

## **MULHERES BOMBEIRAS MILITARES MÃES: UMA PREXEOLOGIA PARA AMAMENTAR SEUS RECÉM NATOS**

*Maria Gabriela Barbosa<sup>1</sup>  
Dierson Gonçalves de Carvalho<sup>2</sup>*

### **RESUMO**

As mulheres passaram a ter o direito em 2004 de participar da seleção pública para o Corpo de Bombeiros Militar de Pernambuco – CBMPE. Nosso objetivo foi analisar como as bombeiras militares após licença maternidade na sua praxeologia amamentam seus filhos. Com término da licença maternidade implica em separação da dupla mãe/bebê por um determinado número de horas por dia, fazendo com que esse processo de volta ao trabalho se torne muitas vezes doloroso para a mulher, sobretudo para as que amamentam. Observamos através de entrevistas e questionários diversas dificuldades encontradas pelo efetivo feminino que compõe as fileiras do Corpo de Bombeiro Militar de Pernambuco – CBMPE que retomam as suas atividades sejam elas administrativas ou operacionais, após o período regular da licença maternidade. Sugerimos a necessidade de criar salas para esvaziamento das mamas e armazenamento do leite, a fim de que essas mães após término do expediente ou serviço possam oferecê-lo aos seus filhos. Apontamos que os índices de aleitamento materno na população militar estão distantes dos considerados ideais.

**Palavras-Chave:** Bombeiras Militares; Qualidade de Vida; Amamentação.

---

<sup>1</sup> Capitã do Corpo de Bombeiros Militar de Pernambuco; Especialista em Marketing em Mídias Digitais pela Universidade Estácio de Sá.

<sup>2</sup> 3º Sargento do Corpo de Bombeiros Militar de Pernambuco; Doutorando em Educação Matemática e Tecnológica pela UFPE. E-mail: profdicarvalho@hotmail.com.

## **LES FEMMES POMPIERS MILITAIRES MÈRES : UNE PRAXÉOLOGIE ALLAITENT LEURS ENFANTS**

### **RÉSUMMÉ**

Les femmes ont eu le droit en 2004 de participer à la sélection publique de la Brigade de Pompiers de Pernambuco - CBMPE. Notre objectif était d'analyser comment les pompiers militaires après le congé de maternité dans leur praxéologie allaitent leurs enfants. Avec la fin du congé de maternité, la mère / le bébé est séparé de la mère pendant un certain nombre d'heures par jour, ce qui rend ce processus de retour souvent pénible pour la femme, en particulier pour ceux qui allaitent. Nous avons observé à travers des entrevues et des questionnaires plusieurs difficultés rencontrées par les femmes qui composent les rangs de la Brigade de Pompiers Militaires de Pernambuco - CBMPE qui ont repris leurs activités, administratives ou opérationnelles, après la période régulière de congé de maternité. Nous suggérons de créer des salles pour vider les seins et le stockage du lait afin que ces mères, après avoir fini le travail ou le service, puissent l'offrir à leurs enfants. Nous soulignons que les taux d'allaitement dans la population militaire sont loin d'être idéaux.

**.Mots-Clés:** Pompiers militaires; Qualité de Vie; Allaitement Maternel.

### **1 INTRODUÇÃO**

Ao ano de 2004 as mulheres passaram a ter o direito de participar da seleção pública para o Corpo de Bombeiros Militar de Pernambuco - CBMPE, sendo um grande desafio para a Corporação de Bombeiros Militares de Pernambuco em receber essas profissionais, devido à diversidade de dificuldades, entre as quais podemos citar: alojamento, banheiros,

equipamentos, uniformes e de alguns maus hábitos masculinos. O objetivo da pesquisa foi analisar como as bombeiras militares após licença à gestante e na sua praxeologia amamentam seus filhos.

Com relação à licença à gestante (*licença-maternidade*), prevista no art. 7º, Inciso XVIII da Constituição Federal de 1988, o prazo estabelecido no texto original que era de 120 dias de licença, sem prejuízo do emprego e dos proventos (salários), foi ampliado por mais 60 dias, perfazendo o total de 180 dias de licença, em virtude da criação da Lei Federal n. 11.770, de 09 de setembro de 2008, que instituiu o Programa Empresa Cidadã, autorizando ao poder público a estender o mesmo benefício para mulheres que trabalham na administração pública direta e indireta.

Observa-se, em geral, que as mulheres têm enfrentado diversos preconceitos no trabalho; atualmente elas estão ganhando cada vez mais espaço dentro das Corporações Militares, no viés da operacionalidade quanto no administrativo, ocupando cargos que variam de motoristas de viaturas a chefia de Unidades.

Diante do quadro desse mundo pós moderno, que avança na derrubada de preconceitos femininos, questionar-se-á se as bombeiras militares possuem seus direitos respeitados perante o grupo maior de bombeiros militares do sexo oposto?

### **1.1 Inserção das mulheres no Bombeiro Militar de Pernambuco**

Os atributos relativos aos homens e às mulheres encontram-se demarcados socialmente. Em geral, a simetria em volta desses dois modelos tende a positivar o pólo masculino como a referência única no processo de socialização e produção de sujeitos como homens ou mulheres, sendo, portanto, por muito tempo colocado numa situação historicamente “privilegiada” na hierarquia social.

Como fatos da ordem da cultura, os princípios masculinos e femininos concorrem para configurar uma ordem social hierárquica. Assim, as diferenças de gênero são construídas e reproduzidas com base em uma série de fatores, dentre os quais se destacam aspectos como a concepção de corpo, de natureza, da divisão sexual do trabalho, do sentido de família e dos atributos simbólicos vinculados à identidade social dos sujeitos; enfim, aquilo que se concebe como homem, mulher, marido, esposa, filho, hetero/homo, dentre tantos outros arranjos sociais possíveis.

No âmbito das relações de trabalho, muitos estudos têm apontado um crescimento da participação da mulher na esfera pública, inclusive em profissões outrora reconhecida como tipicamente masculinas, dentre as quais se incluem as Instituições Militares.

A cultura empírica reforça a crença que as mulheres executando as mesmas funções dos homens, neste tipo de profissão, são "os casos excepcionais". As que conseguem passar pelo crivo da invisibilidade, geralmente são representadas de maneira estereotipada.

Os estereótipos sobre as mulheres que realizam "trabalho de homens" fazem parte da realidade predominantemente no Corpo de Bombeiros Militar de Pernambuco e possivelmente em outras Corporações Bombeiros Militares no Brasil e em outras partes do mundo.

O ingresso de mulheres em todas as instituições militares brasileiras ocorreu em grande escala no período compreendido entre o final da década de 1970 e o final da década de 1990 (SCHACTAE, 2011).

No Corpo de Bombeiros, o Estado de São Paulo foi o pioneiro, com a formação de 40 bombeiras no ano de 1991, seguido de Minas Gerais, através da Lei nº 11.099 de 18 de maio de 1993, com o efetivo inicial de 80 bombeiras femininas, e Pernambuco ocorreu treze anos depois do Estado de São Paulo no ano de 2004, com a inserção de 63 mulheres praças e 02 oficiais.

Após a abertura de concursos pós 2004, o CBMPE conta atualmente com 171 mulheres praças e 10 mulheres oficiais, ainda um quantitativo pequeno em relação ao universo total do efetivo de 2.589 bombeiros(as) militares, representando 14,30% do total desse efetivo do CBMPE.

Diante da inserção dessas mulheres, a corporação se viu obrigada a realizar mudanças desde instalações físicas separadas à compra de equipamentos e uniformes em tamanhos menores. Consequente a estas ações, mudanças no modo de falar e em tratamento, também tiveram que ser realizadas por parte do efetivo masculino, que agora se via pareado ao sexo feminino.

### **1.2 Amamentação: um direito**

As bombeiras militares, por possuírem comandantes, chefes e diretores em sua maioria do sexo masculino, muitas questões atinentes a fisiologia feminina não consegue alcance diante as necessidades pertencentes a elas. Assim, esta pesquisa busca apresentar as dificuldades sofridas pelas atuais mulheres-bombeiras-mães do Estado de Pernambuco, quanto ao fim do termino da licença de amamentação e retorno as fileiras do serviço operacional e administrativo, que ainda carece de um melhor entendimento por parte dos pares e escalões superiores, que consideram como “perda” das horas de trabalho o intervalo para amamentação dos recém natos.

Geralmente, o término da licença maternidade implica em separação da dupla mãe/bebê por um determinado número de horas por dia, fazendo com que esse processo de volta ao trabalho se torne muitas vezes doloroso para a mulher, sobretudo para as que amamentam.

Como parâmetros, tomamos por base o Ministério da Saúde junto a Agência Nacional de Vigilância Sanitária- Anvisa, que regulamentou no ano de 2010 a implementação das salas de apoio à amamentação nas empresas por

meio da nota técnica conjunta nº 01/2010, que combinada com pesquisas realizadas pelo Ministério da Saúde em 2008, revelaram que 34% das mães brasileiras que trabalhavam fora de casa naquele ano e que tinham bebê menor de um ano não amamentavam mais a criança, enquanto que entre as mães que não trabalhavam fora de casa, esse índice era de 19%.

Os dados mostram que as condições de trabalho da mulher e o nível de sensibilidade da empresa implicam diretamente no tempo em que o bebê é amamentado e, conseqüentemente, na saúde da criança.

A recomendação mundial é amamentar ao seio exclusivamente por seis meses e realizar a manutenção do aleitamento materno complementado pelo período mínimo de 24 meses. Tal recomendação encontra embasamento nos benefícios do aleitamento materno, dentre eles a proteção contra cólicas nos primeiros seis meses de vida, infecções respiratórias e gastrintestinais, reduzindo, assim, o número de internações. A amamentação satisfaz as necessidades nutricionais, sendo responsável pelo melhor desenvolvimento da criança, especialmente nos dois primeiros anos.

Nesse sentido, a sala de apoio é um incentivo para que as mulheres-bombeiras-mães sigam amamentando seus filhos, sentindo-se ao mesmo tempo mais tranqüila e disposta para realizar suas tarefas profissionais.

As salas seriam espaços dentro dos quartéis em que as mulheres-bombeiras-mães, com conforto, privacidade e segurança, possam esvaziar as mamas, armazenando seu leite em frascos previamente esterilizados para, em outro momento, oferecê-lo ao seu filho. Pois como o leite materno possui anticorpos que previnem doenças, as crianças amamentadas no peito adoecem menos.

A sala não exige uma estrutura complexa. Por isso, sua implementação e manutenção são de baixo custo. Além disso, todos são beneficiados: mães, bebês e instituições.

Será que as instituições que aderem a essa iniciativa tendem a ter menos problemas com a ausência de funcionárias para tratar de problemas de saúde dos filhos?

## **2 OBJETIVOS**

### **2.1 Geral**

Analisar como as bombeiras militares após licença maternidade na sua praxeologia amamentam seus filhos.

### **2.2 Específicos**

- Caracterizar as dificuldades encontradas pelas bombeiras militares que necessitam amamentar seus filhos depois da licença a maternidade.
- Propor uma cultura de respeito e apoio às bombeiras mães que necessitam amamentar seus filhos pós o período de licença a maternidade.

## **3 METODOLOGIA**

A pesquisa tem um caráter qualitativo, e apoia-se na tese de doutorado do pesquisador Neto (2016) intitulada: *“Mulheres na Polícia Militar da Paraíba: Gênero, Direito e Função Policial”*, pela Universidade de Salamanca. Desta feita, utilizamos parte do questionário da pesquisa citada, e aplicamos às bombeiras militares do estado de Pernambuco que foram mães de 2004 até a presente data, e paralelamente também às entrevistamos.

A palavra “praxeologia” é um termo utilizado pelo professor pesquisador francês Yves Chevallard (1999), na Teoria Antropológica do Didático - TAD

para identificar a prática nas relações humanas em determinado local. Tomamos a praxeologia em nossa pesquisa como a prática local das bombeiras militares de Pernambuco para amamentar seus recém natos.

O questionário aplicado na tese do doutorado de Neto (2016) contém 47 perguntas. Dessas, selecionamos 41, das quais, 38 objetivas e 03 discursivas, distribuídas em cinco seções: Perfil sociodemográfico (09 perguntas); Perfil profissional (07 perguntas); Qualidade e Valorização Profissional (08 perguntas); Relações Profissionais e de Gênero (08 perguntas); Discriminação e Violação de Direitos (06 perguntas).

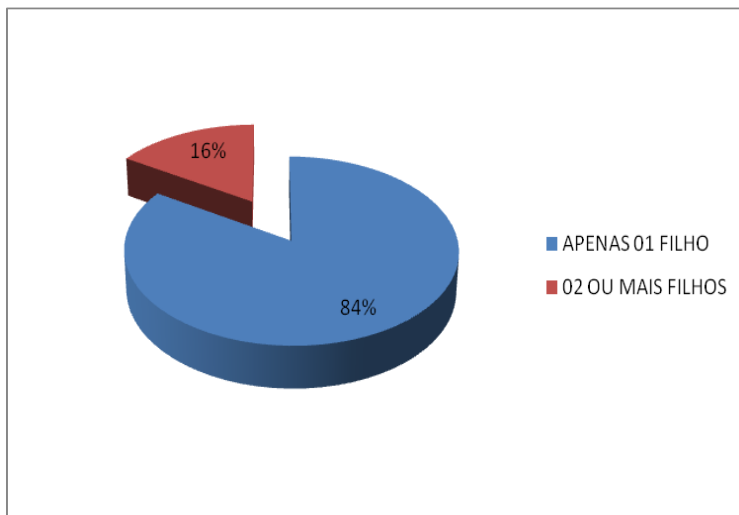
Aplicamos esse questionário a um grupo de 30 bombeiras mães recentes, que trabalham no Quartel do Comando Geral do Corpo de Bombeiros Militar de Pernambuco, pois nesse local podemos contemplar bombeiras militares que trabalham em Unidades Operacionais e no Serviço Administrativo.

## **4 RESULTADOS**

Após análise dos questionários aplicados diante do perfil sociodemográfico, podemos observar, no gráfico que segue, que 84% das mulheres-bombeiras-mães entrevistadas possuem 01 filho, fato que, conforme relatado pelas entrevistadas, deve-se a questões financeiras; tais entrevistadas relatam que se possuíssem melhores salários, muito possivelmente teriam mais filhos.

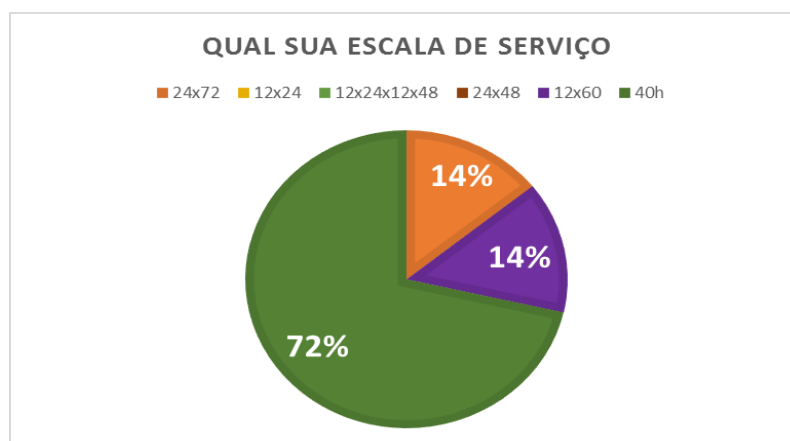


**Figura 01:** Gráfico quantidade de filhos



O gráfico que segue mostra após serem questionadas, no viés do perfil profissional, quanto a sua escala de serviço, que 72% encontram-se na escala de 40h semanais, ou seja, 8h diárias de segunda a sexta-feira nas atividades administrativas.

**Figura 02:** Gráfico escala de serviço



Selecionamos três protocolos que seguem de uma das questões abertas respondidas pelas entrevistadas relativas a episódios presenciados na

## Revista FLAMMAE

Revista Científica do Corpo de Bombeiros Militar de Pernambuco  
Seção 3 – Anais de Eventos Técnicos-Científicos  
XVII Seminário Nacional de Bombeiros – João Pessoa PB  
Vol.03 Nº08 - Edição Especial XVII SENABOM - ISSN 2359-4829  
Versão on-line disponível em: <http://www.revistaflammae.com>.

corporação relacionados às bombeiras militares sendo discriminada e/ou de violação dos direitos.

As entrevistadas mostram interesse em participar do serviço operacional, contudo relatam caso de discriminação no serviço:

39. Caso tenha existido, descreva (sucintamente) episódios de discriminação ou violação de direitos que já presenciou na corporação relacionados à mulher.

JÁ VI MULHERES SENDO "TESTADAS" NO SERVIÇO DE PRAIA PRA SABER SE TEM/TINHAM CAPACIDADE PARA...  
JÁ VI MULHERES SENDO PERSEGUIDAS.

PROTOCOLO: 01

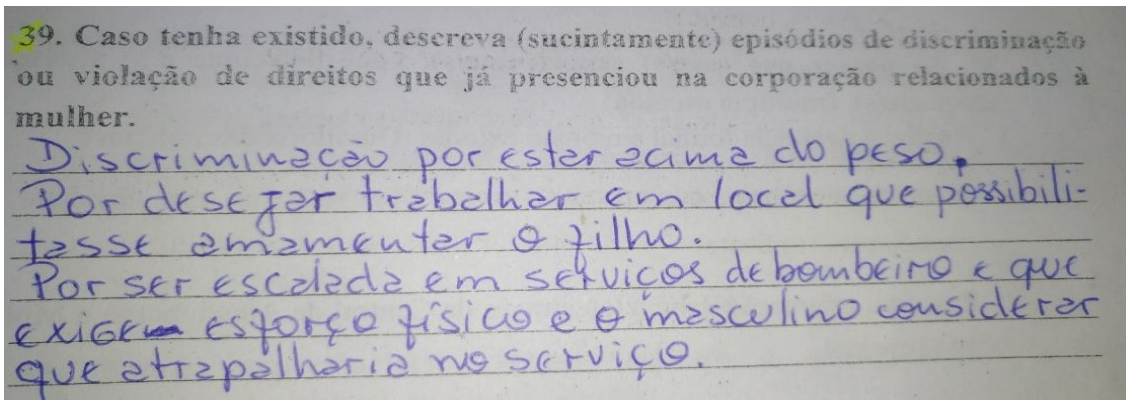
A entrevistada pontua um caso de preconceito quando ela diz: *Já vi mulheres sendo "testadas" no serviço de praia*, outro ponto é a questão de perseguição, quando perguntada que tipo de perseguição foi respondido: *"pelo simples fato de ser mulher associado a sexo frágil"*.

No protocolo que segue, a entrevistada relata a questão do preconceito por parte de alguns bombeiros militares, em não aceitar que uma bombeira faça parte do efetivo operacional de serviço, solicitando a saída da sua equipe. Veja o relato:

39. Caso tenha existido, descreva (sucintamente) episódios de discriminação ou violação de direitos que já presenciou na corporação relacionados à mulher.

→ chefe  
Graduado de uma guarnição providenciar a retirada de uma integrante "mulher" de sua guarnição.  
É Ainda declarando - Não gosto de trabalhar com mulher.

No próximo protocolo é apontado mais caso de discriminação e o desejo dessa bombeira militar mãe em trabalhar num local que a possibilitasse amamentar seu filho:



**PROTOCOLO: 03**

Vítimas em diversas outras situações, as mulheres–bombeiras-mães afirmam que algumas especificações do serviço e as barreiras organizacionais dificultam o aleitamento materno. Carreira militar e família são instituições que requerem sacrifícios, recursos, lealdade e metas de seus membros. Para algumas mulheres, a conciliação entre as demandas da carreira militar e a satisfação da vida familiar, como esposa e mãe, é um desafio.

Essas construções discursivas produzem significados que organizam e dão sentido às práticas e às identidades. É pelo discurso, que é uma estrutura histórica, social e institucional, que produzem as identidades. Sendo assim, para que uma pessoa se identifique de uma determinada maneira, é necessário que exista previamente o correspondente conceito de identidade (CABRERA, 2006, p. 233-258).

Quando questionadas: Por qual motivo ingressaram no Corpo de Bombeiros Militar? 56% afirmam ser pela estabilidade do serviço público, em contrapartida a 33% que acusa ser por estabilidade no serviço público e 11% por remuneração e benefícios, que variam entre planos de férias e saúde.

Em outra pergunta, quando questionadas se em seu local de trabalho havia instalações adaptadas para uso exclusivo de mulheres, 100% afirmou ter alojamento feminino com banheiros femininos. Essas entrevistadas ainda afirmaram não possuir creche para seus filhos e áreas reservadas para a amamentação.

Ao questioná-las quanto às condições dos alojamentos e banheiros, 35% afirmam ser de boas condições, versus 65% que afirmam ser razoáveis, e quando questionadas se as entrevistadas consideram relevante a existência de instalações para amamentação de uso exclusivo das mulheres, 100% afirmou que sim.

Para relações de gêneros, questionadas se as relações de trabalho em sua instituição e a forma como as pessoas são tratadas em função de seu sexo, 93% afirmam que nunca existiu tratamento igualitário entre homens e mulheres, e ao questioná-las se existem privilégios para mulheres, 70% afirmam não saber dizer e 95% afirmam que existe mais privilégios para homens.

Assim, destacamos que a delimitação de um espaço para as militares bombeiras mães é uma forma de impedir a apropriação pelas mulheres da masculinidade institucional. Considerando, conforme afirmações de Robert W. Connell, que a feminilidade não pertence somente às mulheres, assim como a masculinidade não é atributo inerente aos homens (CONNELL, 1995, p. 189), nomear os espaços do feminino e do masculino no Bombeiro Militar é uma estratégia de preservação da masculinidade para os homens, reafirmando que o cuidado e a proteção são atribuições femininas.

Por fim, quando questionamos no viés da violação dos direitos humanos, se haviam sofrido discriminação por ser bombeiras, 20% não quiseram responder, 60% afirmaram que sofreram constrangimento de natureza sexual que variaram em uso de roupas de banho durante o serviço de guarda vidas e no recebimento de convites para sair, enquanto 9% afirmam

nunca terem sofrido qualquer tipo de constrangimento de natureza sexual e 11% afirmam terem sofrido discriminação no ambiente de trabalho por serem mulheres.

Assim, entendemos que ao estabelecer as atividades destinadas às mulheres bombeiras militares, deve-se caminhar para a desconstrução da cultura machista.

Aparentemente a ordem institucional e as hierarquias de gênero permanecem inalteradas, todavia o fato dessas mulheres ingressarem em uma instituição até então pertencente aos homens é uma ruptura do poder simbólico institucional.

Mesmo tentando reproduzir uma prática de hierarquia e diferença entre o masculino e o feminino, a instituição constrói novas relações entre masculinidades e feminilidades, e a ordem se constitui em uma subversão desses ideais.

O Bombeiro Militar deixou de ser um espaço exclusivo de homens, e as práticas identificadoras de masculinidade são apropriadas pelas mulheres, mesmo quando a instituição busca reproduzir um ideal de feminilidade identificado com o cuidado. Cilindros e mangueiras já não pertencem somente aos homens. Símbolos identificadores da virilidade são cedidos para mulheres que se tornaram bombeiras militares.

## **5 CONSIDERAÇÕES**

Observamos através de entrevistas e questionários aplicados as mulheres-bombeiras-mães que compõe as fileiras do Corpo de Bombeiro Militar de Pernambuco – CBMPE que retomam as suas atividades sejam elas administrativas ou operacionais, após o período regular da licença maternidade a necessidade da Corporação implantar salas de apoio a amamentação.

## Revista FLAMMAE

Revista Científica do Corpo de Bombeiros Militar de Pernambuco  
Seção 3 – Anais de Eventos Técnicos-Científicos  
XVII Seminário Nacional de Bombeiros – João Pessoa PB  
Vol.03 Nº08 - **Edição Especial XVII SENABOM** - ISSN 2359-4829  
Versão on-line disponível em: <http://www.revistaflammae.com>.

---

O conhecimento dos índices e dos fatores que determinam o tempo de aleitamento materno na população militar é um importante instrumento para planejar um programa de proteção e apoio à amamentação.

Sugerimos a necessidade de criar salas para esvaziamento das mamas e armazenamento do leite, a fim de que essas mães, após o término do expediente ou serviço, possam oferecê-lo aos seus filhos.

Apontamos também que todo efetivo seja sensibilizado da necessidade de que as mulheres-bombeiras-mães que amamentam sejam respeitadas e apoiadas para que possam alimentar seus filhos. Promovendo assim a saúde da mulher trabalhadora e de seu bebê, trazendo benefícios diretos para instituição militar.

## 6 REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm)> Acesso em: 20 agosto, 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei Nº 11.770, de 9 de setembro de 2008**. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm)>. Acesso em 19 ago. 2017.

\_\_\_\_\_. Nota técnica conjunta nº 01/2010. Agência Nacional de Vigilância Sanitária. (Anvisa) e Ministério da Saúde, **Sala de apoio à amamentação em empresas**. Disponível em: [http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/sala\\_apoio\\_amamentacao\\_empresa\\_s.pdf](http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/sala_apoio_amamentacao_empresa_s.pdf). Acesso em 20 Agosto de 2017.

CABRERA, M. A. **Lenguaje, experiência e identidad. La contribución de Joan Scott a La renovación teórica de los estudios históricos**. BORDERIAS, C. Joan Scott y las políticas de La historia. Barcelona: Editora Icaria, 2006, p.233-258.

## Revista FLAMMAE

Revista Científica do Corpo de Bombeiros Militar de Pernambuco  
Seção 3 – Anais de Eventos Técnicos-Científicos  
XVII Seminário Nacional de Bombeiros – João Pessoa PB  
Vol.03 Nº08 - **Edição Especial XVII SENABOM** - ISSN 2359-4829  
Versão on-line disponível em: <http://www.revistaflammae.com>.

---

CHEVALLARD, Y. **L' analyse des pratiques enseignantes en théorie anthropologique du didactique. Recherches en Didactique des Mathématiques.** Grenoble: La Pensée Sauvage-Éditions, vol. 19, nº2, PP. 221-226, 1999. Disponível em:

CONNELL, R. W. **Políticas da masculinidade.** Educação & Realidade, v. 20 nº 2, jul/dez 1995, p. 185-206.

MEDEIROS NETO, João da Matta. **Mulheres na Polícia Militar da Paraíba: gênero, direito e função policial.** 2015. 0261 f. Tese (Programa de Doutorado em Passado e Presente dos Direitos Humanos) – Universidade de Salamanca. Salamanca, 2016.

SCHACTAE, Andréa Mazurok. **Farda e batom, arma e saia: A construção da polícia militar feminina no Paraná (1977-2000).** Tese de doutorado em História apresentado ao Setor de Ciência Humanas, Letras e Artes. Curitiba-PR: UFPR-2011.