termos de maior frequência, como ‘serviço’, ‘mineiro’, ‘sociedade’, ‘corporação’ ‘gestão’, estão associados a trechos das reportagens que abordam o compromisso da corporação em servir a sociedade com excelência, transparência e probidade.

A última classe processada pela ferramenta de análise textual, classe 3, se trata de um *cluster* formado pelos fragmentos que abordam as palavras selecionadas como Unidade de Registro dentro do *corpus* textual, motivo pelo qual foi dado o nome de ‘Presença Feminina’. Essa classe se destaca pela relevância para a presente pesquisa, tendo em vista que se trata dos fragmentos em que diretamente o assunto do trabalho foi abordado.

A classe 6, formada por 10,5% dos segmentos de texto, tem como palavras mais representativas: ‘coronel’, ‘silva’, ‘comandante’, ‘chefe’, ‘comandante geral’ [...]. Da classe 6, o *software* opera partições, entre classe 5, 4 e 1, e, depois a 3 e 2. A classe 5, formada por 19% dos ST, tem as palavras estatisticamente mais significativas: ‘período’, ‘risco’, ‘chuva’, ‘evitar’ [...]. A classe 4, com percentual de 20,7% das UCE, possui: ‘salvamento’, ‘técnica’, ‘vítima’, ‘busca’, ‘combate’ [...]. A classe 1, com maior percentual de ST do *corpus* textual, com 21,4% apresenta: ‘último’, ‘BBM’ (Batalhão de Bombeiro Militar), ‘cidade’, ‘municipal’ [...]. As duas últimas partições são a classe 3 com 12%, e classe 2 com 16,4% das ST. A classe 3 tem: ‘salvar’, ‘vida’, ‘história’, ‘dedicação’, ‘mulher’ [...]; e a classe 2 possui: ‘serviço’, ‘mineiro’, ‘sociedade’, ‘corporação’, ‘gestão’.

A Análise Fatorial por Correspondência (AFC) permitiu mapear as associações entre termos e classes, evidenciando padrões de coocorrência e relações semânticas específicas. Esse método estatístico revelou não apenas as palavras mais frequentes, mas também suas inter-relações, enriquecendo a compreensão das dinâmicas linguísticas nas reportagens analisadas.

que não possuíam os termos em seu conteúdo, foi possível produzir o quadro de termos com maior/menor frequência em cada tipo de texto (Quadro 3).

Quadro 3– Quadro de especificidades

Termos com maior frequência em textos com os termos 'mulher', 'bombeira', 'feminino' e 'feminina'	Assédio
	Homem
	Sexual
	Ela
	Mãe
Termos com menor frequência em textos com os termos 'mulher', 'bombeira', 'feminino' e 'feminina'	Incêndio
	Treinamento
	Florestal
	Município
	Área

Fonte: Elaborado pelo autor, 2023.

A análise lexical revelou padrões intrigantes nas frequências de certos termos, lançando luz sobre as nuances nas representações da presença feminina na instituição.

A presença frequente dos termos 'assédio' e 'sexual' sugere que as narrativas abordam não apenas a presença feminina, mas também questões sensíveis relacionadas ao assédio e à esfera sexual. O termo 'homem' surge com alta frequência, possivelmente indicando uma comparação frequente entre os papéis de homens e mulheres no CBMMG.

A recorrência dos termos 'ela' e 'mãe' destaca a ênfase da identidade feminina dentro da corporação, abordando não apenas as profissionais em suas funções operacionais, mas também em seus papéis familiares. Essa dualidade na representação feminina levanta questões sobre a construção de uma identidade completa, que engloba tanto as responsabilidades profissionais quanto as pessoais.

O quadro 3 aponta para relevância do termo assédio na classe 3. Ao discutir a violência de gênero, Bourdieu (2002) sinaliza que esta é uma forma de exercício do

poder e controle sobre as mulheres, e considerando as diversas barreiras que as mulheres enfrentam no ambiente militar (Araújo; Roso, 2019; Corrêa *et al.*, 2007; Araújo, 2011; Amato *et al.*, 2010), no CBMMG o tema ainda se faz presente quando se discute a presença feminina na tropa.

O que se pode inferir da correlação entre os termos de maior frequência dos fragmentos da classe 3 é que as representações sociais das mulheres no CBMMG ainda carregam o peso histórico da relação desigual de homens e mulheres, e assim como afirma Sierdovski *et al.* (2016), a cultura masculinizada das instituições militares cria estereótipos para as mulheres.

As marcas históricas de uma sociedade que impõe à mulher o papel de mãe (Beuvoir, 1970), ficam evidentes quando ao se tratar a presença feminina na corporação, o termo 'mãe' se torna mais frequente aos termos que se relacionam à atividade profissional. Nesse ponto, não se está questionando as mulheres que são mães, que tem o desejo de ser, ou que não tenham, mas porque se relacionar de modo mais significativo em textos ou fragmentos, essa representação, quando na verdade a corporação poderia abordar o lado profissional.

Por outro lado, termos como 'incêndio', 'treinamento', 'florestal', 'município' e 'área' aparecem com menor frequência. Essa observação sugere que, nas narrativas analisadas, a ênfase nas atividades operacionais e nos aspectos técnicos da atuação do CBMMG é menos proeminente quando se trata da presença feminina. Tal fato pode se dar por resquícios de paradigmas da divisão sexual do trabalho, em que determinadas atividades são para homens e outras para mulheres.

A construção social acerca das funções da mulher na sociedade e seu papel no mercado de trabalho implicam em uma divisão de tarefas (Kergoat, 2001), ficando evidente que o papel feminino expresso no conteúdo exposto pelo CBMMG coloca as mulheres em posição oposta às atividades tipicamente de bombeiro.

A desconstrução desse estereótipo passa pelo que Beauvoir (1970) apresenta como a necessidade de empoderamento das mulheres, para que o campo social no qual se encontram as arenas de disputa de poder (Bourdieu, 2002), e que culminam na divisão e hierarquia sexual do trabalho, possam romper com esse paradigma.

4.2 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.2.1 Analisando as comunicações externas

Considerando a análise dos segmentos de textos processados pelo *software* IRaMuTeQ, categorizados em seis *clusters*, em que a classe 6 de palavras compreendem termos diretamente ligados a autoridades, observou-se que a mais frequente estatisticamente da classe é ‘coronel’, presente em segmentos de texto que tratam da participação dos oficiais do alto escalão do CBMMG principalmente em atos solenes e reuniões.

Ao analisar a representação fatorial (Figura 3) é possível perceber que a classe se posiciona dentro do plano cartesiano de forma destacada e com considerável distanciamento em relação às demais classes produzidas através da lematização.

O *cluster* 1 se caracteriza por apresentar termos relacionados às frações de bombeiro, municípios, instalações físicas, bem como datas. Assim, essa classe também não apresenta forte ligação com a investigação da presente pesquisa quanto às representações sociais de gênero nas comunicações institucionais do CBMMG.

A análise dos *clusters* seguintes identificou que a classe 2, 4 e 5, estão relacionadas às atividades desempenhadas pelo CBMMG como busca e salvamento, resgate, combate a incêndio. Também foi identificado que termos como ‘treinamento’, ‘sociedade’, ‘gestão’, ‘técnica’, ‘vítima’, ‘risco’, ‘chuva’, ‘acidente’.

Pela avaliação dos termos de maior relevância em cada classe, ficou evidenciado que os termos inicialmente elencados para representarem textos com referências à mulher se fizeram presentes dentro do *cluster* 3. Essa classe apresentou a palavra ‘mulher’ 106 vezes ao longo dos textos analisados. Esse grupo de palavras se tornou relevante para a análise.

Ao avaliar o total de notícias publicadas que se enquadraram dentro do critério de categorização por gênero, foi contabilizado o total de 53 notícias publicadas em um universo de 1150. Esse quantitativo corresponde a menos de 5% do total de matérias publicadas pela corporação. Contudo, cabe ressaltar que esse percentual se refere a apenas reportagens que continham as palavras-chaves escolhidas.

O *software* também possibilitou a análise dos segmentos de trechos que possuem as palavras de cada *cluster*, sendo possível relacionar os trechos de maior relevância ao IRaMuTeQ com as palavras-chaves previamente definidas.

Quanto à palavra ‘mulher’, o primeiro ST destacado pelo *software* se refere à notícia publicada em 08 de fevereiro de 2023, que trata da assunção de chefe do Estado-Maior por parte da Cel. BM Daniela Lopes Rocha da Costa. “Em 2016, foi designada a comandar o Batalhão de Operações Aéreas, sendo a primeira mulher a desempenhar tal função nos Corpos de Bombeiros do Brasil” (CBMMG, 2023). O fragmento destacado ressalta o pioneirismo do CBMMG em possibilitar o acesso inédito de uma mulher a um cargo de comando em um setor ainda não explorado no Brasil. Entretanto, corrobora com os achados de Matos et al. (2020) que, apesar dos avanços, considerando a demora de quase 30 anos para uma mulher chegar ao cargo de Coronel, muitas barreiras permanecem para que mulheres ocupem determinadas graduações e patentes.

Em 15 de dezembro de 2020 a reportagem intitulada “Mulher é promovida por ato de bravura pela primeira vez na história da Corporação” (CBMMG, 2020) a corporação aborda a primeira promoção de uma mulher por uma ação consciente e voluntária, com evidente risco à vida, na qual a atuação da militar foi exitosa. O conteúdo destaca, à época de sua publicação, que em 109 anos de história se tratava da primeira mulher a alcançar tal feito, embora a presença feminina no Corpo de Bombeiros mineiro tenha sua trajetória iniciada no ano de 1993, ou seja, a primeira promoção de uma mulher por ato de bravura ocorreu após 23 anos da presença da mulher no CBMMG.

Diante do fato, questiona-se se as barreiras enfrentadas pelas mulheres também refletem nesse resultado. Se para Beauvoir (1970) é necessário que mulheres tenham acesso a todas as oportunidades e recursos que os homens têm, é necessário compreender os critérios que impediram as mulheres de obter tal reconhecimento.

Desde a alteração da Lei nº 11099 de 18/05/1993, 679 mulheres que ingressaram no CBMMG (CBMMG, 2023), tendo todas as militares atuado nas atividades operacionais, ao menos durante o seu período de formação, e apenas 1 mulher agraciada com a promoção por ato de bravura.

O papel feminino socialmente imposto, seja de mãe, frágil, submissa, inferior (Beauvoir, 1970) se tornam barreiras para a construção da imagem de heroína, forte, destemida, necessários ao reconhecimento do ato de bravura, somado a isso, o fato de apenas 39% do efetivo feminino atuar na atividade fim da corporação,

corroboram para que em 30 anos de mulheres bombeiras em Minas Gerais, continue havendo apenas um caso de promoção por ato de bravura.

Ao longo do texto, a corporação destaca que as mulheres ainda estão em minoria na tropa, e ressaltam que “esse panorama vem mudando ao longo dos anos pelo próprio empenho das mulheres em lutar por seus direitos e, também, pelas demonstrações incontestáveis de sua força e competência nas diversas áreas” (CBMMG, 2020).

Em ambos os casos, é possível perceber a construção da imagem de uma mulher forte, guerreira, e que rompe barreiras. Essa representação de mulher bombeira confronta o estigma de mulher como sexo frágil, ou de submissão feminina, debatida por Beauvoir (1970) em sua obra.

O *software* destaca, ainda, o ST que se refere à matéria de 10 de maio de 2022, que cita a vitória dos bombeiros de Minas Gerais na competição Bombeiros de Aço do Corpo de Bombeiros Militar do Mato Grosso do Sul. A reportagem destaca a participação de bombeiros do sexo masculino e do sexo feminino em provas que exigem higidez e condicionamento físicos, além do uso de técnicas de uso cotidiano da atividade de bombeiro militar.

Quando se trata da palavra ‘bombeira’, o *software* separa 12 segmentos de texto. O primeiro fragmento avaliado se refere ao evento de comemoração ao Dia Internacional da Mulher organizado pelo 10º Batalhão, localizado em Divinópolis. A íntegra do conteúdo da notícia exalta a dedicação e a coragem das bombeiras militares e reforçam mais uma vez a figura de mulher guerreira.

A figura de mulher guerreira pode ser subentendida como uma oposição entre as demais mulheres “comuns”. Tal oposição traz a ideia de quebra do paradigma da representação associada ao papel feminino voltado ao cuidar, a trabalhos considerados femininos e menos valorizados social e economicamente, como afirma Bourdieu (2002). Seguindo a representação social predominante, “ir à guerra” faz parte do trabalho masculino.

Dentro desse contexto, o uso do termo ‘bombeira’ nas comunicações analisadas se fez presente em textos produzidos em 2021, 2022 e 2023. O uso em 2021 ocorreu uma única vez. Já em 2022 aparecem em quatro matérias e em 2023 em duas. Em grande parte, as matérias que utilizaram o termo ‘bombeira’ para se referirem às mulheres da corporação foram relacionadas ao Dia Internacional da

Mulher. A reportagem sobre a participação do CBMMG na competição Bombeiro de Aço foi a única a tratar as militares da corporação através do termo 'bombeiro'.

Esse fato pode ser explicado ao se analisar as normas e instruções internas do CBMMG que, ao tratarem da inclusão de mulheres na corporação, adotaram a nomenclatura 'bombeiro feminino', em alusão ao termo utilizado na Polícia Militar de Minas Gerais, que adota o termo policial feminino (PFem).

Diante disso, é possível depreender que a presença da submissão feminina em relação ao masculino, apontada por Beauvoir (1970) faz parte da raiz histórica da formação das instituições militares, em que a presença feminina é uma conquista ainda recente.

Quando se avalia as 53 notícias relacionadas às mulheres bombeiras divulgadas pelo CBMMG, verifica-se uma concentração de matérias com relação direta ao Dia Internacional da Mulher e pouco sobre a atividade feminina na corporação, como pode ser observado no Quadro 4:

Quadro 4 – Notícias com conteúdo relacionado às mulheres

Título da matéria	Mês	Ano
Veteranos visitam 1º BBM para colocar tarjeta em memorial	Setembro	2023
Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais celebra 112 anos	Agosto	2023
9º Pelotão em salinas inaugura galera de ex-comandantes	Julho	2023
Entrega da Medalha Tenente-Coronel João Batista de Assis	Junho	2023
Corregedoria do CBMMG realiza Seminário Jurídico em comemoração ao 20º aniversário	Junho	2023
Dia das Mães é celebrado com boas notícias para as militares da corporação	Maio	2023
8ºBBM realiza solenidade em homenagem as mães	Maio	2023
8ºBBM recebe a visita da chefe do Estado-Maior do CBMMG	Maio	2023
ABM promove uma noite especial para as mães com apresentação musical	Maio	2023
6º BBM comemora aniversário do Projeto de responsabilidade social bombeiro sênior	Abril	2023
6º COB promove eventos em comemoração ao Dia da Mulher	Março	2023

10º BBM promove evento para as militares no Dia Internacional da Mulher	Março	2023
AFAS promove programação especial na semana da mulher	Março	2023
3º COB promove evento em comemoração ao Dia Internacional da Mulher.	Março	2023
CBMMG promove ações de valorização no Dia Internacional das Mulheres	Março	2023
Cães e bombeiros ajudam a solucionar 4 casos de desaparecimento em apenas 16 dias	Março	2023
Balanço da Operação Carnaval	Fevereiro	2023
CBMMG realiza solenidade de assunção de chefe do Estado-Maior	Fevereiro	2023
Ligabom condecora militares	Dezembro	2022
CBMMG celebra os 29 anos de inclusão das mulheres na corporação	Dezembro	2022
Sociedade mineira passa a contar com mais de 150 novos bombeiros militares	Novembro	2022
Projeto de conscientização e boas práticas no ambiente corporativo do CBMMG	Novembro	2022
Cidade de Montes Claros recebe Seminário Outubro Rosa 2022	Outubro	2022
CBMMG participa do Bicentenário da Independência	Setembro	2022
Comitiva do CBMMG participa do 7º Encontro Nacional de Bombeiras Militares – Enbom	Maio	2022
Banda Sinfônica apresenta Musical “Quando nasce uma mãe”	Maio	2022
Bombeiros de Minas vencem no 2º Bombeiro de Aço do CBMMS	Maio	2022
Banda Sinfônica realiza musical em homenagem às mães	Maio	2022
Atuação do CBMMG no mês de abril na LIGABOM	Abril	2022
Solenidade de posse de nova direção do Tribunal de Justiça Militar de Minas Gerais	Março	2022
CBMMG celebra Dia Internacional da Mulher promovendo a valorização da força feminina	Março	2022

CBMMG faz alerta para evitar afogamentos	Janeiro	2022
Despedida emocionante reúne duas gerações de bombeiros em último dia de serviço	Dezembro	2021
8º Pelotão de Bombeiros em Salinas participa de sessão especial de homenagens	Dezembro	2021
Bombeiros militares são condecorados em solenidade promovida pelo 4º COB e 7º BBM	Novembro	2021
IPSM realiza solenidade de Aniversário de 110 da autarquia e de outorga da Medalha Manoel Soares do Couto	Outubro	2021
CBMMG forma novos sargentos para atuar em todo o estado de Minas Gerais	Outubro	2021
Corregedoria realiza Seminário de Prevenção aos Assédios Sexual e Moral	Setembro	2021
Solenidade de entrega da Medalha Mérito Militar (Novas fotos!)	Setembro	2021
2ª Cia completa 46 anos de atendimento à população na cidade de Araguari e região	Agosto	2021
6º COB realiza palestra on-line de recepção às novas soldados	Agosto	2021
CBMMG celebra Dia Nacional do Bombeiro destacando atuações importantes em Minas e no cenário nacional	Julho	2021
Corpo de Bombeiros inaugura Pelotão Acadêmico	Maiο	2021
Idosos ostentam a camisa de Bombeiros Sênior durante vacinação em Divinópolis	Abril	2021
6º BBM realiza ato solene em homenagem ao Dia Internacional da Mulher	Março	2021
Reflexão antes de celebração: 28 anos da mulher no CBMMG marcados pela quebra de paradigmas	Março	2021
Encontro Sul Mineiro de Bombeiras Militares em comemoração ao Dia Internacional da Mulher	Março	2021
7º BBM realiza instrução de salvamento em locais de difícil acesso	Fevereiro	2021
Mulher é promovida por ato de bravura pela primeira vez na história da Corporação	Dezembro	2020
Batalhão de Operações Aéreas celebra 14 anos nos ares de Minas	Novembro	2020

Previsão de fortes chuvas em Minas acende o alerta para os cuidados no trânsito	Outubro	2020
Atendimentos do CBMMG comprovam que homens morrem 10 vezes mais que mulheres em afogamentos	Setembro	2020
CBMMG, 109 anos dedicados a fazer o que melhor sabemos: Salvar!	Setembro	2020

Fonte - Elaborada pelo autor, 2023.

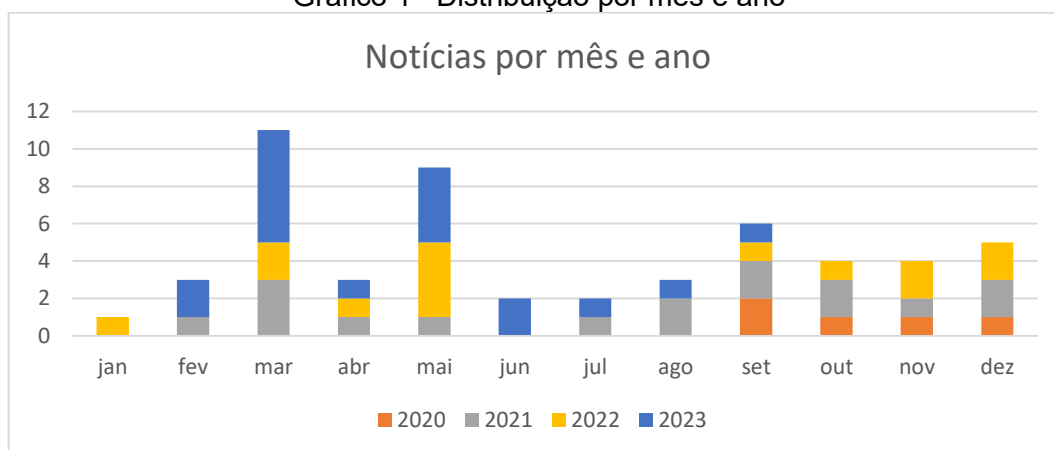
A análise do Quadro 4 permite identificar que ao longo do período avaliado, existe uma predominância de reportagens publicadas nos meses de março e maio (Gráfico 1), períodos em que são comemorados o Dia Internacional da Mulher e o Dia das Mães, respectivamente.

Entende-se que por trás da aparente valorização feminina nas datas comemorativas, o discurso carrega de forma implícita a associação dos padrões comportamentais determinados à mulher, na posição de assumir o papel materno, assim como já apontado por Beauvoir (1970).

Essa informação corrobora as duas representações evidenciadas ao longo da análise dos textos, seja a de mulher no papel de mãe, ou a de mulher guerreira que a corporação apresenta de forma constante em suas comunicações ao público externo e que refletem o contexto social em que a organização está inserida, que é, precisamente, uma sociedade brasileira patriarcal e machista (Neuhouser, 1989).

Se torna evidente a diferença no tratamento em relação ao homem, que não é representado pela figura de pai. Dessa forma a comunicação atua a serviço da dominação masculina como já demonstrou Bourdieu (2002). Isso se torna ainda mais relevante quando se trata de uma corporação historicamente masculinizada, na qual a presença das mulheres ainda pode ser considerada recente.

Gráfico 1– Distribuição por mês e ano



Fonte: Elaborado pelo autor, 2023.

A distribuição das notícias com enfoque nas mulheres nos meses citados pode sinalizar a falta de representatividade das mulheres nas comunicações, reforçando a representação social das mulheres em atividades não voltadas a sua atuação profissional, colocando a bombeira somente ligada à maternidade ou às homenagens no dia das mulheres.

A desigualdade entre homens e mulheres no que tange a representação nas comunicações institucionais é reflexo da divisão sexual do trabalho, segundo a qual as competências atribuídas a homens e mulheres determinam a repartição de tarefas (Kergoat, 2001), reforçando o estereótipo contraposto por Beauvoir (1970) de que as mulheres nascem para exercer o papel social de mães, ou de inferioridade em relação aos homens.

As diferenças entre homens e mulheres são construídas socialmente (Bourdieu, 1998; 2002), e nesse contexto, acabam por refletir nas comunicações institucionais do CBMMG os paradigmas das relações de poder entre os sexos, e do papel da mulher na sociedade.

4.2.2 Analisando as Comunicações Internas

Quando se trata de analisar o contexto da comunicação interna baseado na pesquisa documental, optou-se em avaliar as normas internas que padronizam e estabelecem o emprego das bombeiras nos 30 anos de participação feminina.

Assim, o primeiro regulamento que versa sobre a atuação feminina é a Instrução de Conduta Operacional nº 26 (ICOp 26) de 1994. A norma criada pela PMMG buscava padronizar e definir a atuação das mulheres na atividade de bombeiro militar, tendo em vista o ingresso da primeira turma de mulheres no Corpo de Bombeiros Militar da Polícia Militar (CCBM), em dezembro de 1993.

O documento em questão tinha a finalidade de padronizar a conduta e os procedimentos, visando o melhor aproveitamento da bombeira militar nas atividades operacionais do Corpo de Bombeiros (CCBM, 1994). Destaca-se:

2. OBJETIVOS

a) Definir critérios de emprego do Bombeiro feminino;

[...]

c) Deixar claro, que o Bombeiro feminino recebeu a mesma formação do Bombeiro Masculino e que, portanto, está apto para o desempenho de todas as atividades de prevenção, combate a incêndio e salvamentos, inerentes ao seu grau hierárquico;

3. INFORMAÇÕES PRELIMINARES

[...]

Sabemos que não se muda uma crença arraigada nas pessoas de um dia para o outro, mas é necessário compreender que em outros países, especialmente, da década de 80 para cá, as mulheres passaram a fazer parte de Associações de Bombeiros Voluntários e, posteriormente, integraram-se às Corporações de Bombeiros profissionais, com resultados altamente positivos (INSTRUÇÃO DE CONDUTA OPERACIONAL Nº 26, 1994).

A elaboração da primeira norma que regulou a atuação das bombeiras trouxe um recado claro à toda tropa quanto à quebra de paradigmas e a necessidade de um tratamento igualitário entre homens e mulheres no desempenho das funções de bombeiro militar.

Em complemento, a norma apresenta como expectativa que a presença feminina contribua para a troca da força bruta pela técnica, e exalta o processo de humanização das relações pela presença das mulheres (CCBM, 1994). Essa relação de humanização e mulher já foi abordado por Beauvoir (1978) como um dos papéis impostos pela sociedade para a mulher ao longo da história.

A instrução de conduta em questão prevê que:

4. CONCEITO BÁSICO

Os Bombeiros femininos devem ser empenhados na operacionalidade e só, excepcionalmente em atividades administrativas. Deve ser observada aptidão e potencialidade de cada Bombeiro feminino, procurando aproveitar ao máximo o seu potencial (INSTRUÇÃO DE CONDUTA OPERACIONAL Nº 26, 1994).

Nota-se que se buscava o emprego igualitário de mulheres e homens na atividade operacional do Corpo de Bombeiros, rompendo com paradigmas de que a mulher não teria aptidão para serviços considerados masculinos. A norma ainda prevê em seu item 5, que “os Bombeiros femininos devem se submeter aos mesmos esforços e trabalhos na GU, sem quaisquer privilégios. Por outro lado, não se deve exigir de ninguém esforços além de sua real capacidade” (INSTRUÇÃO DE CONDUTA OPERACIONAL Nº 26, 1994), uma evidente busca por equidade.

Borges (2000), ao estudar os desempenhos das bombeiras no CBMMG, buscou verificar junto ao efetivo masculino da tropa bombeira a sua opinião quanto ao desempenho das mulheres em atividades inerentes ao CBM, verificando que na opinião de 76,69% dos oficiais, subtenentes e sargentos questionados no estudo, as mulheres não eram capazes de exercer toda a atividade típica do CBM à época. Após seis anos de atuação feminina foi possível perceber a resistência masculina ao ingresso de mulheres em uma atividade até então exclusivamente masculina.

O percentual apresentado pode ser explicado por outro dado do estudo em que os respondentes da pesquisa apontaram que para o bom desempenho da função bombeiro militar a força física é fator determinante. Nesse sentido, percebemos que à época da vigência da ICOp 26/94, o paradigma da inferioridade feminina por suas diferenças fisiológicas frente ao homem, já citado por Beauvoir (1978), ainda se faziam presentes na corporação. Essa inferiorização feminina culmina na divisão sexual do trabalho, já ressaltada por Kergoat (2001).

Esse contexto apresentado pode explicar o motivo de 82,14% dos bombeiros femininos nos anos 2000 estarem na atividade administrativa do CBMMG (Borges, 2000). Essa realidade confrontava a própria norma vigente à época, que previa a excepcionalidade do emprego das mulheres na atividade meio da corporação.

Passados 13 anos da publicação da ICOp 26, o CBMMG publica a Instrução Técnica Operacional nº 09, em junho de 2007, padronizando a conduta e os procedimentos para o melhor aproveitamento das bombeiras nas atividades administrativas e operacionais. Essa é a primeira norma após o processo de emancipação do Corpo de Bombeiros da Polícia Militar de Minas Gerais.

O que se observa primeiramente na nova norma é a persistência em enfatizar a equiparação na formação da tropa feminina em relação à masculina e na possibilidade de emprego e atuação em todas as funções típicas de bombeiro.

Também é reforçada a necessidade de acolhimento para um ambiente harmonioso e salutar no CBMMG (INSTRUÇÃO TÉCNICA OPERARIONAL N°09, 2007).

A ITO n° 09 (2007, p. 3) apresenta uma nova forma de emprego das mulheres dentro das guarnições de bombeiros:

3.3 Emprego em Guarnições

Devido as suas condições físicas específicas os Bombeiros Femininos devem ser empregadas em GU mistas, compostas por homens e mulheres, na proporção de 1/3 do sexo feminino; (INSTRUÇÃO TÉCNICA OPERARIONAL N°09, 2007, p. 3).

A limitação do número de mulheres em composições de bombeiros acompanha as limitações impostas para o ingresso de mulheres no CBMMG. Após a primeira turma de 80 mulheres no CCBM, o percentual máximo de ingresso na corporação passou a ser de 5% do total de vagas disponível, conforme a Lei n° 11.099/1993 (MINAS GERAIS, 1993), sendo esse percentual mantido na Lei n° 14.445/2002 (MINAS GERAIS, 2002), que revogou a 11.099/93. Em 07 de agosto de 2006 a Lei n° 16.307, que fixou o efetivo do Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais, possibilitou o aumento do percentual feminino na corporação a um total de até 10% do efetivo previsto. Este percentual permanece até os dias atuais.

Em continuidade às orientações, a ITO n° 09 prevê que as militares que tenham a gravidez constatada mediante atestado médico sejam afastadas de funções operacionais ou quaisquer outras que possam acarretar risco à sua integridade física e conseqüentemente ao nascituro. A maternidade é um paradigma no mercado de trabalho e a sua ocorrência é por vezes alegada como motivo para as diferenças salariais e de cargos entre homens e mulheres.

No que tange à estrutura física dos quartéis para abrigarem as mulheres bombeiras, a norma em questão prevê que devem ser preparados alojamentos, vestiários e instalações sanitárias adequadas e exclusiva das Bombeiros femininas. Destaca-se que a ITO n° 09 (2007, p. 5) aponta para os costumes:

No caso de necessidade de entrada de pessoas do sexo masculino em seus vestiários, alojamentos ou instalação para inspeção ou supervisão, deverá estar acompanhado de outra pessoa do sexo feminino, de preferência três pessoas, de forma a evitar constrangimentos ou problemas contra os costumes (INSTRUÇÃO TÉCNICA OPERARIONAL N°09, 2007, p. 5).

A representação social é responsável por carregar os significados que são compartilhados dentro de um grupo/sociedade (Cavedon, 2003; Moscovici, 1978, 2005), e as mulheres moldam suas ações com base na moralidade constituída na

sociedade (Rahman, 2002). Nesse sentido, a ITO nº 09 reforça os padrões de comportamento das mulheres baseado em tradições culturais.

Ao final das recomendações, a norma enfatiza que as Unidades de Execução Operacional (UEOp) devem procurar agir sem preconceitos, sem protecionismo ou excesso de exigências, levando em consideração as peculiaridades.

A norma vigorou até o ano de 2019, quando o Ato nº 10.929/19, considerando que os dispositivos legais que versam sobre a atuação dos Bombeiros Militares são a Lei nº 5.301/69 e a Lei nº 22.415/16, e que em nenhuma delas existe qualquer limitação da atuação profissional em função do gênero, e que cabe ao comandante de cada unidade designar os militares sob seu comando para as diversas funções dentro da unidade conforme sua capacidade profissional.

Assim, após 26 anos de inclusão das mulheres no CBMMG, a corporação buscou corrigir as distorções em função de gênero nas normas internas. No entanto, a legislação ainda limita o acesso das mulheres ao CBMMG pelo percentual de 10% previsto pela lei que fixa o efetivo da corporação.

4.2.3 Possibilidades de melhoria

Em um contexto de transformações sociais e avanços na busca pela igualdade de gênero, é imperativo que as comunicações institucionais do Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais (CBMMG) reflitam, de maneira equitativa, a presença e contribuições das mulheres bombeiras. A representação adequada dessas profissionais não apenas respeita a diversidade, mas também contribui para uma cultura organizacional mais inclusiva. Assim, algumas propostas para orientar as formas de representar as mulheres bombeiras nas comunicações do CBMMG podem ser:

- a. Narrativas empoderadoras: Desenvolver narrativas que enfatizem as realizações, competências e heroísmo das mulheres bombeiras. Destacar suas conquistas individuais e coletivas, ressaltando a diversidade de papéis desempenhados, desde atividades operacionais até funções administrativas e de liderança.
- b. Imagens diversificadas: Incorporar uma variedade de imagens que representem as mulheres bombeiras em diferentes contextos e cenários.

Evitar estereótipos de gênero e apresentar visualmente a diversidade de suas habilidades, ressaltando a profissionalismo e a resiliência, sem restringir sua identidade a papéis tradicionalmente associados ao feminino.

- c. Equidade: Destacar oportunidades de crescimento e avanço profissional para as mulheres no CBMMG. Mostrar casos de mulheres em cargos de liderança, participando ativamente de treinamentos operacionais, e envolvidas em todas as facetas da instituição. Isso comunica uma mensagem clara sobre a igualdade e equidade dentro da corporação.
- d. Educação e sensibilização: Incorporar elementos educativos nas comunicações para desconstruir estereótipos de gênero e promover a compreensão da importância da diversidade no CBMMG. Proporcionar informações sobre as capacidades e contribuições das mulheres bombeiras para combater preconceitos e promover uma cultura organizacional mais inclusiva.
- e. Campanhas de conscientização: Promover campanhas específicas que abordem questões como assédio, empoderamento feminino e igualdade de gênero. Essas campanhas não apenas sensibilizam a tropa, mas também envolvem a sociedade, construindo uma imagem pública positiva e inclusiva do CBMMG.
- f. Consulta e colaboração: Envolver ativamente as mulheres bombeiras na criação e revisão de materiais de comunicação. Sua perspectiva é crucial para garantir que as representações sejam autênticas, respeitadas e alinhadas com as experiências reais das profissionais.

Ao implementar essas estratégias, as comunicações institucionais do CBMMG podem se tornar um veículo poderoso para a promoção da igualdade de gênero, contribuindo para uma cultura organizacional mais inclusiva e representativa.

4.2.4 Proposta de intervenção

Diante do contexto apresentado ao longo do presente estudo, propõe-se ao Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais a implementação de um minicurso

intitulado “REPRESENTAÇÕES SOCIAIS DAS MULHERES NAS COMUNICAÇÕES INSTITUCIONAIS DO CBMMG” (APÊNDICE A).

A iniciativa de se propor este minicurso surge da necessidade de explorar as representações sociais da mulher bombeira nas comunicações institucionais, com o objetivo de analisar e transformar as representações existentes, abrindo o espaço para discussões e a conscientização dos setores responsáveis pela comunicação.

O minicurso visa promover a discussão sobre equidade, e possibilitar o reconhecimento do papel das mulheres no CBMMG. Com o uso de metodologias ativas de aprendizado e a participação dos alunos em aulas expositivas, busca-se desconstruir estereótipos e possibilitar a prática de uma comunicação inclusiva.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo se propôs a investigar as representações sociais das mulheres presentes nas comunicações institucionais do Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais. O tema emerge da crescente relevância da compreensão das dinâmicas de gênero no âmbito institucional, reconhecendo a importância da comunicação como vetor influente na construção e perpetuação de normas e estereótipos sociais.

O CBMMG, enquanto instituição essencial para a sociedade, desempenha um papel crucial na promoção da segurança e bem-estar da população. Nesse contexto, torna-se imperativo examinar como as representações sociais de gênero são moldadas e refletidas nas mensagens disseminadas pela instituição, impactando não apenas a percepção pública, mas também a vivência cotidiana de seus membros.

A pesquisa adotou uma abordagem multidisciplinar, ancorada nos fundamentos teóricos das representações sociais e na análise crítica da comunicação institucional. A coleta de dados abarcou documentos oficiais, matérias publicitárias veiculadas no sítio oficial da corporação, regulamentos internos e demais elementos comunicacionais produzidos pelo CBMMG. A metodologia empregada buscou identificar padrões, estereótipos e discursos que permeiam a representação de gênero, através da análise de conteúdo e do uso do *software* IRaMuTeQ, proporcionando uma compreensão das dinâmicas sociais subjacentes.

O levantamento documental proposto constituiu uma etapa essencial para fundamentar a análise das representações sociais de gênero nas comunicações institucionais do CBMMG, oferecendo uma perspectiva histórica da dinâmica de gênero na corporação. Os resultados demonstram uma evolução normativa em reconhecimento à capacidade das mulheres em integrar as fileiras do CBMMG e demonstram uma mudança de paradigma em direção a uma abordagem inclusiva e igualitária.

No que diz respeito aos espaços ocupados pelas mulheres bombeiras, a pesquisa identificou a diversidade de alocação do recurso feminino dentro da corporação, da atividade fim à atividade meio, distribuindo as mulheres em funções

operacionais, administrativas, de comando e chefia, bem como a destacada presença da primeira mulher subcomandante geral.

A análise das comunicações institucionais possibilitou identificar a predominância da associação da mulher com paradigmas do tipo 'mulher-mãe', além de evidenciar a maior frequência de publicações voltadas à representação feminina nos meses de março e maio, mês do Dia Internacional da Mulher e do Dia das Mães, respectivamente, e a necessidade de se representar as mulheres de forma mais contundente e menos estereotipada nas comunicações institucionais. Nesse sentido, ficou explícita a presença do assunto 'assédio' e sua variação sexual como tema abordado ao se falar sobre a mulher no CBMMG, bem como a constante comparação com os homens.

Por fim, foram apresentadas sugestões de representações de mulheres bombeiras nas comunicações institucionais, através de narrativas empoderadoras, incorporação de imagens femininas em diferentes contextos, e de elementos educativos nas comunicações, campanhas de conscientização e envolver as bombeiras na produção e revisão dos documentos de comunicação, além de enaltecer a igualdade de oportunidades e crescimento profissional para as mulheres do CBMMG.

Este estudo sobre as representações sociais de gênero nas comunicações institucionais do Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais reconhece algumas limitações que podem influenciar as generalizações e a abrangência dos resultados obtidos.

Dentre as limitações, consta a restrição da amostra utilizada para análise, tendo em vista as matérias publicadas anteriormente ao mês de setembro de 2020, tal recorte pode implicar na incompletude da compreensão das mudanças ou permanências das representações ao longo do tempo, demonstrando uma fronteira temporal que delimita a abordagem histórica da pesquisa.

A ausência de informações públicas sobre o detalhamento do emprego das mulheres dentro do CBMMG, dados específicos sobre as atribuições e responsabilidades de homens e mulheres dentro da instituição limita a capacidade de analisar criticamente as dinâmicas de gênero no contexto profissional. Essa lacuna impede uma visão abrangente do impacto das representações sociais de

gênero no contexto profissional interno, limitando o aprofundamento das práticas internas.

Ademais, é importante ressaltar que o presente estudo não incluiu entrevistas com mulheres bombeiras militares. A falta dessa perspectiva direta pode resultar em uma visão parcial das experiências e percepções das mulheres dentro da instituição, limitando a compreensão das nuances das representações sociais de gênero na prática cotidiana.

A possível subjetividade na interpretação das teorias basilares do estudo para a compreensão do tema, influenciada pelas percepções individuais do pesquisador, em especial por se tratar de um bombeiro militar do gênero masculino, podem limitar a interpretação dos resultados, ainda que não invalidem a relevância e a contribuição do estudo.

Diante das lacunas identificadas, para ampliar a compreensão do tema e contribuir para o avanço do conhecimento sobre as dinâmicas de gênero no contexto militar, sugere-se que pesquisas futuras possam investigar a divisão sexual do trabalho no CBMMG, examinando funções, responsabilidades e oportunidades profissionais atribuídas a homens e mulheres na corporação. Além disso, sugere-se avaliar as percepções e experiências das bombeiras militares após trinta anos de incorporação feminina, possibilitando uma compreensão mais holística das representações sociais de gênero e incorporando as vozes femininas que integram a instituição.

Um estudo comparativo entre as instituições militares estaduais, visando identificar semelhanças e diferenças nas abordagens da comunicação e nas dinâmicas de gênero, bem como adotar uma abordagem comparativa entre as mulheres bombeiras e servidoras civis da corporação, também podem contribuir para o aprofundamento do tema no Corpo de Bombeiros.

Contudo, o presente estudo sobre as representações sociais de gênero nas comunicações institucionais do Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais (CBMMG) emerge como uma contribuição valiosa para a compreensão das dinâmicas de gênero na instituição. Os resultados obtidos oferecem *insights* significativos que não apenas refletem a realidade atual, mas também apontam para oportunidades de aprimoramento e promoção da equidade de gênero no contexto militar.

Em primeiro lugar, a identificação da evolução normativa relacionada ao emprego das mulheres no CBMMG proporciona um entendimento histórico fundamental. Ao mapear as transformações ao longo do tempo, o estudo revela o compromisso institucional com a igualdade de oportunidades e o reconhecimento progressivo das capacidades das mulheres, culminando em normativas que asseguram o tratamento igualitário nas atividades de bombeiro.

A análise lexical das matérias veiculadas no site oficial do CBMMG adiciona uma camada substancial à compreensão das representações de gênero. O estudo lança luz sobre as áreas sensíveis e estigmatizadas que merecem atenção e ações corretivas, e simultaneamente, sugere a necessidade de uma representação mais equilibrada das atividades das mulheres bombeiras, transcendendo estereótipos e consolidando uma imagem completa de suas contribuições.

A abordagem interdisciplinar do estudo, combinando análise documental, histórica e lexical, enriquece a compreensão das representações sociais de gênero no CBMMG. Isso não apenas contextualiza as práticas atuais, mas também fornece uma base para a formulação de estratégias futuras que promovam uma cultura organizacional mais inclusiva e equitativa.

Ao propor formas de representar as mulheres bombeiras nas comunicações institucionais, o estudo oferece orientações práticas para garantir uma comunicação mais alinhada com os princípios da igualdade de gênero.

Em síntese, os resultados deste trabalho não apenas analisam as representações sociais de gênero no CBMMG, mas também proporcionam uma base sólida para a promoção da igualdade e equidade de gênero, o fortalecimento de uma cultura organizacional que valoriza a diversidade e as contribuições de todas as bombeiras militares. Essas contribuições não apenas beneficiam o CBMMG, mas também alimentam discussões mais amplas sobre equidade de gênero no âmbito militar e na sociedade em geral.

REFERÊNCIAS

- AMATO, Tatiana de Castro *et al.* Trabalho, gênero e saúde mental: uma pesquisa quantitativa e qualitativa entre bombeiros. **Cad. psicol. soc. trab.**, São Paulo, v. 13, n. 1, p. 103-118, 2010. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172010000100009&lng=pt&nrm=iso. Acesso em 18 jun. 2023.
- ARAÚJO, Welberte Ferreira de. **Divisão sexual do trabalho no corpo de bombeiros (2002-2006)**. Orientador: Prof^a. Dra Sarah Jane Alves Durães. 2011. 117 p. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Social) - Universidade Estadual de Montes Claros, Montes Claros / Minas Gerais, 2011. Disponível em: <https://www.posgraduacao.unimontes.br/uploads/sites/20/2019/05/11-Welbert-Ferreira-de-Araujo.pdf>. Acesso em: 8 ago. 2023.
- ARAÚJO, Thais Ferreira de; ROSO, Adriane. Encontros e despedidas: migração de mulheres militares da Aeronáutica. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 27, n. 148837, 2019. Artigos, p. 1-14. DOI 10.1590/1806-9584-2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/KT6C5zx73zBsMcpn4MHSYWn/?format=pdf>. Acesso em: 3 abr. 2023.
- BEAUVOIR, Simone de. **O Segundo Sexo**: 1. Fatos e Mitos. 4^a edição. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1970. 309 p. v.1.
- BEAUVOIR, Simone de. **O segundo Sexo**: 2. A experiência vivida. 2^a edição. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1967. 499 p. v. 2.
- BERTONI, Luci Mara; GALINKIN, Ana Lúcia. Teoria e métodos em representações sociais. *In*: MORORÓ, L.P; COUTO, M.E.S.; ASSIS, R.A.M. **Notas teórico-metodológicas de pesquisas em educação**: concepções e trajetórias. Ilhéus / Bahia: Editus, 2017. p. 101-122. ISBN 978-85- 7455-493-8. Disponível em: <https://books.scielo.org/id/yjxdq/pdf/mororo-9788574554938-05.pdf>. Acesso em: 11 ago. 2023.
- BORGO, Vinicius Marti Pedroni. **A mulher no Corpo de Bombeiros de Minas Gerais, uma investigação de gênero no trabalho bombeiro militar**. Monografia (Bacharelado em Ciências Militares). Academia de Bombeiros Militar de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, 2014.
- BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução: Maria Helena Kühner. 2^a ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2023], 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 mai. 2023.
- CASTRO, Fabiane Rodrigues; LIMA, Paula Garcia. Representação do gênero feminino por meio de periódicos pelotenses do século XX. **Revista Mouseion**,

Canoas, ed. 32, p. 80-94, abril 2019. Disponível em:
<https://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/Mouseion/article/view/5193>. Acesso em:
12 jun. 2023.

CAVEDON, Neusa Rolita. **Antropologia para administradores**. 2ª ed. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2003.

CBMMG celebra os 29 anos de inclusão das mulheres na corporação. *In: Notícias*. Belo Horizonte / MG, 1 dez. 2022. Disponível em:
<https://www.bombeiros.mg.gov.br/cbmmg-celebra-os-29-anos-de-inclusao-das-mulheres-na-corporacao>. Acesso em: 10 maio 2023.

COELHO, Walquíria de Marillac Feliciano. **Abordagem de gênero no Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais com foco na participação da mulher na instituição**: Uma reflexão a partir do ano de 1993. Artigo (Especialização). Academia de Bombeiros Militar de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, 2017.

CORPO DE BOMBEIROS DE MINAS GERAIS. Instrução Técnica Operacional número 09 de 18 de junho de 2007: bombeiros femininos. Minas Gerais, Belo Horizonte, 18 de junho de 2007. **Diário Oficial do Estado de Minas Gerais**. Belo Horizonte. 19 jun. 2007.

_____. Almanaque Oficiais e Praças. Minas Gerais. Belo Horizonte. **Intranet**. Belo Horizonte. 10 mar. 2023.

_____. Ato nº 10929 de 12 de junho de 2019. Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais. Belo Horizonte. 12 de junho de 2019. **Boletim Geral Bombeiro Militar**. Belo Horizonte. 12 jun. 2019.

_____. **Institucional**. Belo Horizonte: CBMMG, c2020. Disponível em:
<https://www.bombeiros.mg.gov.br/institucional>. Acesso em: 10 mai. 2023.

CORRÊA, A. M. H. *et al.* Soldadinhos-de-chumbo e bonecas: representações sociais do masculino e feminino em jornais de empresas. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 11, p. 191-211, 2007. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/rac/a/Qxj9ZH3JPFvKYdBhybXZdF/?format=pdf>. Acesso em: 7 jun. 2023.

COSTA, Edwaldo; OLIVEIRA, Taise da Silva. Comunicação organizacional: uma ferramenta estratégica de compatibilização de interesses. **Revista Alterjor**, v. 22, n. 2, p. 397-409, 2020. Disponível em:
<https://www.revistas.usp.br/alterjor/article/view/167282>. Acesso em 11 ago. 2023

CYRINO, Rafaela. Trabalho, temporalidade e representações sociais de gênero: uma análise da articulação entre trabalho doméstico e assalariado. **Sociologias**, v. 11, n. 21, p. 66-92, jan. 2009. Disponível em:
<https://seer.ufrgs.br/index.php/sociologias/article/view/8859>. Acesso em: 18 jun. 2023.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 2ª ed. Porto Alegre: Artmed., 2007.

CRESWELL, J. W.; PLANO CLARK, V. L. *Desingning and Conducting Mixed Methods Research*. 3ª ed. **Sage Publications**. 2017.

FELIPE, J. Representações de gênero, sexualidade e corpo na mídia. **Revista Tecnologia e Sociedade**, Curitiba, v. 2, ed. 3, p. 251-263, jul-dez 2006. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/rts/article/view/2490>. Acesso em: 11 jun. 2023.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **Anuário Brasileiro de Segurança Pública**. Ano 15. São Paulo, 2021, 379 p. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2021/10/anuario-15-completo-v7-251021.pdf>. Acesso em: 13 mai. 2023.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2002.

GUARESCHI, Pedrinho A. Representações sociais e ideologia. **Revista de Ciências Humanas**. Florianópolis, SC, p. 33-46. 2000. Disponível em: <https://pt.scribd.com/document/284632455/Representacoes-sociais-e-ideologia>. Acesso em: 3 jun. 2023.

HALL, Stuart. **Cultura e Representação**. Tradução: Daniel Miranda e William Oliveira. Rio de Janeiro. Ed. PUC Rio; Apicuri, 2016.

HENDERSON, P. A.; FERREIRA, M. A. de A.; DUTRA, J. S. As Barreiras para a Ascensão da Mulher a Posições Hierárquicas: Um Estudo sob a Óptica da Gestão da Diversidade no Brasil. **Revista de Administração da UFSM**. v. 9, n. 3, p. 489-505, 2016. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/349201651>. Acesso em: 08 abril 2023.

JOHNSON, R. B.; ONWUEGBUZIE, A. J.; TURNER, L. A. Toward a Definition of Mixed Methods Research. **Journal of Mixed Methods Research**, n. 1, p. 112-133, 2007. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/3700093>. Acesso em 29 set 2023.

KUNSCH, Margarida M. Krohling. Planejamento e gestão estratégica de relações públicas nas organizações contemporâneas. **Anàlisi**, Barcelona, n. 34, p. 125-139, 2006. Disponível em: <https://ddd.uab.cat/pub/analisi/02112175n34/02112175n34p125.pdf>. Acesso em: 13 ago. 2023.

MATOS, D. J. *et al.* Mulheres nas Forças Armadas: Desenvolvimento Histórico-Jurídico da Participação Feminina na Defesa Nacional. *In*: CONGRESSO ACADÊMICO SOBRE DEFESA NACIONAL, 13, 2016, Rio de Janeiro. **Artigos**. Brasília: Ministério da Defesa, 2022. Disponível em: https://www.gov.br/defesa/pt-br/arquivos/ensino_e_pesquisa/defesa_academia/cadn/artigos/XIII_cadn/mulheres_nas_forcas_armadas_desenvolvimento_historicojuridico_da_participacao_feminina_na_defesa_nacional_final_1.pdf. Acesso em: 12 jun. 2023.

MINAS GERAIS. **Lei n. 11.099, de 18 de maio de 1993**. Fixa o efetivo da Polícia Militar do estado de Minas Gerais e dá outras providências. Belo Horizonte: Assembleia Legislativa de Minas Gerais, 1993. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/LEI/11099/1993/>. Acesso em: 12 mai. 2023.

MINAS GERAIS. **Lei 21.976, de 24 de fevereiro de 2016**. Fixa os efetivos da Polícia Militar do Estado de Minas Gerais e do Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais para o ano de 2016. Belo Horizonte: Assembleia Legislativa de Minas Gerais, 2016. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/LEI/21976/2016/>. Acesso em: 12 mai. 2023.

MOSCOVICI, S. **A representação social da psicanálise**. Tradução: Álvaro Cabral. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1978.

MOSCOVICI, S. O fenômeno das representações sociais. *In*: MOSCOVICI, S. (ed.). **Representações sociais: investigações em psicologia social**. Petrópolis: Vozes, 2003.

_____. **Representações sociais: investigações em psicologia social**. Tradução: Pedrinho A. Guareschi. 6ª ed. Rio de Janeiro: Petrópolis, 2005.

ONU MULHERES. **Paz e Segurança**. *In*: Áreas Temáticas/ONU Mulheres, 2023. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/areas-tematicas/paz-e-seguranca/>. Acesso em: 20 mai. 2023.

OSTI, Andréia; SILVEIRA, Cristina Andrade Ferreira; BRENELLI, Rosely Palermo. Representações sociais – Aproximando Piaget e Moscovici. **Schème: Revista Eletrônica de Psicologia e Epistemologia Genéticas**, v. 5, n. 1, p. 35-60, 2013. Disponível em: <https://revistas.marilia.unesp.br/index.php/scheme/article/view/3176>. Acesso em: 11 ago 2023.

RIBEIRO, João. **Comportamento organizacional**. *Colecção Ferramentas para o Empreendedor*. EduWeb. Portugal. 2008. Disponível em: <https://portal.cm-albufeira.pt/municipio/sites/default/files/public/RepositorioDocumentos/comportamentorganizacional.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2023.

SANCOVSCHI, Beatriz. Sobre a noção de representação em S. Moscovici e F. Varela. **Psicologia e Sociedade**. v. 19, n.2, p. 7-14, maio 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/tdNQmsxRXS5sBfCWQ7QBH8N/>. Acesso em: 21 jun 2023.

SANTANA, Vagner Caminhas; BENEVENTO, Claudia Toffano. O conceito de gênero e suas representações sociais. **Revista Digital - EfDeportes**, Buenos Aires, ano 17, n. 176, janeiro 2013. Disponível em: <https://pt.scribd.com/document/371805394/O-Conceito-de-Genero-e-Suas-Representacoes-Sociais>. Acesso em: 11 jun. 2023.

SIERDOVSKI, Marcia; ANDRADE, Sandra Mara; STEFANO, Silvio Roberto. As relações de gênero e poder na Polícia Militar: um estudo sobre as nuances que permeiam a carreira profissional da mulher policial. **Revista Competitividade e**

Sustentabilidade, v. 6, n. 1, p. 33–46, 2019. Disponível em: <https://www.semanticscholar.org/paper/As-rela%C3%A7%C3%B5es-de-g%C3%AAnero-e-poder-na-pol%C3%ADcia-militar%3A-a-Sierdovski-Andrade/960d06bb977aac13a7ecec31e660f1b84835b15c>. Acesso em 16 jul 2023.

SOUZA, Eloisio Moulin de. Can Mothers Be Heroes? Maternity and Maternal Body Work in Military Firefighters. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 26, p. e210193, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rac/a/cG8KwhKszjdPJfwvTv9n3TS/>. Acesso em 16 set 2023.

TARDIN, E. B.; LIMA, L. L. da G. A mulher militar brasileira no século XXI: antigos paradigmas, novos desafios. **Revista Ágora**, n. 22, p. 70–82, 2018. Disponível em: <13609-36457-1-SM.pdf> (uff.br). Acesso em: 4 jun 2023.

TAKAHASHI, A. R. W.; LEMOS, M. R.; SOUZA, C. P. da S. Motivação no Serviço Público e Permanência na Carreira Militar da Polícia Militar do Paraná/Brasil. **Desenvolvimento em Questão**, n. 29, 2015. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/34662/motivacao-no-servico-publico-e-permanencia-na-carreira-militar-da-policia-militar-do-parana-brasil>. Acesso em: 14 ago 2023.

WORLD ECONOMIC FORUM. **Global Gender Gap Report**. Suíça, 2021. Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021/>. Acesso em: 21 mai. 2023.



APENDICE A: REPRESENTAÇÕES SOCIAIS
DAS MULHERES NAS COMUNICAÇÕES
INSTITUCIONAIS
DO CBMMG

SUMÁRIO

DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO PROBLEMA	03
Objetivos	03
Diagnóstico	03
RECOMENDAÇÕES DE MELHORIAS	05
Capacitação do público interno	05
Minicurso	05
CONSIDERAÇÕES FINAIS	06
REFERÊNCIAS	07

DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO- PROBLEMA

Através de estudo realizado no Corpo de Bombeiros Militar de Minas Geras (CBMMG) foram levantadas as possíveis representações sociais sobre as mulheres nas comunicações institucionais da corporação.

A comunicação institucional engloba todas as formas de comunicação utilizadas por uma organização para se relacionar e interagir com seus públicos, seja interno ou externo, sendo responsável por construir a imagem e identidade corporativas. (RIBEIRO, 2008; KUNSCH, 2002; COSTA; OLIVEIRA, 2020). As comunicações são fundamentais para o desempenho das atividades internas e com os meios externos, e devem agregar valor e auxiliar as organizações a cumprir sua missão. (KUNSCH, 2002; 2006).

Foram levantados os documentos produzidos pelo CBMMG e publicados em seu sítio oficial, no menu 'Notícias', e as normas referentes à atuação das mulheres bombeiras nos 30 anos de presença feminina no corpo de bombeiros mineiro.

> Objetivos

O objetivo deste Relatório Técnico é o de propor ações que possam melhorar as comunicações institucionais no CBMMG. Sugere-se a capacitação de seus servidores e funcionários civis dos setores responsáveis pela comunicação organizacional na instituição.

O curso proposto inicia a discussão sobre o tema dentro da corporação, abrindo caminho para discussões futuras.

> Diagnóstico

Este diagnóstico foi realizado a partir de uma pesquisa documental sobre

as representações sociais de gênero nas comunicações institucionais no CBMMG. Foram analisadas 1150 notícias publicadas pela corporação em sua página oficial na internet – no período de 02 de setembro de 2020 a 03 de outubro de 2023 – a legislação que permitiu a inclusão de mulheres nas tropas militares estaduais – Lei nº 11.099/1993 e Lei nº 21.976/16 – bem como as normas de atuação de mulheres no Corpo de Bombeiros – Instrução de Conduta Operacional nº 26/94 (ICOp nº 26/94) (CCBM), Instrução Técnica Operacional nº 09/07 (ITO nº 09/07) (CBMMG) e Ato nº 10.929/19 (CBMMG).

As mulheres passaram a integrar as fileiras do Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais a partir de 1993, quando a primeira turma, composta por 67 mulheres, ingressou no Curso de Formação de Soldados.

O primeiro curso de formação de soldados voltado ao público feminino não sofreu alteração quanto ao conteúdo ministrado, formando militares capazes de atuar na atividade de bombeiro tal como os homens.

A legislação à época permitia a inclusão de até 5% do efetivo previsto da força militar estadual (MINAS GERAIS, 1993), realidade que foi alterada a partir da Lei nº 16.307/2006, que possibilitou o aumento do percentual feminino até 10% do efetivo previsto no CBMMG (MINAS GERAIS, 2006).

A primeira norma que regulou a atividade das Bombeiros Femininas foi a Instrução de Conduta Operacional nº 26 de 1994 (ICOp 26). A norma criada pela PMMG buscava padronizar e definir a atuação das mulheres na atividade de bombeiro militar.

O regulamento enfatiza que a formação das Bombeiros femininas era a mesma dos militares do sexo masculino e

portanto, estavam aptas a atuar em todas atividades do CBMMG (INSTRUÇÃO DE CONDUTA OPERACIONAL Nº 26, 1994).

O ano de 2007 marca a primeira publicação CBMMG a respeito do emprego de mulheres na atividade de bombeiro militar, após a emancipação.

A Instrução Técnica Operacional nº 09 de 2007 persiste em enfatizar a formação das mulheres bombeiras e da capacidade em exercer as funções típicas de bombeiro (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE MINAS GERAIS, 2007).

Em 2019 a corporação publica ato administrativo que, considerando os dispositivos legais, revogou a ITO nº 09/2006, colocando fim na diferenciação da atuação entre homens e mulheres nas atividades desempenhadas pelo CBMMG. (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE MINAS GERAIS, 2007).

Atualmente o CBMMG possui um efetivo de aproximadamente 588 mulheres, de um total de 5.291 militares, que atuam nas diversas atividades da corporação. As mulheres se fazem presentes em atividades operacionais de busca, salvamento e resgate, nos grupamentos especializados, atividades administrativas, atuam no sistema de saúde interno e nas atividades de ensino da corporação.

Entre os oficiais, militares responsáveis pelas funções gerenciais, são atualmente 91 mulheres, em um universo de 748 militares. O Quadro de Oficiais de Saúde atualmente é composto 26 mulheres, entre os 48 oficiais. Quando se trata das funções de comando e chefia, entre os oficiais superiores – coronéis, tenentes-coronéis e majores, são 14 bombeiras dos 127 oficiais superiores. Entre os oficiais do Quadro de Oficiais Complementares, militares da carreira de praças que realizam o Curso de Habilitação de Oficiais (CHO), encontramos menos mulheres, com 7 entre os 165 existentes.

A análise das 1.150 notícias publicadas no sítio eletrônico do CBMMG identificou que apenas 53 notícias trataram sobre a atuação das mulheres na organização, sendo predominante publicações nos meses de março e maio, mês do Dia Internacional das Mulheres e Dia das Mães, respectivamente.

As publicações têm como principal tema a importância das mulheres na corporação e a transposição de barreiras com as quais as mulheres se deparam ao longo da vida. Pouco se diz sobre a atuação da mulher no CBMMG.

No âmbito das comunicações internas, o CBMMG publicou ao longo dos 30 anos de participação feminina na corporação 2 normas, ICoP nº 26/94 e ITO nº 09/07, com o objetivo de padronizar a conduta e os procedimentos para o melhor aproveitamento das bombeiras nas atividades administrativas e operacionais.

O primeiro regulamento, Instrução de Conduta Operacional nº 26 (ICoP 26/94), aponta para a mudança de crença de uma instituição masculinizada para adequação a uma realidade global.

Em substituição à ICoP 26/94, o CBMMG publicou em 2007 a Instrução Técnica Operacional nº 09 (ITO 09) que definiu a composição de guarnições mistas com a proporção de 1/3 de mulheres. Tal medida impôs uma posição de inferioridade às mulheres, dentro do contexto operacional.

Passados 26 anos da incorporação das mulheres no Corpo de Bombeiros, a corporação publica o Ato nº 10.929 em 12 de junho de 2019 e revoga a ITO nº 09/07, e suprime as discussões acerca de gênero no CBMMG.

RECOMENDAÇÕES DE MELHORIAS

A partir do diagnóstico realizado, sugere-se a realização de minicurso, para desenvolvimento e capacitação do efetivo do setor responsável pelas Comunicações Institucionais.

> Capacitação do público interno

Atualmente o CBMMG atribui ao Estado-Maior a supervisão, coordenação e controle das atividades de Comunicação Social. A Quinta-Seção do Estado-Maior (BM5) constitui o Núcleo Central do Sistema de Comunicação Organizacional, cabendo a ela a coordenação e orientação das atividades técnicas.

O Sistema de Comunicação Organizacional possui o Núcleo Intermediário, composto pelo Comando Operacional de Bombeiros (COB) que avalia e acompanha as atividades das unidades subordinadas e as Unidades de Execução Operacional, que desenvolvem as atividades de Relações Públicas atendendo às demandas de cada unidade ao longo do ano.

Nesse sentido, sugere-se a **implementação de um minicurso para capacitar os militares do CBMMG** quanto às práticas da Comunicação Organizacional, nos diversos níveis dentro da corporação, com o intuito de padronizar a elaboração de conteúdo, em especial quanto às questões de gênero, difusão de conhecimento científico dos temas relacionados à Comunicação Organizacional e possibilitar a captação de militares para atuar no sistema.

Atualmente a corporação possui cursos de capacitação em diversas áreas operacionais, porém não há, no presente momento, cursos com a grade curricular direcionada às atividades administrativas,

que sejam ofertados aos militares de forma periódica e frequente, para capacitá-los ao exercício de funções administrativas.

> Minicurso

1. Título

Representações Sociais das mulheres nas Comunicações Institucionais do CBMMG.

2. Carga horária

4 horas.

3. Público-Alvo

O curso se destina aos militares da Quinta Seção do Estado Maior do CBMMG (BM5) e das Seções de Relações Públicas (B5) das unidades, limitando-se a 30 pessoas e com no mínimo 50% de militares femininas.

4. Objetivos

> Mapear e analisar as comunicações Institucionais do CBMMG, em especial as que tratam das mulheres bombeiras;

> Propor formas de representação das mulheres bombeiras nas comunicações institucionais, no sentido de reconhecer e proporcionar relações equitativas de gênero.

5. Tema

Em um contexto de transformações sociais e avanços na busca pela equidade de gênero é imperativo que as comunicações institucionais do CBMMG reflitam de maneira equitativa a presença e as contribuições das mulheres bombeiras.

Nesse sentido, representá-las de forma adequada através de narrativas empoderadoras, rompendo com estereótipos, promovendo a equidade profissional, a conscientização da tropa e da sociedade, bem como dar voz às militares femininas, são elementos fundamentais do minicurso proposto.

6. Conteúdo

Os principais tópicos abordados no curso serão:

- > Levantamento Histórico;
- > Desconstrução de Estereótipos;

- > Comunicação Inclusiva.

7. Metodologia

O curso deverá ter aulas dialogadas sobre o tema e metodologias ativas de aprendizagem, com o uso de dinâmicas, simulação de situações de comunicação institucional e rodas de conversa para discussão dos resultados.

8. Instrutor

CB BM Werner Masanosuke Magalhães Tanaka.

9. Bibliografia

- > BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo: a experiência vivida**. v. 2. 2ª ed. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1967.

- > BEAUVOIR, Simone de. **O Segundo Sexo: 1. Fatos e Mitos**. 4ª ed. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1970.

- > KUNSCH, M. M. K. Planejamento e gestão estratégica de relações públicas nas organizações contemporâneas. **UNIrevista**. v. 1, n. 3, junho 2006.

- > RIBEIRO, João. **Comportamento organizacional**. Coleção Ferramentas para o Empreendedor. EduWeb. Portugal. 2008

- > PÉRSIGO, P. M.; ATHAYDES, A. S.; ALVES, G. G. Os profissionais de relações públicas e comunicação: competências para a diversidade. **Revista Internacional de Relaciones Públicas**, [S. l.], v. 10, n. 19, p. 223–246, 2020.

Serão disponibilizados dois artigos sobre o tema para leitura prévia dos participantes do minicurso:

- > SILVA, A. R.; MATOS, F. R. N.; MACHADO, D. Q.; BARATA, M. J. Relações de gênero no ambiente militar: O efeito teto de vidro. **New Trends in Qualitative Research**. Oliveira de Azeméis, Portugal. v. 14, p. e725, 2022.

- > RIBEIRO, L.. Polícia Militar é lugar de mulher?. **Revista Estudos Feministas**. v. 26, n. 1, p. e43413, 2018.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A representação é uma forma de transmitir algo sobre o mundo ou representá-lo, carregando e compartilhando os significados dentro de uma sociedade. A comunicação faz parte desse processo relacional entre membros de uma sociedade, sendo uma ferramenta diretamente relacionada ao bom desempenho de uma organização. No âmbito corporativo, a comunicação pode se desenvolver de modo formal/informal e voltada ao público interno/externo.

No caso do CBMMG, identificou-se que o histórico de uma corporação masculinizada, que há apenas 30 anos permitiu o ingresso de mulheres em seu efetivo, ainda reflete na forma como a mulher é representada dentro das suas comunicações organizacionais. A corporação durante 26 anos tratou de forma diferenciada os militares do sexo masculino e feminino e isso impactou em certa medida nas suas comunicações, regulamentos e normas.

A partir de diagnóstico realizado no CBMMG, este Relatório Técnico buscou apontar para alguns resultados obtidos na pesquisa, apresentado possibilidades de melhoria a partir de soluções viáveis a curto e médio prazos.

As limitações do Relatório perpassam por seu caráter introdutório, por não apresentar as soluções de forma estruturada para sua implementação. Ademais, as soluções tiveram enfoque nas representações sociais sobre as mulheres nas comunicações institucionais do CBMMG, dado o foco da linha de estudo original realizado.

> Responsáveis pelo Relatório:

Prof. Dra. Adriana Ventola Marra (aventola@ufv.br). Doutora e Mestre em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais. Professora Titular da Universidade Federal de Viçosa/Campus de Florestal. Pesquisadora do grupo Estudos de ciências humanas e aplicadas da UFV. <http://lattes.cnpq.br/8611068912648044>
<https://orcid.org/0000-0003-3405-0308>

Werner Masanosuke Magalhães Tanaka (werner.tanaka@ufv.br). Mestrando em Administração Pública pela Universidade Federal de Viçosa (conclusão em outubro de 2023), com pesquisa vinculada ao Instituto de Ciências Humanas. Pós-Graduado em Docência para Educação Profissional e Tecnológica pelo CEFET-MG. Graduado em Ciências Contábeis pela Universidade Federal de Minas Gerais. Cabo Bombeiro Militar do Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais. <http://lattes.cnpq.br/2462573513556963>

O presente relatório é o Produto Técnico-Científico apresentado à Universidade Federal de Viçosa como parte das exigências do curso de pós-graduação *strictu sensu*, Mestrado Profissional em Administração Pública – PROFIAP, para obtenção do título de *Magister Scientiae*.

Data de realização: 12 de novembro de 2023.

REFERÊNCIAS

COSTA, Edwaldo; OLIVEIRA, Taise da Silva. Comunicação organizacional: uma ferramenta estratégica de compatibilização de interesses. **Revista Alterjor**, v. 22, n. 2, p. 397-409, 2020.

KUNSCH, M. M. K. Planejamento e gestão estratégica de relações públicas nas organizações contemporâneas. **UNIrevista**. v. 1, n. 3, junho 2006.

RIBEIRO, João. **Comportamento organizacional**. Coleção Ferramentas para o Empreendedor. EduWeb. Portugal. 2008.

MINAS GERAIS. **Lei n. 11.099, de 18 de maio de 1993**. Fixa o efetivo da polícia militar do estado de minas gerais e dá outras providências. Belo Horizonte: Assembleia Legislativa de Minas Gerais, 1993.

MINAS GERAIS. **Lei 21.976, de 24 de fevereiro de 2016**. Fixa os efetivos da Polícia Militar do Estado de Minas Gerais – PMMG – e do Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais – CBMMG – para o ano de 2016. Belo Horizonte: Assembleia Legislativa de Minas Gerais, 2016.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE MINAS GERAIS. Instrução Técnica Operacional número 09 de 18 de junho de 2007: bombeiros femininos. Minas Gerais, Belo Horizonte, 18 de junho de 2007. **Diário Oficial do Estado de Minas Gerais**. Belo Horizonte. 19 jun. 2007.

_____. Ato nº 10929 de 12 de junho de 2019. Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais. Belo Horizonte. 12 de junho de 2019. **Boletim Geral Bombeiro Militar**. Belo Horizonte. 12 jun. 2019.