

**O QUE ELES PENSAM? Violência Simbólica e Relação de Gênero na Polícia Militar de Minas Gerais**

**WANESSA LETICIA DE OLIVEIRA MIRANDA**  
CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES - MG

**FERNANDA VERSIANI**  
CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES

Agradecimento à órgão de fomento:  
À CAPES

# O QUE ELES PENSAM? Violência Simbólica e Relação de Gênero na Polícia Militar de Minas Gerais

## 1 INTRODUÇÃO

O papel exercido pela mulher numa sociedade machista já é algo que vem sendo discutido na literatura nos últimos anos sob diferentes perspectivas, principalmente quanto à ideia de “inferioridade” e submissão do feminino em relação ao masculino (SANTOS, 2011; LEITE; FIGUEIREDO; GOMES; NUNES, 2017; SILVA, 2019). São inúmeros os desafios e algumas conquistas ao longo dos anos enfrentados pelas mulheres, desde as primeiras lutas do movimento feminista até hoje. Foi a partir dos primeiros conceitos sobre gênero que se dão as discussões sobre a desigualdade entre os homens e as mulheres, não pelo determinismo biológico, mas pela construção social, cultural e histórica do que é o masculino e o feminino (MACEDO; MACEDO, 2014).

Com todo o avanço das mulheres no mercado de trabalho, ainda é possível identificar a luta delas para superar barreiras e conseguir o “seu lugar” enquanto profissional, principalmente se sua escolha for em “tipos de trabalho considerados para homens” (BRUSCHINI, 1994). Esta divisão de “tipos de trabalho para homens” e “tipos de trabalho para mulheres” faz parte da discussão sobre divisão sexual do trabalho, onde ainda há tarefas consideradas masculinas ou femininas, por exemplo, as mulheres por serem consideradas mais frágeis, dóceis, emotivas estão em tipos de trabalho voltados para o cuidado (área da saúde, beleza etc) (HIRATA; KERGOAT, 2007).

Em ambiente predominantemente masculino, as mulheres acabam deparando ainda mais com preconceitos, discriminações, e julgamentos atrelados aos estereótipos do que é ser masculino e ser feminino (ELLEMERS, 2018). Um trabalho definido como masculino ou feminino envolve representações e práticas sociais construídas, moldadas por aspectos históricos, sociais, culturais e conjunturais. Embora as organizações, os homens e as mulheres estejam progressivamente incrementando o discurso igualitário entre eles, ainda pode-se observar a dominação masculina e os símbolos que reforçam a relação de poder (MACEDO; MACEDO, 2014). Sendo assim, como se dá a violência simbólica nos dias atuais, em um ambiente de trabalho predominantemente masculino, onde o discurso de igualdade de gênero tem se tornado cada vez mais presente?

Diante as transformações que ocorrem no mercado de trabalho, principalmente quanto à participação das mulheres em diferentes tipos de trabalho, funções e cargos, esta pesquisa pretende compreender como a violência simbólica está presente na relação de gênero na Polícia Militar de Minas Gerais, sob a ótica dos militares homens.

De acordo com Capelle et al. (2002), no ambiente militar existe um mito da igualdade no que diz respeito as relações de gênero, que tem amparo na burocracia, disfarçando assim a percepção de diferenças no que diz respeito ao gênero masculino e feminino. Assim, a discussão sobre gênero e dominação masculina se faz presente em pesquisas que pretendem compreender melhor esta relação entre o masculino e o feminino no contexto social e organizacional, considerando que o preconceito e a discriminação decorrente do sistema patriarcal são difíceis de ser “combatidos”, devido às inúmeras formas de reprodução que o próprio sistema oferece como, por exemplo, o sistema educacional, familiar e político (BOURDIEU, 1999).

Portanto, este artigo baseia-se nos conceitos sobre gênero e sobre violência simbólica proposta por Pierre Bourdieu para, em seguida, descrever o percurso metodológico e a análise

dos dados. Por fim, apresentam-se as considerações finais com as contribuições desta pesquisa.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1 Gênero: o masculino e o feminino**

O conceito de gênero surgiu a partir do movimento feminista, mas precisamente na segunda onda, a partir de 1960 (PASSOS; GARCIA, 2015; COELHO, 2016; CARVALHO, 2017). Foi a partir dos anos 80 que o gênero passou a ser amplamente estudado por várias pesquisadoras feministas, dentre elas a historiadora Joan Scott. A primeira ideia era desmistificar o papel do homem e da mulher pelas diferenças biológicas, trazendo novos significados para explicar que a diferença entre eles se dá principalmente pelas questões culturais e sociais que foram construídas ao longo da história (MACEDO; MACEDO, 2004). História esta marcada pelo modelo patriarcal, onde o homem é a maior autoridade e as relações sociais são tidas como desiguais e hierarquizadas. Considera-se, então, que a relação de gênero não se restringe ao sexo ou a sexualidade, mas a “um elemento constitutivo das relações sociais baseado nas diferenças percebidas entre os sexos; e o gênero é uma forma primeira de significar as relações de poder” (SCOTT, 1999, pág. 14).

Neste contexto, as relações sociais estabelecidas entre homens e mulheres, ao longo da história, se dão pelas relações de poder e dominação, cujas diferenças entre homens e mulheres são orientadas por diferenças biológicas que comumente se convertem em desigualdades refletidas na configuração de papéis sociais como sujeito masculino ou feminino (LOURO, 1992; SCOTT, 1995; GOMES, 2008). Logo, a discussão de gênero está pautada na construção das diferenças culturais entre os sexos, sobre a produção do feminino e do masculino, de acordo com determinada sociedade, em determinado período histórico (CONFORTIN, 2003; GOMES, 2008).

Fischer e Marques (2001) apresentam os aspectos mais relevantes para o melhor entendimento sobre gênero, dentre os quais: a) as relações de gênero são dotadas de sua própria dinâmica, ainda que se articule com outras formas de desigualdades sociais e dominação (raça, etnia, classe); b) o modo pelo qual se analisa gênero permite compreender como se dão as relações sociais entre mulheres e homens, o que significa normas, valores, permanências e mudanças, desconstruções, além de reconfiguração de comportamentos, elementos simbólicos, práticas, e representações; c) a categoria gênero enfatiza o estudo histórico-social ao apresentar que relações, sejam elas de sexo, afeto ou amor, não significam realidades naturais; d) a condição de gênero quando socialmente legitimada se faz através de imagens, construções, referências que as pessoas possuem, particularmente, em suas relações concretas com o mundo. Afinal, homens e mulheres constroem combinações e arranjos conforme suas necessidades vitais concretas; e) as relações de gênero são marcadas por hierarquias, obediências e desigualdades, assim como as relações de poder. Conflitos, tensões, negociações e alianças se fazem presentes, seja através da luta das mulheres pela ampliação e busca do poder, seja através da manutenção dos poderes masculinos.

Ao longo dos anos, as concepções do sexo como naturalmente adquirido e do gênero socialmente construído passam a ser questionadas por Scott (1999). Para a autora, ambas as concepções sofrem influências culturais e, por isso, passa a ser mais apropriado discutir gênero enquanto categoria de análise, desnaturalizar as categorias homem e mulher enquanto uma rejeição ao determinismo biológico (ARAUJO, 2005).

Essa leitura de Scott (1999) apoia-se em Bourdieu (1995) quanto à visão simbólica nas representações de gênero, nas quais estabelecem a relação de poder que é reproduzida

pela sociedade. Assim como Bourdieu (1995), Butler (2003) diz que as relações de gênero são também relações de poder que geram dominação tanto intersubjetiva quanto intrasubjetiva.

A sociedade constrói símbolos e características para interpretar cada um dos sexos, e é a partir desta construção que surgem as expectativas de comportamento associadas aos gêneros masculino e feminino (AUAD, 2003). Essas expectativas estão atreladas os estereótipos que diferenciam o masculino do feminino (KERKHOVEN et al., 2016; ELLEMERS, 2018). Características como doçura e meiguice são associadas às mulheres, ao passo que agressividade e irresponsabilidade com o lar são atribuídas aos homens (D'AMORIM, 1997). Os tipos de comportamento e os tipos de trabalho atribuídos aos homens e as mulheres perpassam pela discussão de gênero, decorrente da divisão sexual do trabalho (HIRATA; KERGOAT, 2007), em que historicamente e culturalmente foram associados ao masculino e ao feminino, a partir de uma relação de dominação e poder.

Esta relação de poder entre os gêneros é discutida por Bourdieu (1996; 1999; 2002; 2010) sob a perspectiva da dominação masculina, como forma de compreender a submissão paradoxal que decorre da violência simbólica, que será discutido a seguir.

## 2.2 Dominação Masculina e a Violência Simbólica

A persistência das relações de poder e da dominação de gênero é visto por Pierre Bourdieu (2002), sociólogo francês e um dos grandes pensadores e teóricos do século 20, como fruto do modelo educacional e familiar estruturado na sociedade que acaba reproduzindo a desigualdade e mantendo a estrutura social dominante, e sendo difícil modificar esta organização social entre o dominante (masculino) e o dominado (feminino) pelas inúmeras formas de reprodução que o próprio sistema oferece como, por exemplo, o sistema educacional, familiar e político.

Bourdieu (2010) entende gênero como um conceito relacional e uma estrutura de dominação simbólica em que o princípio masculino é tomado como medida de todas as coisas, produzindo significados no mundo social que se estendem aos *habitus* e campos.

O *habitus* refere-se às disposições incorporadas pelos atores sociais ao longo de seu processo de socialização, o qual integra experiências anteriores e atua como uma matriz de percepções, apreciações e ações. Essa matriz é internalizada e colocada em prática a partir de estímulos do campo social e das disposições adquiridas no meio social imposto ao indivíduo, sem que para isso se requeira a consciência da ação (BOURDIEU, 2002). Em outras palavras, de maneira mais simplificada, o *habitus* é o que habitualmente o indivíduo faz (ação) sem que para isso precise refletir sobre tal ação (inconsciente), por influência do meio em que vive e que lhe foi apresentado durante o processo de socialização. A formação do *habitus*, considerando o conjunto de comportamento introjetado no indivíduo, vai conformar e levar os indivíduos a ter certos comportamentos sociais que foram aprendidos no processo de socialização. Isso tende a levar o indivíduo a se posicionar no espaço social seguindo critérios que ele aprendeu e introjetou, sendo algo visto como “natural”.

A função do *habitus* é orientar as ações dos sujeitos no campo social, desempenhando o papel de elo articulador entre três dimensões: a estrutura das posições objetivas, a subjetividade dos indivíduos e as situações concretas de ação, contribuindo para a reprodução das particularidades do seu grupo no mundo social, bem como das estruturas nas quais foi formado (BOURDIEU, 2002). Portanto, é deste modo que a estrutura de poder e a dominação masculina, sobretudo a simbólica, são assimiladas nas relações de gênero como uma construção social naturalizada. “O *habitus* traduz, dessa forma, estilos de vida, julgamentos políticos, morais, estéticos. Ele é também um meio de ação que permite criar ou desenvolver estratégias individuais ou coletivas” (VASCONCELOS, 2002, p. 2).

O campo é considerado um “campo de força”, no qual os indivíduos ocupam posições que determinam quais comportamentos eles tomaram em relação a este campo, seja para conservá-lo ou modificá-lo. Isto é, em um campo há padrões de comportamento em que há probabilidades destes se replicarem quando os indivíduos ocupam suas posições no campo. Como, todo campo há regras e estas regras seguem uma lógica interna do próprio campo, podendo estas ser explícitas ou implícitas, as ações e os discursos dos indivíduos passam a ser pautados a partir dessas regras de forma naturalizada.

Enquanto o *habitus* se refere à parte de introjeção daquilo que foi apresentado e aprendido no processo de socialização, o campo se refere ao espaço, ao local, de ocupação e atuação do indivíduo. No campo, quanto mais tempo o indivíduo permanecer em certa instituição, em certo espaço social, maior a chance de o indivíduo tornar o comportamento mais comum.

Todo campo social vive o conflito entre os indivíduos que dominam e aqueles dominados pela via da violência simbólica. A dominação, de um modo geral, se manifesta de forma não explícita, sutil, através de uma violência simbólica julgada legítima dentro do campo social, e que se expressa de forma mascarada, exercendo-se com a cumplicidade daquele que a sofre, o dominado. Dessa forma, “a dominação não é efeito direto de uma luta aberta, do tipo ‘classe dominante’ versus ‘classe dominada’, mas o resultado de um conjunto complexo de ações infraconscientes, de cada um dos agentes e cada uma das instituições dominantes” (BOURDIEU, 1996, p. 52).

Na discussão da dominação masculina, a violência simbólica é instalada por meio dos padrões subjetivos que todos os indivíduos estão submetidos, adotando crenças dos dominantes de forma natural, que são resultados das relações de poder que se expressam nas oposições da ordem simbólica (masculino/feminino). Assim, violência simbólica é caracterizada como: “violência suave, insensível, invisível a sua própria vítimas que se exerce essencialmente pelas vias puramente simbólicas da comunicação e do conhecimento, ou, mais precisamente, do desconhecimento, do reconhecimento ou, em última instância, do sentimento” (BOURDIEU, 2010, p. 07-08).

A violência simbólica se dá na produção contínua de crenças que fazem com que o processo de socialização leve os indivíduos a se posicionarem no espaço social seguindo critérios e padrões do discurso dominante, devido a esse conhecimento do discurso dominante, a violência simbólica é a manifestação deste conhecimento através do reconhecimento da legitimidade deste discurso dominante. A sociedade produz suas próprias crenças, o que leva os dominantes a influenciarem os dominados e aos dominados pensarem igual aos dominantes. Esta relação é discutida na dominação masculina como algo enraizado em nossa sociedade, cujo primeiro entendimento do mundo é baseado em critérios e valores construídos socialmente de que o homem, por exemplo, é o sujeito dominante. O sujeito aprende a pensar com categorias dominantes da sociedade, a partir desta construção que está enraizado nos processos de socialização, por exemplo, escola e família (BOURDIEU, 1999).

Os indivíduos têm propensão a naturalizar o padrão hierárquico, não reconhecendo como relação de dominação, isto é, as hierarquias sociais se confundem ou se transformam em hierarquias simbólicas, permitindo assim a legitimação ou a justificação das relações de dominação nos contextos sociais (ALVES, 2009).

Sob a lógica da violência e do poder simbólico, ainda permanecem ideias que algumas atividades são naturalmente masculinas, onde os homens, em uma visão biológica e determinista possuem mais força e coragem, e por isso são mais propícios a enfrentar riscos e proteger a família, sendo provedores da família, além do que a história associa aos homens a ideia de racionalidade e objetividade (STANCKI 2009).

### 3 METODOLOGIA

A pesquisa é classificada como descritiva, de abordagem qualitativa, cujo método utilizado é o estudo de caso único. De acordo com Godoy (1995) e Vergara (2004), a pesquisa qualitativa descritiva pode contribuir com a avaliação detalhada entre as relações sociais, quanto às percepções que possam existir dentro da organização, como é o caso dessa pesquisa. Essa abordagem proporciona o aprofundamento da investigação das questões relacionadas ao fenômeno em estudo e das suas relações, mediante a valorização do contato direto com o sujeito de pesquisa (GIL, 1999), bem como na tentativa de descrever os fatos dados a uma realidade.

Vale ressaltar que esta pesquisa é o início de um projeto de dissertação de mestrado em andamento, trazendo os primeiros resultados sobre a temática investigada.

A unidade de análise é a Polícia Militar de Minas Gerais – PMMG, mas especificamente, o 25º Batalhão da Polícia Militar, situado na cidade de Sete Lagoas – MG, a escolha desta unidade se deu pela acessibilidade das pesquisadoras e, por se tratar de uma organização de âmbito nacional, que tem por maioria homens, onde apenas 10% das vagas são destinados às mulheres.

A coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas individuais, com o apoio de um roteiro de pesquisa semiestruturado, com questões abertas e fechadas. Esta técnica, bastante utilizada pelo seu caráter de profundidade, permitindo que os entrevistados discorram sobre o tema em discussão de forma mais detalhada (CERVO; BERVIAN, 2002; LAKATOS; MARCONI, 2011).

O delineamento da pesquisa se deu nos seguintes passos: **(1)** visita ao 25º Batalhão PMMG, na cidade de Sete Lagoas – MG e apresentação da pesquisa a um militar, o qual orientou que fosse encaminhada solicitação para autorização da aplicação do estudo junto ao Centro de pesquisa e Pós Graduação da Polícia Militar (CPP), localizado em Belo Horizonte – MG, uma vez que Batalhão acima referido não poderia participar da pesquisa sem a devida autorização. Este militar intermediou via telefone ao CPP solicitando endereço de e-mail para maiores informações e responsável pela autorização da devida pesquisa. **(2)** Envio de e-mail ao CPP apresentando a pesquisa e solicitando documentos a serem enviados para dar andamento ao processo de autorização do estudo. O e-mail foi respondido pelo CPP no mesmo dia e tendo como anexo: a Instrução de Educação de Polícia Militar Nº 002/2019, o formulário de requerimento para autorização de pesquisa na PMMG, o formulário do projeto de pesquisa detalhado (locais específicos onde será realizada a pesquisa, por qual canal, público alvo, unidade, objetivos, justificativa e metodologia), o termo de compromisso assinado e a solicitação de envio dos documentos pessoais e currículo *lattes*. Os documentos foram apresentados por meio eletrônico e AR (aviso de recebimento), juntamente com uma cópia dos documentos em CD. Após a autorização que foi concedida em alguns dias depois, sendo exclusiva ao 25º Batalhão da PMMG, na cidade de Sete Lagoas. **(3)** Com a autorização em mãos realizou-se nova visita ao batalhão para o agendamento das entrevistas. As entrevistas foram agendadas de acordo com a disponibilidade de cada participante, sendo de grande valia essa colaboração. A cada entrevista realizada, solicitava-se ao entrevistado uma indicação de outro militar que pudesse contribuir para a pesquisa, sendo esta técnica denominada “bola de neve”.

Devido à alta demanda de trabalho dos militares, e por se tratar do início de um projeto de pesquisa de mestrado, ainda em andamento, foram entrevistados 10 militares do sexo masculino, sendo todos eles oficiais, de diferentes patentes (Major, Capitão e Tenente) no 25º Batalhão da Polícia Militar de Minas Gerais, situado na cidade de Sete Lagoas/MG, como ilustrado na Tabela 1. Como forma de privar a identidade dos sujeitos entrevistados, optou-se por denominá-los como PM1, PM2, PM3 e assim sucessivamente. Não

necessariamente na ordem em que foram realizadas as entrevistas. Todas as entrevistas foram gravadas e transcritas com autorização dos entrevistados.

**Tabela 1: Perfil dos militares homens entrevistados**

Entrevistados	Patente	Formação	Idade	Tempo na PM	Filhos	Estado civil
PM1	Major	Superior	47	22	2	casado
PM2	Major	Bacharel em segurança	49	25	2	casado
PM3	Capitão	Superior	41	18	1	casado
PM4	Major	Bacharel em ciências militares	43	18	2	casado
PM5	Major	Superior	55	25	2	casado
PM6	Capitão	Mestrado	39	16	1	casado
PM7	Major	Superior	42	23	0	casado
PM8	Major	Pós graduado	43	22	1	casado
PM9	Capitão	Pós graduado	49	28	2	casado
PM10	Tenente	Pós graduado	48	25	1 + Enteado	União estável

Fonte: elaborado pelas autoras.

Para analisar os dados optou-se pela categorização semântica (por tema) proposta pela técnica da análise de conteúdo, por ser uma técnica que possibilita compreender o fenômeno investigado, a partir da descrição e interpretação dos dados explícitos e implícitos (LEITE, 2017). Sua utilização se deu a partir das três fases propostas por Bardin (2011), são elas: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados.

Na primeira fase, todos os dados coletados e transcritos foram transferidos para o Excel, para então ser feita a leitura flutuante, que foi o primeiro contato das pesquisadoras com todos os dados a serem analisados por meio de suas primeiras impressões.

Na segunda fase, os dados começam a passar por filtros que são recortes das falas que ajudam a compreender como se dá a violência simbólica na relação de gênero na PMMG, um ambiente predominantemente masculino, sob a ótica dos militares homens. Após os primeiros filtros os dados foram categorizados de forma sistemática, ou seja, todo o conteúdo foi integrado nas categorias emergidas como forma de reconstruir conhecimentos existentes sobre o tema, dando ênfase as diferentes partes dos dados para a compreensão de um todo (MORAES; GALIAZZI, 2013). Dessa forma, a partir dos dados coletados chegou-se a quatro categorias, são elas: 1. o trabalho é para elas, mas tem função que talvez; 2. Militar mulher no comando; 3. Hierarquia e Poder simbólico: “eu não vejo a mulher, eu vejo a farda”; 4. “Já melhorou muito, mas é natural da mulher”.

Após a categorização, passa-se para terceira fase, o tratamento dos resultados por meio da interpretação e proposições, conforme descrito a seguir.

#### **4 ANÁLISE DOS RESULTADOS**

Durante todas as entrevistas foi possível perceber que os militares homens possuem uma fala voltada para igualdade de gênero, sempre destacando primeiramente que não há diferença de tratamento entre os militares homens e as militares mulheres. Este discurso de igualdade cai por terra em alguns momentos da entrevista quando aparecem os símbolos da violência simbólica. Conforme a própria concepção de Bourdieu (1999), a violência simbólica se dá principalmente de forma não consciente por, na maioria das vezes, as ações e falas dos sujeitos dominantes e dominados estarem corrompidas pelos padrões subjetivos, que todos os indivíduos estão submetidos. Assim, adotam crenças dos dominantes de forma natural, que

são resultados das relações de poder que se expressam nas oposições da ordem simbólica (masculino/feminino).

Enquanto todos os militares homens entrevistados acreditam que não há diferença de tratamento entre eles e as militares mulheres na PMMG, e que a diferença está na posição hierárquica em que eles ocupam, os militares homens reforçam os símbolos, os critérios e as crenças de uma relação dominante masculino/feminino, mesmo que inconscientemente. Pressupõe-se que este fato ocorre devido ao que Bourdieu (2010) denomina como *habitus* e campos.

Quanto ao *habitus*, nota-se que o processo de socialização dos militares entrevistados passa pela influência de seus familiares que, em grande maioria, também são militares, e pela base educacional que tiveram ao estudar no colégio Tiradentes que é administrada pela própria Polícia Militar. Este fato pode indicar o conjunto de comportamento introjetado nos entrevistados ao longo de suas experiências anteriores, que os levam a ter percepções e ações que foram aprendidos neste processo de socialização (educacional e familiar) que tende a levá-los a se posicionarem seguindo estes critérios introjetados como “natural”.

Estes critérios aprendidos como algo “natural” se intensificam ainda mais quando analisado o tempo em que os militares homens estão na PMMG. De acordo com a Tabela 1, eles iniciaram suas carreiras há no mínimo 16 anos, sugerindo também a influência do “campo de força” que a instituição passa a ter sobre os entrevistados. Ou seja, devido ao tempo em que os militares homens exercem suas funções, também como parte do processo de socialização, há probabilidades das suas percepções e comportamentos replicarem as normas e regras da instituição de forma naturalizada.

Dessa forma, acredita-se que a violência simbólica se dá inicialmente na percepção dos militares homens entrevistados, a partir da produção de significados do mundo social que se estende ao *habitus* e campos. A partir disso, os significados interpretados nas falas dos entrevistados são apresentados nas categorias de análise a seguir.

#### **4.1 O trabalho é para elas, mas tem função que talvez**

As mulheres representam hoje 10% do efetivo da Polícia Militar de Minas Gerais, e esta porcentagem só é possível devido a atual legislação que rege a inserção delas na carreira militar. Todos os entrevistados citam esta porcentagem como um avanço na PMMG, mesmo que ainda a passos lentos, por se tratar de uma corporação historicamente conhecida como “tipo de trabalho para homem”.

Quando os entrevistados falam do “tipo de trabalho” eles estão se referindo àquilo que Hirata e Kergoat (2007) caracterizam como a divisão sexual do trabalho. As atividades neste “tipo de trabalho” são reconhecidas pela necessidade de “força”, “autoridade”, “controle”, “rigidez”, “bravura”, características estas citadas por alguns dos entrevistados como pertencente à história do militarismo, e que são associadas ao comportamento masculino. Em contrapartida, os militares homens acreditam que não se pode mais falar que a Polícia Militar se restringe a “tipo de trabalho para homens”. Mas, que ainda é difícil desvincular determinadas funções e atividades na corporação que “se preferem” homens a mulheres, por serem vistas como mais “fraca”, “frágil” e “cautelosa”, principalmente em atividades operacionais. Isso porque conforme Stancki (2009) ainda há uma ideia na sociedade de que algumas atividades são “naturalmente” masculinas, onde os homens em uma visão biológica e determinista possuem mais força e coragem, e por isso são mais propícios a enfrentar riscos.

Foi relatada constantemente a diferença entre mulheres que trabalham no operacional e mulheres que trabalham no administrativo, sugerindo que os preconceitos e as discriminações são maiores àquelas que trabalham na “rua”, por sofrerem mais julgamentos da sociedade

simplesmente pelo fato de ser mulher: “a tropa acha que vai haver uma deficiência se tiver uma PFem” (PM4). Em concordância o PM3 diz:

Uma mulher chega em uma ocorrência e não dão a mesma, não dão o mesmo respeito pelo fato dela ser mulher e supor que ela fisicamente seja mais frágil. Então exatamente por isso que a mulher não trabalha sozinha, ela sempre tem um policial masculino do lado...para agilização do uso da força, não é porque ela é mulher, mas por causa do uso da força.

De acordo com este entrevistado nota-se a produção contínua de crenças adquiridas no processo de socialização (*habitus*) que leva os homens a se posicionarem seguindo critérios e padrões do discurso dominante, tendo assim a violência simbólica. Quando o PM3 diz “não é porque ela é mulher, mas por causa do uso da força”, de forma inconsciente, ele está reforçando que a “suposição” da mulher fisicamente ser mais frágil é justificada pelo determinismo biológico, o que na verdade representa a visão simbólica das representações de gênero, nas quais estabelecem a relação de poder (SCOTT, 1999).

Enquanto isso, o mesmo entrevistado, o PM3, aponta que em alguns casos é até necessário ter uma militar mulher em certas atividades na operação (rua) como, por exemplo, em uma abordagem que tenha uma mulher infratora, que precisa de revista pessoal ou em casos em que seja necessário maior diálogo e “cautela” em uma ocorrência:

A mulher é mais centrada, o homem é mais despachado. A mulher é mais polida com certas situações. A mulher tem mais capacidade lidar com situações interpessoais. O homem é mais ríspido. A mulher tem inteligência emocional.

Esta fala representa a percepção de outros entrevistados que citaram que para algumas funções dentro da PMMG ter uma militar mulher à frente é “melhor” do que ter um militar “homem”, sendo a maioria das funções na área administrativa, como diz o PM 7: “geralmente as atividades que estão relacionadas à demanda de uma capacidade de organização eu prefiro passar para as mulheres, eu sinto uma qualidade melhor nesse trabalho”.

Foi possível perceber que de um lado falaram que a mulher não tem a força física de um homem e em um eventual confronto físico na “rua” isso poderia ser uma desvantagem e por outro lado, reforçam que a força física não é essencial para se trabalhar na “rua”, pois, hoje existem diversos mecanismos auxiliares que podem conter uma pessoa sem que precise do uso da força, seja o policial homem ou mulher, como por exemplo, o spray de pimenta e gases lacrimogênicos, que podem ser liberados a longa distância.

Esta discussão das militares mulheres serem “preferidas” para determinadas atividades e funções foi percebida como algo “natural” pelos militares homens, o que na visão deles as próprias mulheres, estando elas no comando ou não, acabam seguindo este “padrão” de comportamento.

A preferência por militares mulheres também foi várias vezes citada quando lhe foram questionados sobre como é ter uma militar mulher no comando de um batalhão, companhia etc. Surgindo assim, a segunda categoria de análise.

#### **4.2 Militar mulher no comando**

Quando perguntado sobre como é ter uma militar mulher no comando, houve unanimidade nas respostas: “a mulher é mais detalhista, mais organizada” (PM10). Além disso, são vistas como as que se cobram mais por ter que mostrar mais serviço: “é um desafio sempre pra elas ficar se afirmando, pra mostrar que é igual, a gente sente isso” (PM 6).

Mesmo a militar mulher tendo passado no mesmo concurso que os militares homens, com o número de vaga mais restrito a elas, ainda sim, precisam “provar” que são competentes para adquirem a confiança dos militares homens e até mesmo de outras militares mulheres.

A mulher geralmente ela se cobra mais em questão de lidar com homens porque ela já leva consigo aquela impressão de que pelo fato dela ser mulher, talvez, ela não seja tão respeitada como se ela fosse homem. Mas, às vezes na polícia militar parte dela mesmo, um sentimento dela próprio (PM 3)

A cobrança das mulheres sobre elas mesmas e em ter que “provar” que são capazes já é algo recorrente na literatura como mostra Versiani, Caeiro e Carvalho Neto (2019) e Santo et al. (2016). Sugerindo que independente do seguimento de trabalho, da profissão, as mulheres estão sempre precisando driblar as barreiras do preconceito e discriminação, na maioria das vezes barreiras invisíveis. Principalmente se as mulheres alcançarem posições mais altas como o caso das executivas entrevistadas por Lima et al. (2013).

Para alcançar patentes mais altas na PMMG leva tempo e é necessário fazer alguns cursos internos como pré-requisitos para promoções. Isso é percebido pelos militares homens como um desafio não só para as militares mulheres, mas também para os militares homens. Porém, as mulheres acabam precisando “provar” o seu potencial para que não haja dúvidas da sua competência, principalmente para estar em posições de comando, que é uma função que durante muitos anos foi exercida somente por homens. Vale ressaltar que pelo fato do número de mulheres na corporação ser menor do que o número de homens já é um grande desafio para elas chegarem em posições mais altas: “elas já são em número menor e pra chegar nos postos mais altos, que são Comandante Geral, Chefe de Estado Maior, Subcomandante Geral e Chefe de Gabinete Militar não é uma tarefa fácil pra elas. É um grande desafio” (PM2).

Em consonância com o PM2, o PM9 diz:

“O desafio que eu vejo hoje para a mulher é comandar a polícia militar de minas gerais inteira, esse é um desafio, porque até hoje o máximo que eu vi foi chegar no comando do policiamento da capital, que foi uma coronel, um desafio é ela chegar ao cargo máximo de comandante geral ou então ocupar um dos três cargos mais importantes, que seria de comandante geral, de sub comandante geral e gabinete do estado do governador” (PM 9)

Muitas delas não chegam a cargos mais altos, mesmo que os militares homens dizem que a oportunidade de crescimento dentro da instituição é igual para todos e que as militares mulheres são extremamente competentes. Isso, talvez, porque os cargos mais altos da corporação são preenchidos por meio de indicações, o que demonstra uma preferência em relação aos militares homens, bem como as características associadas ao comportamento feminino que insistem em perseguir a imagem da mulher no ambiente de trabalho. Esta insistência pode ser explicada pela concepção da violência simbólica, cujas tais características femininas estão enraizadas em nossa sociedade reproduzindo a desigualdade e mantendo a estrutura social dominante.

#### **4.2 Hierarquia e Poder simbólico: “eu não vejo a mulher, eu vejo a farda”**

Uma das falas mais recorrentes dos entrevistados foi: “somos movidos pela hierarquia e disciplina, independente se é homem ou mulher”. Este era o momento em que queriam mostrar que não há distinção entre os papéis, por entender que a patente está acima de qualquer diferença. Logo, percebe-se que se a mulher tiver em uma patente mais baixa ela está mais suscetível ao preconceito, ao julgamento e até mesmo ao assédio. Afinal, se a mulher estiver em posição hierárquica mais alta, a pessoa que tratar com desrespeito pode

sofrer uma comunicação disciplinar. A farda camufla, mas não exige a dominação masculina, que é na maioria das vezes pautada em tons de “brincadeiras” e “linguagens pejorativas”, reforçando a relação de poder:

De vez em quando eu ouvia comentários: tinha que ser “fem”, esse tinha que ser fem de certa forma é uma discriminação, as vezes quando acontecia alguma falha e se escutava nos corredores: tinha que ser “fem” mesmo. Era muito assim, piadinhas. Não quer ser igual então tem que escalar também, mas nada assim significativo, nada muito grave, mas a gente já ouviu comentários sim (PM 2)

“Fem” ou “PFem” é abreviação de como as militares mulheres são denominadas na corporação, o que pode ser visto como mais uma forma de estigmatizar as militares mulheres. Diante da fala do PM 2 é possível dizer que no ambiente militar existe um mito da igualdade entre homens e mulheres, sendo uma ideologia característica de organizações burocráticas hierarquizadas, de forma a disfarçar a percepção de diferença de gênero (CAPPELLE et al., 2002). Especificamente no trecho, “mas nada assim significativo, nada muito grave” demonstra como para eles essas situações são vistas como “normais”, cotidianas, associando esta “normalidade” à cultura da organização.

Quanto o PM3 fala: “não vejo a mulher, eu vejo a farda”, ele expressa a relação de poder pela patente dos militares. Em uma relação dentro da PMMG, se o(a) militar estiver em patente mais alta, o devido respeito e obediência ocorre independente do sexo. Porém, percebe-se uma diferença nas faladas “conversas pelo corredor” quando a militar mulher comete um “erro” do militar homem: “ele é muxiba, ela é fem” (PM4). Essa distinção mostra que independente da patente, há uma tentativa, mesmo que inconsciente, de depreciar a mulher naquele ambiente predominantemente masculino. Este pode ser considerado um tipo de poder simbólico que para Bourdieu (1999) é fruto do modelo sistêmico que acaba reproduzindo a desigualdade e mantendo a estrutura social dominante, sendo difícil modificar pelas inúmeras formas de reprodução que o próprio sistema oferece como, por exemplo, o sistema educacional, familiar e político.

Outra fala que chamou atenção quando questionados sobre a mulher no comando diz respeito às características atribuídas à mulher, principalmente se ela quiser chegar ao comando:

A mulher é um ser diferenciado, é delicada, é emotiva, é uma pessoa que age muito com o coração, mas aqui na polícia militar, quando a mulher vem pra cá, ela acaba tendo que perder um pouquinho disso, porque ela vai ser um militar, ela vai pensar como militar, vai agir como militar. Aí no treinamento dela faz com que ela perde um pouquinho dessa sensibilidade, mas talvez seja até preciso, porque pra você comandar, chegar e resolver uma ocorrência, você tem que impor, se você não impor você não consegue resolver o problema, então você tem que ter entonação de voz, personalidade forte, determinação, racionar rápido e as vezes até necessário pela função que ela exerce (PM10)

As características citas pelo PM10 vão ao encontro com as descritas por D’Amorim (1997) e por Ellemers (2018), nas quais precisam ser “abandonadas” se as mulheres quiserem chegar à posição hierárquica de comando. Para isso, o entrevistado cita características como “imposição”, “personalidade forte”, “determinação”, “raciocínio rápido” como aquelas que precisam ser desenvolvidas pelas mulheres “porque elas vão ser um militar”. Isto é, a Instituição é historicamente e culturalmente conhecida por ser um “tipo de trabalho para homens”, onde as características associadas ao masculino são tidas como critérios e padrões a serem seguidos. Estes critérios e padrões fazem parte do discurso dominante que influenciam as percepções e ações dos indivíduos que ali trabalham de forma naturalizada. Assim, o

sujeito aprende a pensar com categorias dominantes, a partir daquilo que foi aprendido no processo de socialização (BOURDIEU, 1998).

Portanto, assim como percebido por Alves (2009), os militares homens tentam naturalizar o padrão hierárquico e não reconhecem a relação de dominação, onde as hierarquias sociais se confundem ou se transformam em hierarquias simbólicas, permitindo assim a legitimação ou a justificação das relações de dominação.

#### **4.4 “Já melhorou muito, mas é natural da mulher”**

Com o passar do tempo as militares mulheres foram conquistando seu espaço na PMMG. Isso foi percebido por todos os entrevistados, afirmando que muita coisa mudou para as mulheres. Desde uso de acessórios femininos como brincos, esmaltes e maquiagens até as funções e atividades exercidas por elas. Sempre quando iam responder as perguntas, os militares homens utilizavam a expressão: “antes e hoje”, indicando que há alguns anos atrás era mais difícil para as militares mulheres, e hoje a igualdade de gênero está mais presente na instituição:

Antes no operacional, havia uma resistência. Eu não poderia escalar um homem e uma mulher juntos na viatura à noite, era proibido. Hoje já escalo normal, tenho mulheres que fazem guarda de sentinela armadas com fuzil na mão. No tático também, onde tem ocorrências mais pesadas hoje tem mulheres, então assim, hoje está mais tranquilo. Não tem mais essa diferença. [...]. Mas, assim, em relação ao público externo havia um medo de que se colocar uma mulher para atender a ocorrência, porque o bandido não iria respeitá-la. Porque fisicamente a mulher é mais “fraca” que o homem [...] (PM1).

Até pra se vestir, se maquiar, na polícia militar tem regra, aí ela não pode ser tão ousada, ela não pode usar qualquer tipo de maquiagem, ela não pode ser vulgar, ela não pode usar qualquer tipo de esmalte, qualquer tipo de adereço, ela não deixa de ser feminina, porque é da mulher né?! Natural delas [...]. Mas, os homens também têm regras no corte de cabelo, na barba (PM10).

Colocar a mulher em posição de mais “fraca” ou dizer que os acessórios femininos são “naturais” a todas as mulheres, simplesmente pelo fator biológico, mostra como os símbolos e características construídos socialmente para interpretar cada um dos sexos ainda é muito presente nos discursos masculinos, indo ao encontro com AUAD (2003).

Mesmo com as mudanças ocorridas ao longo dos anos, a PMMG é uma instituição pautada em normas e regras. E isso foi citado pelos entrevistados como algo natural, positivo e necessário. A regra é para todos na instituição, seja militar homem ou militar mulher. Mas, percebeu-se que no caso das militares mulheres há um julgamento maior e constante porque são sempre associadas a uma imagem negativa quando “descumprem” a regra. Por exemplo, quando extrapolam no uso da maquiagem elas são julgadas moralmente e, além disso, existe uma preocupação da maquiagem não “vulgarizar o militarismo”, não podendo usar qualquer tipo de esmalte, em que este pensamento está incorporado na maioria dos entrevistados. Este pensamento incorporado pode ser explicado pela influência do meio em que estão o que Bourdieu (1999) chama de campo. O campo existe regras que segue uma lógica interna do próprio campo e desta forma os discursos dos indivíduos passam a ser vistos por eles mesmos de forma natural. Corroborando também com o que Bourdieu (1995) e Butler (2003) falam sobre as relações de gênero enquanto relações de poder que geram dominação intersubjetiva e intrasubjetiva.

Hoje, melhorou muito a percepção negativa das mulheres na instituição militar, diminuindo preconceitos e discriminações, mas ainda há resistência de alguns militares homens para que militares mulheres ocupem determinadas funções e atividades. Mas, todos os entrevistados acreditam que este é um problema do indivíduo e não da Instituição, pois a PMMG prega a igualdade.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As mulheres ainda têm muitos desafios a enfrentar. É uma luta diária pela igualdade de gênero e, muitas vezes, difícil e desafiadora, principalmente pelo fato da dominação masculina passar despercebida pelos próprios dominantes. Isto porque nos últimos anos, mesmo com o aumento das discussões sobre igualdade de gênero, ainda predominam-se as características para interpretar cada um dos sexos e os padrões subjetivos que todos os indivíduos estão submetidos.

Por mais que muitos direitos foram conquistados e as mulheres já consigam ocupar espaços antes destinados somente aos homens, ainda se encontra casos de discriminação no que tange ao “tipo de trabalho para homem” e “tipo de trabalho para mulher”. Nesta pesquisa, ficou em evidência que ainda há “tipos de funções” que as militares mulheres são mais aceitas devido à lógica da violência e do poder simbólico. Na separação entre trabalho operacional (na rua) e o trabalho administrativo, as militares mulheres são “preferidas” na administração, mas ainda não chegaram aos cargos mais altos da Instituição. Se for para o trabalho operacional, é mais adequado quando a operação demanda a presença de uma mulher, na maioria das vezes quando é para abordar outra mulher ou quando a operação demanda das características femininas como: “cuidadosa”, “comedida”, na hora de conversar com o infrator. Mas, isso é uma discussão complexa, em que já é possível perceber que alguns militares homens repudiam tais “preferências” por acreditarem que há muitas militares mulheres mais habilidosas para trabalhar no operacional ou no administrativo. Ainda é uma luta que as militares mulheres precisam enfrentar.

Ter militares mulheres em posição de comando é visto como algo positivo pelas suas competências e habilidades interpessoais. Porém, para elas chegarem neste nível hierárquico precisam provar a todo o momento que são capazes, pois o poder simbólico não está na farda, mas nas crenças construídas socialmente, historicamente e culturalmente que são associadas ao masculino e ao feminino, reforçando a relação de dominação.

Mesmo com todas as mudanças ocorridas na PMMG, ainda é preciso desnaturalizar as categorias homens e mulheres enquanto uma rejeição ao determinismo biológico, para que as pessoas possam entender que a ideia do tratamento igualitário é empregada por meio do discurso da dominação masculina, mesmo que seja pelo desconhecimento.

Como todos entrevistados já estão na PMMG há muitos anos, percebe-se a introjeção das crenças aprendidas ao longo do processo de socialização (escola, família e trabalho), como influência no discurso. O entendimento do *habitus* e campos foi fundamental para a compreensão da violência simbólica na relação de gênero sob a ótica dos militares homens.

Conclui-se que o discurso de igualdade de gênero em um ambiente de trabalho predominantemente masculino perpassa pelas vias simbólicas, onde o conflito entre os dominantes e os dominados se manifesta de forma não explícita. Os dados reforçam a importância da literatura sobre dominação masculina para as pesquisas que buscam compreender as relações de gênero. Sendo necessário falar mais sobre o assunto para trazer os aspectos subjetivos e implícitos em questionamentos. Afinal, combater a desigualdade de gênero é uma tarefa difícil devido às inúmeras formas de reprodução que o próprio sistema oferece como, por exemplo, o sistema educacional, familiar e político (BOURDIEU, 1999).

Para novos estudos sugerem-se o estudo comparativo sobre violência simbólica, a partir da percepção dos militares homens e das militares mulheres. Há também a possibilidade de um estudo que possa relacionar os tipos de atividades desenvolvidas pelas militares mulheres ao longo da história da PMMG, para mostrar as evoluções que já ocorrem na Instituição. Outra possibilidade de pesquisa é identificar os desafios das militares mulheres e dos militares homens quanto ao tipo de trabalho exercido nas funções administrativas e nas funções operacionais “rua”.

## REFERÊNCIAS

ALVES, J. Reversão do hiato de gênero nas Olimpíadas. **Aparte: inclusão social em debate**, Rio de Janeiro, IE-UFRJ, 2009.

ARAÚJO, M. Diferença e igualdade nas relações de gênero: revisitando o debate. **Psicol. clin.**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 2, p. 41-52, 2005.

AUAD, D. **Feminismo: que história é essa?** Rio de Janeiro: DP&A, 2003.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2008. 281p.

BAUER, M.; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Petrópolis: Vozes, 2002.

BOURDIEU, P. A dominação masculina. **Educação & Realidade**, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 133- 184, jul./dez. 1995.

BOURDIEU, P. **Razões prática: sobre a teoria da ação**. 4 ed. Campinas: Papirus, 1996.

BOURDIEU, P. Conferência do Prêmio Goffman: a dominação masculina revisitada. In: LINS, D. (Org.). **A dominação masculina revisitada**. Campinas: Papirus, 1998.

BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1999.

BOURDIEU, P. **A escola conservadora: As desigualdades frente à escola e à cultura** (Gouveia, A. J., Trad.). In Nogueira, M. A. & Catani, A. (Orgs.), 2002. **Escritos e Educação** (pp. 39-64). Petrópolis, RJ: Vozes.

BOURDIEU, P. **A dominação Masculina**. Tradução Maria Helena kuhner. 9. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010. 160 p.

BRAGA, É. **Mulheres policiais nas unidades operacionais da PMSE: surpresas e mobilidade em meio às práticas ostensivas**. Dissertação de Mestrado em Sociologia, Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão, 2012.

BRUSCHINI, C. Mulher e mundo do trabalho: ponto de vista sociológico. In: BRANDÃO, M. L.; BINGEMER, M.C. (Orgs.). **Mulhererelações de gênero**. São Paulo: Loyola, 1994.

BUTLER, J. **Problemas de Gênero: Feminismo e Subversão da Identidade**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

CALAZANS, M. Mulheres no policiamento ostensivo e a perspectiva de uma segurança cidadã. **São Paulo em Perspectiva**, 18, 142-150, 2004.

CAPPELLE, M.C.A.; SILVA, A.L.; VILAS BOAS, L.H.B.; BRITO, M.J.de. Representações das relações de gênero no espaço organizacional público. **Revista de Administração Pública**, v. 36, n. 2, 2002. p.253-276.

CARVALHO, J. A questão de gênero e o lugar da mulher nesse debate. **Revista E-Ciência**, 5, 2017.

CARVALHO NETO, A.; SANT'ANNA, A. S. Relações de Trabalho e Gestão de Pessoas, dois lados de uma mesma moeda: vinculações sob a ótica do fenômeno da liderança. **Revista Gestão & Tecnologia**, v. 13, n. 2, p. 2-20, 2013.

CASTRO, M. FRANCO, R. Relações de gênero e poder: o caso da Polícia Militar Feminina de Minas Gerais. **EnEPQ**, Encontro de Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade. João Pessoa, nov. 2011.

CERVO, A.; BERVIAN, P. **Metodologia científica**. 5.ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

COELHO, M. P. **Vozes que ecoam: feminismo e mídias sociais**. Pesquisas e Práticas Psicossociais, 11, 214-224, 2016.

CONFORTIN, H. (2003). Discurso e gênero: a mulher em foco. In M. I.Ghilardi-Lucena (Org.), **Representações do feminino** (pp.107- 123). Campinas: Átomo.

D'AMORIM, Maria Alice. **“Estereótipos de gênero e atitudes acerca da sexualidade em estudos sobre jovens brasileiros”**. Temas psicologia. Ribeirão Preto, v. 5, n. 3, p. 121- 134, dez 1997.

ELLEMERS, N. GENDER STEREOTYPES. **Annual Review of Psychology**, 2018, 275–298.

FISCHER, I.; MARQUES, F. **Gênero e Exclusão Social**. Fundação Joaquim Nabuco. Trabalhos para Discussão n. 113/2001, agosto, 2001.

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

GODOY, A. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de Administração de Empresas**, 35(3), 20-29, 1995.

GOMES, R. **Sexualidade Masculina, Gênero e Saúde**. Rio de Janeiro, 2008. Editora Fiocruz.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. “Novas configurações da divisão sexual do trabalho”. **Cadernos de pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, set/dez 2007.

KERKHOVEN, A.; RUSSO, P.; LAND-ZANDSTRA, A.; SAXENA, A.; RODENBURG, F. **“Gender Stereotypes in Science Education Resources: A Visual Content Analysis”**. Journal PLoS ONE, v. 11, n. 11, 2016.

- LAKATOS, E. M. MARCONI, M. de A. **Metodologia Científica**. 6. Ed. – São Paulo: Atlas, 2011.
- LIMA, G. S.; CARVALHO NETO, A.; LIMA, M. S.; TANURE, B.; VERSIANI, F. O teto de vidro das executivas brasileiras. **Revista Pretexto**, v. 14, n. 4, p. 65-80, 2013.
- LOURO, G. “Uma leitura da história da educação sob a perspectiva de gênero”. Teoria e Educação, no 6. Porto Alegre, 1992, pp. 53-67.
- MACEDO, G.; MACEDO, K. As relações de gênero no contexto organizacional: o discurso de homens e mulheres. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 4, n. 1, p. 61-90, jun. 2004.
- MINAS GERAIS. **Polícia Militar**. Disponível em <[www.policiamilitar.mg.gov.br](http://www.policiamilitar.mg.gov.br)> . Acesso em: 25 jun. 2020.
- MORAES, R.; GALIAZZI, M. C. **Análise Textual Discursiva**. 2 ed. Ijuí: Editora Unijuí, 2013.
- PASSOS, M., GARCÍA, T. (2015). A marcha das vadias como redes de movimentos e significados. **Revista Prolegómenos Derechos y Valores**, 18(36), 153-168.
- SANTOS, C. M. M.; CARVALHO NETO, A.; CAEIRO, M.; VERSIANI, F.; MARTINS, M. G. As Mulheres Estão Quebrando as Três Paredes de Vidro? Um Estudo com Empreendedoras Mineiras. **Revista Economia & Gestão**, v. 16, n. 45, p. 126-149, 2016.
- SCOOT, J. **Gênero: uma categoria útil de análise histórica**. Educação & Realidade, 20, 71-99, 1995.
- SCOTT, Joan Wallach. **Gender and the Politics of History**. Columbia University Press, 1999.
- SOARES, B. M.; MUSUMECI, L. Mulheres policiais: presença feminina na Polícia Militar do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro: **Civilização Brasileira**, 2005.
- SOUZA, M. **Sou policial, mas sou mulher: gênero e representações sociais na polícia militar de São Paulo / Marcos Santana de Souza**. – Campinas, SP, 2014.
- STANCKI, N. **Grupo de estudos sobre relação de gênero e tecnologia: dez anos de produção científica**. Tecnol. & Hum., ano 23, n. 36, jul./dez. 2009. – 67.
- VASCONCELLOS, C. **Planejamento: Projeto de ensino-aprendizagem e projeto político-pedagógico**. São Paulo: Libertad, 2002.
- VERGARA, S. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 2004.

VERSIANI, F.; CAEIRO, M.; MARTINS, M.; CARVALHO NETO, A. Características de Liderança das Mulheres Empreendedoras: Um Estudo de Caso no Setor de Serviços. **Revista de Administração da Unimep**, v. 17, n. 1, p. 188-213, 2019.