

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
ESCOLA DE EDUCAÇÃO FÍSICA, FISIOTERAPIA E DANÇA  
CURSO DE EDUCAÇÃO FÍSICA BACHARELADO

**Carolina Ratzkowski Maraschin**

**“AGORA ELA TÁ TOMANDO MEU ESPAÇO”:**

**Quando uma mulher decide ser Guarda-Vidas Civil**

PORTO ALEGRE - RS

2024

**Carolina Ratzkowski Maraschin**

**“AGORA ELA TÁ TOMANDO MEU ESPAÇO”:**

**Quando uma mulher decide ser Guarda-Vidas Civil**

Trabalho de Conclusão apresentado à Comissão de Graduação da Escola de Educação Física, Fisioterapia e Dança do curso de Educação Física, da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Educação Física.

Orientador: Prof. Dr. André Luiz dos Santos Silva

Porto Alegre - RS

2024

## CIP - Catalogação na Publicação

Maraschin, Carolina Ratzkowski  
"Agora ela tá tomando meu espaço": Quando uma  
mulher decide ser Guarda-Vidas Civil / Carolina  
Ratzkowski Maraschin. -- 2024.  
65 f.  
Orientador: André Luiz dos Santos Silva.

Trabalho de conclusão de curso (Graduação) --  
Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Escola de  
Educação Física, Bacharelado em Educação Física, Porto  
Alegre, BR-RS, 2024.

1. Guarda-vidas civil. 2. Atravessamentos de  
gênero. 3. Mulheres guarda-vidas. 4. Salvamento  
aquático . I. Silva, André Luiz dos Santos, orient.  
II. Título.

**Carolina Ratzkowski Maraschin**

**“AGORA ELA TÁ TOMANDO MEU ESPAÇO”:**

**Quando uma mulher decide ser Guarda-Vidas Civil**

Conceito final:

Aprovado em ..... de ..... de.....

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup> Raquel da Silveira

Universidade Federal do Rio Grande do Sul

---

Orientador - Prof. Dr. André Luiz dos Santos Silva

Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Para meus pais, Aldo e Berenice e meus pais de coração, Dada e Dado, por sempre estarem ao meu lado, não medindo esforços e dedicação para a minha educação. Vocês moldaram grande parte da pessoa que sou hoje. Graças a vocês, aprendi a nadar e conseqüentemente, pude ingressar na profissão de guarda-vidas civil, um ambiente totalmente diferente de tudo que eu já havia vivido.

Para minhas amigas, em especial Elisa, Iohana e Júlia, que me acompanham desde o ensino fundamental até o presente momento. Vocês são meus espelhos, sinônimos de coragem, determinação, carisma e empatia.

Para meu esposo Renato Bayer, que me deu suporte físico e emocional para que eu pudesse concluir essa pesquisa. Amor, obrigada por me entender e oferecer segurança, afeto e companheirismo. Cada pequeno detalhe fez com que eu me apaixonasse ainda mais por você, obrigada por confiar em mim para trilhar a vida junto a ti.

Para minha amada e finada sogra, Helena Keplin, por cuidar de mim enquanto eu me reservava ao trabalho. Seus gestos de carinho, como em forma de rosquinhas e fatias húngaras, serão sempre lembrados a cada página que for lida.

## AGRADECIMENTOS

Ao concluir este trabalho, quero agradecer.....

... À inesgotável paciência e ao grande incentivo de André Luiz, meu orientador, que sempre entendeu os meus receios, bloqueios e organizações fora do padrão, como movimentos necessários para o desenvolvimento da pesquisa;

... às entrevistadas pelas conversas, amizades e confiança demonstradas, permitindo ser possível desenvolver essa pesquisa com êxito. A coragem em denunciar e expor situações e violências, a fim de que se promovam mudanças para que todas as mulheres que venham a ser guarda-vidas, não sofram o que elas vivenciaram;

... aos (às) demais colegas guarda-vidas civis, aos (às) colegas e superiores guarda-vidas militares do Corpo de Bombeiros Militar do Rio Grande do Sul, por todos os ensinamentos, desafios enfrentados, camaradagem, acolhimento e pela parceria que se criou durante e após cada Operação Verão. Vocês são homens e mulheres com moral e determinação, obstinados a guardar qualquer vida, a qualquer hora, em qualquer mar.

*En el campo de guardavidas las mujeres al ingresar a este mundo altamente masculinizado se enfrentan a una serie de dificultades, que no tienen que ver con su desempeño en la tarea, sino que tienen que ver con su condición de mujeres. Algunas más, otras menos, logran adaptarse y quebrar esquemas tradicionales que se basan en la discriminación y la desigualdad de género presentes en las relaciones sociales y al mismo tiempo en las relaciones laborales. Visualizar dichas dificultades que se presentan en el mundo del trabajo es tarea de hombres y de mujeres al mismo tiempo para lograr un cambio real en lo que respecta a la igualdad social y civil de las personas (Sartori, 2017, p. 49)*

## RESUMO

Este trabalho de conclusão tem como objetivo analisar os atravessamentos de gênero nos processos de formação e atuação profissional de mulheres guarda-vidas civis. Buscou-se explorar situações e contextos cotidianos em que podem haver discriminações e assédios percebidas pelas guarda-vidas civis temporárias em seus ambientes laborais, identificar estereótipos de gênero no trabalho, assim como mudanças esperadas a fim de promover maior ingresso e permanência de mulheres na profissão. Para tanto, a metodologia utilizada foi de caráter qualitativo, com entrevistas com 6 guarda-vidas civis temporárias contratadas pelo Corpo de Bombeiros Militar do Rio Grande do Sul. Todas participaram de uma entrevista semi-estruturada, individual, presencial e à distância, respondendo a um questionário com perguntas abertas. A partir das respostas, foram produzidas três categorias de análise, sendo a primeira: “Problema estrutural: a falta de banheiro e a relação de permanência de mulheres no trabalho”; a segunda: “Tão magrinha, será que vai conseguir me salvar? O estereótipo do corpo “*fem*”” e a terceira: “Gostosa, vou me afogar! Tu vai me salvar? Assédio sexual no mercado de trabalho”. As entrevistadas explicitaram como a falta de estrutura influencia na saúde íntima da mulher, assim como fere a privacidade e ocasiona exposição a situações de vulnerabilidade. Ainda, elas também evidenciaram perceber que há critérios para classificação que não validam as diferenciações fisiológicas e morfofuncionais entre homens e mulheres, podendo deixá-las em desvantagem. Entretanto, para serem efetivadas nos serviços, precisaram realizar todo o treinamento e provas junto aos demais alunos, salientando a sua plena capacidade e competência para realizar as funções exigidas. As participantes verificaram que, embora haja uma parcela da sociedade que se surpreende e admira saber que também existem mulheres atuando na profissão, outra grande parcela tende a desafiar e não aceitar a presença feminina. Foram relatados diversos casos de assédio sexual e moral que as guarda-vidas civis temporárias sofreram enquanto exerciam a profissão. A partir desse trabalho, concluiu-se que as guarda-vidas civis temporárias, na condição de mulher, estão mais vulneráveis a sofrerem assédios sexuais e morais, assim como discriminações de gênero. Considera-se que esse espaço laboral persiste com alguns dos estereótipos

masculinos, dificultando o ingresso e permanência das mulheres. Ainda assim, as entrevistadas esperam que aconteçam mudanças a fim de garantir a segurança e permanência das profissionais, bem como o aumento do efetivo feminino nas praias e balneários. Portanto, ser mulher guarda-vidas civil é sinônimo de posicionamento e resistência perante uma sociedade machista.

**Palavras-chave:** Desigualdade de gênero; Mulheres guarda-vidas; Guarda-vidas civil.

## ABSTRACT

This final paper aims to analyze the gender crossings in the processes of training and professional performance of female civilian lifeguards. It sought to explore situations and daily contexts in which there may be discrimination and harassment perceived by temporary civilian lifeguards in their work environments, to identify gender stereotypes at work, as well as expected changes in order to promote greater entry and permanence of women in the profession. To this end, the methodology used was qualitative, with interviews with 6 temporary civilian lifeguards hired by the Military Fire Department of Rio Grande do Sul. All of them participated in a semi-structured interview, individual, face-to-face and at a distance, answering a questionnaire with open questions. Based on the answers, three categories of analysis were produced, the first being: "Structural problem: the lack of a bathroom and the relationship of permanence of women at work"; the second: "So skinny, will you be able to save me? The stereotype of the "fem" body and the third: "Hot, I'm going to drown! Will you save me? Sexual harassment in the labor market". The interviewees explained how the lack of structure influences women's intimate health, as well as hurts privacy and causes exposure to situations of vulnerability. In addition, they also showed that they perceive that there are criteria for classification that do not validate the physiological and morphofunctional differentiations between men and women, which may leave them at a disadvantage. However, in order to be effective in the services, they needed to carry out all the training and tests with the other students, emphasizing their full capacity and competence to perform the required functions. The participants found that, although there is a portion of society that is surprised and surprised to know that there are also women working in the profession, another large portion tends to challenge and not accept the female presence. Several cases of sexual and moral harassment that temporary civilian lifeguards suffered while exercising their profession were reported. From this work, it was concluded that temporary civilian lifeguards, as women, are more vulnerable to suffer sexual and moral harassment, as well as gender discrimination. It is considered that this work space persists with some of the male stereotypes, making it difficult for women to enter and remain. Even so, the interviewees expect changes to happen in order to ensure the safety and permanence of the professionals, as well as the increase in the number of women on the beaches

and resorts. Therefore, being a civilian lifeguard woman is synonymous with positioning and resistance in the face of a sexist society.

**Keywords:** Gender inequality; Women lifeguards; Civilian lifeguard.

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

CBMRS – Corpo de Bombeiros Militar do Rio Grande do Sul

CBFBM – Curso Básico de Formação Bombeiro Militar

FEM – Gíria militar ao se referir à mulher. “Fem” equivale a “feminino”.

GVC – Guarda-vidas civil

GVM – Guarda-vidas militar

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>14</b>
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	<b>16</b>
2.1 FEMINISMO.....	16
<b>2.1.1 Trabalho e a inclusão feminina</b> .....	<b>21</b>
<b>2.1.2 Conceito de Gênero</b> .....	<b>23</b>
2.2 MULHERES NA ESFERA DA SEGURANÇA PÚBLICA.....	24
<b>2.2.1 Polícia Militar</b> .....	<b>24</b>
<b>2.2.2 Bombeiros Militar</b> .....	<b>26</b>
2.3 DISCUSSÃO BIBLIOGRÁFICA SOBRE MULHERES GUARDA-VIDAS.....	29
<b>2.3.1 A Profissão de Guarda-Vidas Civil Temporário do Corpo de Bombeiros Militar do Rio Grande do Sul</b> .....	<b>29</b>
<b>2.3.2 A Introdução da Mulher no Ambiente de Salvamento Aquático</b> .....	<b>31</b>
<b>3 METODOLOGIA (PARADIGMA QUALITATIVO, ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA)</b> .....	<b>33</b>
3.1 INSTRUMENTOS DE PRODUÇÃO DE DADOS: ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA.....	34
3.2 SUJEITOS DA PESQUISA.....	34
3.3 ANÁLISE DOS DADOS.....	35
3.4 ASPECTOS ÉTICOS.....	35
<b>4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS E ANÁLISES</b> .....	<b>36</b>
4.1 PROBLEMA ESTRUTURAL: A FALTA DE BANHEIRO E A RELAÇÃO DE PERMANÊNCIA DE MULHERES NO TRABALHO.....	36
4.2 “TÃO MAGRINHA, SERÁ QUE VAI CONSEGUIR ME SALVAR?” O ESTEREÓTIPO DO CORPO “FEM”.....	40
4.3 “GOSTOSA, VOU ME AFOGAR! TU VAI ME SALVAR?” ASSÉDIO SEXUAL NO MERCADO DE TRABALHO.....	44
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>51</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>55</b>
<b>APÊNDICE A - MODELO DA ENTREVISTA</b>	

## 1 INTRODUÇÃO

A literatura traz estudos sobre as desigualdades de gênero enfrentadas pelas mulheres no mundo todo e como a sociedade se manifestou durante o decorrer dos anos. Alguns direitos próprios, como votar e estudar, eram permitidos apenas aos homens, restando os cuidados domésticos e familiares para as mulheres.

Para Carloto (2001), a sociedade impera os afazeres que acredita pertencerem a um estereótipo, contrariando as vontades e identificações de cada indivíduo, partindo de critérios sexistas, racistas e classistas. A partir dessas limitações sofridas, as mulheres passaram a se unir e se manifestar para conquistar seus direitos. Essas protestantes ficaram conhecidas como as sufragistas, criando e fomentando grandes protestos, mesmo que levassem à cadeia. Originando, assim, outras diversas revoltas e manifestações, dando início às “4 ondas do feminismo”.

No final do século XIX, as mulheres estavam participando mais ativamente em centrais de telefonia, serviços assistenciais, lojas e trabalho em escritórios. Contudo, historicamente, as profissões de segurança pública, como polícia militar e bombeiro militar, têm sido entendidas como prática masculina, por ser relacionada com uso da força humana e virilidade, tornando tardia a inserção das mulheres nas corporações, já que a imagem do herói era sinônimo para homem.

Entretanto, a presença feminina passou a aumentar e a demandar espaço nessas esferas, de policiamento e segurança, visto que estavam capacitadas a exercer as profissões. Os relatos levantados nos estudos dão a entender que inicialmente, as corporações não eram preparadas para receber mulheres. Os alojamentos não contavam com uma “ala” feminina, nem um banheiro voltado para as suas necessidades. Os treinamentos tinham como foco tornar a formação desagradável, na tentativa de impedir o progresso ou incentivar a desistência das alunas. Ao finalizarem os cursos e serem nomeadas aos cargos, mostrando que eram capazes e merecedoras, ainda assim precisavam provar competência e lutar para garantir seu espaço.

Mesmo com o aumento da presença feminina, as mulheres precisaram lutar por igualdade na carreira, denunciando as desigualdades e preconceitos rotineiros. O empoderamento crescente das mulheres nas carreiras de segurança pública permite

ter outro olhar sobre os papéis de gênero, desvinculando a imagem frágil e dependente que carregavam, para associar como livres, fortes e donas de si.

Eu, como mulher, atuo como guarda-vidas civil há pelo menos três anos, servindo no litoral norte do estado do Rio Grande do Sul. Assim, tenho que passar por todas as etapas para estar apta ao serviço. Para assumir o cargo, é necessário passar por processos de cunho classificatório e eliminatório, como: exame de saúde, teste de aptidão física, investigação da vida pregressa e curso preparatório para guarda-vidas civil temporário.

Desde o primeiro ano, notou-se que havia um número superior de interessados masculinos perante as femininas. A quantidade variava à medida que o curso percorria, levando em consideração que é possível vincular o baixo número de mulheres que escolhem ou atuam na profissão com a falta de inclusão e incentivo esportivo (Sartori, 2017).

Os olhares voltavam-se para aquelas mulheres que desafiavam o estereótipo da profissão, a qual o público esperava que fosse composta por homens fisicamente musculosos e ágeis, não aceitando a presença do tal “sexo frágil”. O treinamento é árduo, desafiador, tem duração de vinte dias e conta com provas físicas e teóricas.

Ao encerrar o período de testes e aderir ao cargo, os novos servidores são remanejados para os balneários e litorais de escolha, locais estes que trabalharão até o final da temporada de verão. Quando chegam nesses lugares, aqueles que não possuem residência particular optam por morar nos alojamentos que as prefeituras de cada cidade oferecem, podendo posteriormente encontrar outro espaço para alugar, sendo em conjunto com os colegas ou não. Entretanto, pela característica do efetivo ser majoritariamente masculina, quando as mulheres escolhem residir nos alojamentos, são necessárias mudanças para que tenham a mesma comodidade que os demais, como quartos, salas separadas e banheiros. Reduzindo, portanto, a disponibilidade de espaço para os homens, trazendo certa contrariedade e desconforto.

Estando já em atuação, nas guaritas, uniformizadas e com seus equipamentos, seguidamente as mulheres são testadas e menosprezadas pelos banhistas, lidando com preconceitos e assédios. Embora haja reconhecimento e admiração por parte da população, o restante da parcela ainda estranha ver a presença feminina rondando pela orla, zelando pelas vidas daqueles que se divertem. Por experiência, já houve

necessidade de lidar com situações como: “você consegue nadar até a última onda?”, “vi você na guarita, pensei em ir me afogar”, “tão pequena, como vai salvar alguém?”, além da não obediência das orientações dadas pelo efetivo feminino, dificultando o bom relacionamento com banhistas.

Entre algumas conversas informais com as colegas guarda-vidas, percebeu-se que, embora os locais de serviço fossem diferentes, as queixas e os descontentamentos eram similares. Reforça a ideia de que não são casos isolados e, mesmo que a sociedade esteja progredindo para reduzir as desigualdades de gênero, ainda há resquícios de um sistema patriarcal.

Sendo assim, levantou-se questionamentos a respeito dos enfrentamentos, desigualdades e discriminações de gênero que as mulheres guarda-vidas civis estariam enfrentando. Atualmente, a maioria dos estudos relacionam as percepções e ingressos das mulheres com as esferas de policiamento e forças armadas, sendo poucos os estudos referentes à inclusão de mulheres na profissão de guarda-vidas. Com base nestas informações, a presente pesquisa tem como objetivo analisar atravessamentos de gênero nos processos de formação e atuação profissional de mulheres guarda-vidas civis. Para dar segmento ao estudo, a metodologia escolhida foi de caráter qualitativo, utilizando entrevista semi-estruturada com 6 guarda-vidas civis temporárias.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

Nessa seção, procurou-se apresentar capítulos que pudessem dar sentido ao estudo, porque para analisar a inserção feminina nas profissões de busca e salvamento, assim como forças armadas e policiamento, é necessário compreender antes os processos e lutas que permitiram os exercícios de seus direitos e de seus ingressos nos espaços laborais, até então restritos aos homens.

### **2.1 FEMINISMO**

Ao longo da história, diversos discursos que discriminam e inferiorizam mulheres foram produzidos, ressaltando as desigualdades entre homens e mulheres. Garcia (2015) traz, em sua publicação, a mitologia e as religiões como exemplo. As

figuras femininas Pandora (Grécia Clássica) e Eva (tradição judaica-cristã) teriam causado as desgraças humanas e a expulsão dos homens do paraíso, por conta da curiosidade.

Os direitos próprios, como ao estudo e ao voto, não eram pertencentes ao público feminino, apenas atuavam nos papéis sociais que eram voltados prioritariamente para o âmbito doméstico como cuidar da casa, cozinhar, cuidar dos filhos e do marido. No Brasil, durante o período conhecido como Brasil colônia (entre os anos 1500 a 1822), o país tinha como retrato o patriarcalismo. Tal característica era atribuída ao fato de os homens serem detentores dos direitos ao estudo e da tomada de decisões, enquanto às mulheres apenas restava o “cargo” de mães e esposas (Monteiro, 2017).

Durante o século XVII e XVIII, se iniciou o movimento cultural chamado de Iluminismo, o qual levantou questões de igualdade, contrariando o discurso imposto pela classe mais nobre. Foi a partir da Revolução Francesa que surgiu o conceito de “sujeitos iguais”, através de pensamentos filosóficos voltados para igualdade, fraternidade e liberdade. Nasceu pelas mulheres que passaram a fazer reflexões sobre seus papéis perante a sociedade. Como resultado e contribuição do movimento Iluminista, as mulheres tiveram participação na linha de frente durante a Revolução Francesa (Siqueira; Bussinguer, 2020).

Entretanto, a participação ativa das mulheres, ombreando lado a lado com os homens durante a Revolução Francesa, não foi o suficiente para serem consideradas sujeitos de direitos (Siqueira; Bussinguer, 2020). Posterior à Revolução Francesa, foi criado um documento no qual as mulheres não foram incluídas, que continha somente os direitos garantidos do homem e do cidadão. Como alegam os artigos 1º e 2º da Declaração dos Direitos do homem e do Cidadão, 1789:

Art.1º. Os homens nascem e são livres e iguais em direitos. As distinções sociais só podem fundamentar-se na utilidade comum.

Art. 2º. A finalidade de toda associação política é a conservação dos direitos naturais e imprescritíveis do homem. Esses direitos são a liberdade, a propriedade a segurança e a resistência à opressão (França, 1789).

Na Inglaterra, as mulheres se uniram para conquistar os seus direitos, sendo o primeiro, o direito ao voto. Essas manifestantes ficaram conhecidas como as

sufragistas, promovendo diversos e grandes protestos, como greves de fome, resultando em suas prisões. Inclusive, no ano de 1913, a feminista Emily Davison atirou-se à frente do cavalo do Rei, vindo a falecer. Em 1918, no Reino Unido, o direito ao voto foi concedido às mulheres.

Pinto (2010) ressalta que as sufragistas brasileiras eram comandadas pela bióloga Bertha Lutz, a qual deu início à luta pelo voto na década de 1910. Foi uma das criadoras da Federação Brasileira pelo Progresso Feminino, cuja organização levou um abaixo-assinado ao Senado, em 1927, pedindo a aprovação do Projeto de Lei que dava direito ao voto feminino, de autoria do Senador Juvenal Lamartine. Ao ser promulgado, o Novo Código Eleitoral brasileiro garantiu o direito ao voto em 24 de fevereiro de 1932.<sup>1</sup>

Ainda referindo-se a Pinto (2010), se faz necessário voltar a atenção para o movimento das operárias conhecidas como "União das Costureiras, Chapeleiras e Classes Anexas", de ideologia anarquista. Citando a autora:

Em manifesto de 1917, proclamam: "Se refletirdes um momento vereis quão dolorida é a situação da mulher nas fábricas, nas oficinas, constantemente, amesquinhas por seres repelentes". Este feminismo inicial, tanto na Europa e nos Estados Unidos como no Brasil, perdeu força a partir da década de 1930 e só aparecerá novamente, com importância, na década de 1960 (PINTO, 2010, p. 16).

A primeira onda do feminismo foi realizado por mulheres brancas que tinham o objetivo de conquistar direitos próprios iguais aos homens, pois relacionavam a imagem de inferioridade às diferenças e à falta de educação. Além disso, várias eram contrárias ao casamento, já que muitas vezes o relacionamento tornava-se abusivo (físico, emocional e sexualmente) por conta da influência machista que acreditava na submissão integral da mulher (Siqueira; Bussinguer, 2020).

Salientando que a grande parte das protestantes presentes nas manifestações eram mulheres da classe trabalhadora, indo em contra partida ao que se afirma (as protagonistas serem mulheres de classe média). Essas manifestantes batiam de frente contra as condições deterioradas que viviam e trabalhavam (Corrêa *et al.*, 2021).

---

<sup>1</sup> Art. 2º E' eleitor o cidadão maior de 21 anos, sem distinção de sexo, alistado na forma deste Código. BRASIL, 1932.

A segunda onda do feminismo aconteceu entre os anos 1960 e 1980. Embora os direitos conquistados pelas mulheres fossem válidos em diversos países, na prática não eram desenvolvidos, então se fez necessário compreender qual(is) razão(ões) permitia(am) que se permanecesse tal submissão e inferioridade.

“A partir da década de 1970, a nova fase do movimento chega ao Brasil, trazendo questões de igualdade no âmbito do trabalho e no comportamento sexual, entre homens e mulheres” (Teles, 1993, p. 70-99). Foi em 1975 que aconteceu, na Cidade do México, a Primeira Conferência Mundial sobre as Mulheres, ordenada pela Organização das Nações Unidas (ONU), tendo como grande marco a declaração do Ano Internacional das Mulheres, fortalecendo as lutas das mulheres feministas (Sardenberg, 2018).

Composta por grupos privados e informais de feministas, a segunda fase tinha incentivo e apoio da ONU, que trouxe o fortalecimento de novas reflexões e concepções, dando espaço para novos movimentos associados às lutas sindicalistas que defendiam melhores condições de trabalho, mais medidas de saúde e segurança, salário ideal correspondente ao serviço prestado, associações profissionais e partidos políticos. Enfrentando os preconceitos e abusos sofridos e exercendo autonomia em relação aos seus direitos (Silva; Carmo; Ramos, 2021).

“Na década de 1980, no Brasil, outras pautas tomaram espaço, como a inserção da mulher negra ao movimento feminista” (Teles, 1993, p. 92). Buscando políticas públicas que atendessem e reconhecessem os seus direitos, evitando que fosse de exclusividade das mulheres brancas pertencentes à classe média e alta. Há falhas consideradas enormes pelo fato de as lutas feministas não terem sido tão abrangentes, por não buscarem a melhoria da vida da mulher negra, sendo que estas também estavam presentes no mercado de trabalho, atuando em cargos que não as valorizavam e sofrendo abusos (Siqueira; Bussinguer, 2019).

Esse período instigou a elaboração e ampliação de novos grupos com ideologias feministas, como a criação do grupo das acadêmicas e a inserção de mulheres em esferas políticas, sendo presentes em programas eleitorais. Foram criados departamentos femininos, como alegam Silva, Carmo, Ramos (2021):

Surgindo assim, os Departamentos Femininos com organização partidária, admitindo as mulheres em legendas partidárias como foi no caso da vitória do Partido do Movimento Democrático Brasileiro (PMDB) para governar São

Paulo, que assegurou a criação do Conselho Estadual da Condição Feminina, esse ponto foi considerado o terceiro momento do feminismo (Costa, 2005 apud Silva; Carmo; Ramos, 2021, p. 111).

Embora a participação do público feminino estivesse crescendo, ainda havia relatos de violências sofridas pelas mulheres em situações de vulnerabilidade. Isso resultou na criação das primeiras delegacias voltadas para atendimento às mulheres, no ano de 1985, com a finalidade de assegurar proteção para as vítimas (Otto, 2004).

A terceira fase (ou terceira onda do feminismo) surge a partir de reflexões sobre “diferenças, da alteridade, da diversidade e da produção discursiva da subjetividade” (Narvaz; Köller, 2006, p. 649). Alterando-se, dessa forma, o foco anterior que era voltado às mulheres, para os estudos de relações de gênero.

Iniciada a partir da década de 80, buscou-se não só aprofundar em pautas trabalhadas nas fases anteriores, como a subordinação e violência (emocional e fisicamente) contra as mulheres em esferas domésticas e de trabalho, tidas como resultado por haver uma cultura extremamente patriarcalista, mas também nasceu um olhar para outras parcela da população. Na Academia, com maiores números de grupos feministas, foram trazidas questões relacionadas “à masculinidade, aos homossexuais, transexuais, bissexuais, assexuados, enfim, toda a Teoria Queer cuja maior expoente teórica é Judith Butler” (Siqueira; Bussinguer, 2020, p. 153). Sendo assim, abriu-se espaço para alavancar discussões a respeito das realidades sofridas e vivenciadas por essas pessoas, ocasionando novas percepções e questionamentos relativos aos estudos das políticas inclusivas de gênero, visto que para promover igualdade entre os cidadãos, seria necessário compreender que certas políticas direcionadas especificamente para mulheres não abrangiam outras minorias que também eram vítimas da opressão machista (Siqueira; Bussinguer, 2017).

Entende-se que neste período, a grande questão é que não se devia limitar a falar apenas sobre os sexos, homens e mulheres, quando o desejo era abordar gêneros, mas salientar que havia uma série de indivíduos que não se sentiam representados pelas construções sociais imperadas pelo patriarcalismo, demandando mais visibilidade para suas necessidades próprias. Para Caetano (2017), passa-se a compreender que as questões que se referem ao gênero não devem limitar-se à esferas isoladas, mas que se encontram em diversos contextos como classes sociais, sexualidade, etnias etc. “Essa percepção surge como uma falha deixada pela

Segunda onda, que tinha como parâmetro as vivências das mulheres brancas” (Botelho; Sousa, 2019, p. 6).

Atualmente, já se fala em uma quarta onda (ou quarta fase do feminismo). Esta nova fase apresenta como características a popularização do empoderamento feminino, aliando o uso das tecnologias, a nova era digital.

Embora seja mais contemporânea, traz como pautas questões debatidas na terceira onda, que discute e exige representatividade e políticas públicas que tenham as minorias incluídas. Ribeiro (2021) traz campanhas que revolucionaram as redes sociais, como "#MeuPrimeiroAssédio" e o movimento "Me Too", cuja intenção era denunciar e alertar sobre as violências e abusos sofridos, tanto em ambientes familiares ou de trabalho, como por pessoas desconhecidas ou próximas. Ressalta, também, a necessidade de buscar mais reconhecimento, alcançar espaços através da união, usar a voz e usufruir das plataformas digitais para dar espaço para que outras vozes sejam ouvidas.

Com a evolução da comunicação, as notícias e coberturas midiáticas em relação às pautas feministas não estão mais tão silenciosas e ocultas. Redes sociais como WhatsApp, Instagram, Facebook, TikTok, Youtube, blogs e etc, são canais de informações, comunicações e entretenimento via internet. Por meio dessas redes sociais, é possível compartilhar dados e conteúdos feministas, expandindo as ideologias para incontáveis indivíduos. Não apenas propiciou a ampliação do alcance de público, mas permitiu a mobilização política das mulheres e pessoas LGBTQIA+ para fomentar manifestações, protestos, pesquisas e divulgar resultados em grande escala, possibilitando que discursos “online” nutrissem o empoderamento feminino (Perez; Ricoldi, 2019).

### **2.1.1 Trabalho e a inclusão feminina**

Ao final do século XIX, setores comerciais como centrais de telefonia, serviços assistenciais, lojas e trabalho em escritórios já contavam com grande escala feminina no quadro de trabalhadores (Quirino, 2012). Através da alta participação no mercado de trabalho por mulheres casadas, aliada com a expansão da educação de nível superior, alavancou o movimento “feminização do mundo do trabalho” (Nogueira, 2004, p. 5).

Dados trazidos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), entre 1976 e 2010, alegam a inserção de mais de 10 milhões de trabalhadoras no mercado de trabalho. Pode-se corroborar com a autora anterior (Quirino, 2012) que o acesso à escolaridade tornou-se um dos fatores mais importantes quando relacionado ao ingresso no âmbito profissional, pois permitiu que as mulheres pudessem alcançar cargos e carreiras que anteriormente não eram possíveis.

Entretanto, o sistema capitalista se baseia nas diferenças de gênero, no mundo do trabalho, a fim de promover a rivalidade entre os/as servidores/as, assim como não disponibilizar salários iguais perante as mesmas funções (Quirino, 2012). A mesma autora deu ênfase nos dados levantados na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) que revelaram que, em 2008, a jornada de serviço das mulheres era em média 40 horas, e eram remuneradas mensalmente no valor de R\$ 802,00. Esse valor correspondia a 71,0% do pagamento dos homens. Nota-se maior discrepância quando comparados entre os com maior escolaridade. Mulheres com ensino superior ainda recebem, em média, 40% a menos que os homens.

Em 1955, na cidade de São Paulo, criou-se o primeiro e pequeno grupo de mulheres a exercer oficialmente a atividade de policiamento, conhecido como “Corpo de Policiamento Feminino”. Não foram apenas as sufragistas brasileiras que defendiam a participação das mulheres no âmbito policial. No Uruguai, Paulina Luisi (1875-1950), médica e socialista, apoiava a mesma criação, com intuito também de realizar campanhas de educação sexual voltadas para crianças, jovens e prostitutas. A médica responsabilizava o público masculino pelos crimes de tráfico humano (mais precisamente mulheres brancas), pela crescente rede de prostituição e pelas enfermidades venéreas. No ano de 1931, no Uruguai, instituiu-se a primeira unidade policial autônoma integrada por mulheres da América do Sul (Moreira, 2011).

[...] a mulher tem um imenso papel a desempenhar. Onde quer que haja miséria, sofrimento material e moral. E onde se encontraria mais miséria e mais sofrimento que no setor policial, cujos serviços se ocupam das crianças, dos menores, das jovens, das mulheres sós, isoladas, sem recursos, dominadas pelas dificuldades da vida, procuradas, cobiçadas pelos que as querem explorar? (Ferraz, 1954, p. 39 apud Moreira, 2011, p. 8).

“A defesa parte da necessidade de modernizar/civilizar as polícias no Brasil através da inserção do “feminino” (Moreira, 2009, p. 6), obviamente entendido como

relativo à mulher/mulheres.” Inicialmente, foi relacionada à participação das mulheres na polícia como colaboração de influência materna para o desenvolvimento de um policiamento moderno. Também defendeu-se o não uso de armamento por parte do efetivo feminino, com a justificativa de que “o policiamento preventivo é o de manutenção da ordem, por meios persuasivos ou, então, a retirada do elemento perturbador da via pública ou do meio social” (Pedroso, 1955, p. 13). Ainda assim, se enxergava como feminilização da polícia, com intuito de reduzir a imagem dura e rígida que o policiamento carregava.

### 2.1.2 Conceito de Gênero

Colling e Tedeschi (2019) afirmam que em meados dos anos 1980, a partir da construção desafiadora tendo como base teorias do feminismo que relacionavam o corpo biológico e a “vulnerabilidade dos termos mulher ou mulheres”, teria surgido o conceito de gênero (Colling; Tedeschi, 2019, p. 330). Para Joan Scott (1989), gênero é utilizado para discutir as construções sociais impostas aos papéis distribuídos conforme os sexos, com maiores estudos voltados para o público feminino, visto que são mais prejudicadas pela desigualdade sexual. Muito se foi afirmado que os homens têm caráter produtivo (trabalhar para prover sustento para a família) enquanto as mulheres reprodutivas (cuidar dos filhos e tarefas domésticas).

Indo a favor, o estudo de Carloto (2001) alega que a sociedade determina uma distribuição de afazeres que não estão de acordo com os reais desejos de cada pessoa, levando em conta que são usados critérios racistas, classistas e sexistas. Esperava-se encontrar as mulheres vestidas com avental, cercada por banquetes e mantendo uma aparência recatada, dócil e frágil, enquanto a figura masculina traria imagens de proteção, força e operária.

A partir do século XIX, no Brasil, já se tinha consolidada a ideia de que o homem era o responsável pela família, em decorrência da vigência do Código Civil Brasileiro de 1916, artigo 233 (o qual antecedeu o Código Civil de 2002) que reiterava:

Art. 233 - O marido é o chefe da sociedade conjugal.  
Compete-lhe: I - A representação legal da família. II - A administração dos bens comuns e dos particulares da mulher, que ao marido competir administrar em virtude do regime matrimonial adaptado, ou do pacto antenupcial (CCB/1916, art. 178, § 9º, nº I, c, CCB/1916, art. 274, CCB/1916, art. 289, nº I, e 311). III - O direito de fixar e mudar o domicílio da família

(CCB/1916, art. 46 e CCB/1916, art. 233, nº IV). IV - O direito de autorizar a profissão da mulher e a sua residência fora do tecto conjugal (CCB/1916, art. 231, nº II, CCB/1916, art. 242, nº VII, CCB/1916, art. 243, CCB/1916, art. 244 e CCB/1916, art. 245, nº II, e CCB/1916, art. 247, nº III). V - Prover à manutenção da família, guardada a disposição do CCB/1916, art. 277.] (Brasil, 1916).

Com a promulgação do Código Civil de 2002, extingue e altera-se o Capítulo II- Dos Direitos e Deveres do Marido, passando a valer o Capítulo IX - Da Eficácia do Casamento, mais precisamente o artigo 1.565 que valida: “Pelo casamento, homem e mulher assumem mutuamente a condição de consortes, companheiros e responsáveis pelos encargos da família” (Brasil, 2002).

Percebe-se que houve uma tentativa de eliminar as desigualdades de gênero enfrentadas pelas mulheres, porém a luta seguiria.

“Não se nasce mulher, torna-se mulher” (Beauvoir, 1980). A afirmação defendida pela filósofa francesa é uma crítica à relação natureza-essência que acreditava que se uma mulher não participa da política, é por não ter capacidade. A ideia parte do princípio que todos somos moldados a partir das nossas escolhas e da educação recebida. Andreô et al (2016, p. 53) complementa que o mesmo se aplicaria ao papel masculino: “o homem não nasce homem: ele torna-se homem”. Se as figuras femininas e masculinas podem ser ensinadas e construídas, é evidente que elas podem ser modificadas, já que é possível “desconstruir”, para serem, outra vez, elaboradas. O ser humano é adequado conforme os padrões sociais.

## 2.2 MULHERES NA ESFERA DA SEGURANÇA PÚBLICA

Nessa seção, buscou-se apresentar as profissões de segurança pública como policiamento, busca e salvamento, anteriormente de caráter masculina, para identificar e analisar as influências dos atravessamentos de gênero a partir do ingresso das mulheres nas instituições.

### 2.2.1 Polícia militar

Trazendo para os dias atuais, Schneider, Signorelli, Pereira (2016) abordam reflexões quanto à influência das relações de gênero com o espaço e desempenho das mulheres dentro das instituições.

O gênero influencia diretamente no trabalho, na relação entre homens e mulheres, porque a mulher tem que provar que é competente, tem que se impor senão acaba na faxina ou no administrativo. Tem colega masculino de serviço que é preconceituoso, não trabalha com mulher, porque tem medo. Agora, se a mulher for gay aí é diferente, é tratada como um deles. Já o homem homossexual é ao contrário, é mal visto, sofre mais preconceito [...] (Caroline – 35 anos - Policial Militar). - (Schneider; Signorelli; Pereira, 2016, p. 3006).

Por conta de ainda ser considerado uma profissão majoritariamente masculina, com estereótipos de força e virilidade, a presença feminina era (e às vezes permanece) vista como fragilidade e de inferioridade aos homens, tendo como consequência o sofrimento de diversos tipos de violência com a justificativa da hierarquização do sistema. Durante o serviço, algumas entrevistadas apontaram a dificuldade em estabelecer confiança e se relacionar com o colega, quando trabalhavam em duplas. Para efetuar a atuação dos policiais em atendimento a ocorrências ou no monitoramento de rotina, os servidores são escalados para trabalhar em duplas, pois torna-se mais seguro visto que um protege o outro.

[...]Tive que ouvir de um companheiro de serviço que ele não trabalhava com mulher. Dizia que iria ficar na mão, que na hora do vamos ver eu “colaria as placas”, que ele não queria morrer, que não confiava em mulher pra trabalhar junto, que somos fracas e não impomos respeito (Fernanda – 35 anos – Policial Militar).(Schneider; Signorelli; Pereira, 2016, p. 3007).

Se torna lamentável ler os relatos dados por algumas mulheres, durante o estudo de Schneider, Signorelli, Pereira (2016). É gritante a presença das desigualdades de gênero enfrentadas pelo efetivo feminino e é uma realidade presente em diversas profissões, não apenas na esfera da segurança pública, mas é mais impactante naquelas relacionadas ao militarismo, por estar entrelaçado à figura do herói masculino.

Entretanto, foi possível encontrar empoderamento na profissão, por parte das entrevistadas em meio ao preconceito.

[...] Me sinto empoderada exercendo esta profissão. Até meu marido me respeita muito mais, acho que somos guerreiras, pois além de tomarmos conta da casa e dos filhos ainda trabalhamos fora, isso não é pra qualquer uma não [...] eu ralei pra entrar nessa profissão, eu fiz por merecer, minha

autoestima melhorou muito depois que entrei...” (Rebeca- 24 anos – Policial Militar) (Schneider; Signorelli; Pereira, 2016, p. 3007).

Ressaltando que, para Gonçalves e Saldanha (2016), o conceito de empoderamento tem como propósito a promoção da autonomia e a superação de desigualdade de gênero que impactam tanto as mulheres.

O empoderamento das servidoras da segurança pública traz novas percepções a respeito dos papéis de gênero, quebrando os moldes de mulheres dependentes e frágeis, dando espaço para outro olhar, o da mulher dona de si, da família, trabalhadora, independente, livre perante aos desafios da sociedade.

### **2.2.2 Bombeiro Militar**

Freitas (2020) aborda em seu artigo o empoderamento feminino na profissão de bombeira militar no Rio Grande do Sul. A partir de 1988, se fez história no Corpo de Bombeiros Militares do Rio Grande do Sul (CBMRS). A data marca o ingresso da primeira mulher a fazer parte da corporação, dando seguimento para que as portas se abrissem para mais mulheres adentrassem e fizessem parte do quadro de praças e oficiais. Através de uma viagem de treinamento (através da instituição) no Japão, um Capitão percebeu a grande presença de efetivo feminino Corpo de Bombeiros daquele país, sendo assim trouxe essa ideia para o Brasil.

Para dar embasamento ao estudo, Freitas (2020) entrevistou as três primeiras mulheres a ingressarem no CBMRS. Os primeiros relatos foram dados pela Major da Reserva Remunerada, Maria Jaqueline da Costa Machado. A militar apontou que o quartel não era preparado para receber mulheres da corporação, já que era novidade. A estrutura física não contava com alojamento feminino, nem um banheiro voltado para as necessidades da mulher.

Mesmo com a presença feminina, foram necessárias lutas por igualdade na carreira, em colaboração com lideranças femininas da Assembleia Legislativa do Estado. Uma das desigualdades enfrentadas era o fato do homem poder ingressar no posto de Tenente e se promover a Capitão, tendo apenas o ensino médio completo, enquanto para a mulher era requisitado curso superior e não havia plano de carreira. Para que houvesse tal mudança, foi preciso realizar alteração na legislação da Brigada Militar, para que “homens e militares mulheres entrassem em paridade quanto os seus

direitos e garantias” (Freitas, 2020). Essa modificação não foi bem quista, considerada uma ameaça à imagem do herói (até então correspondente ao homem) e aos interesses masculinos.

Os relatos trazidos no estudo denunciam as desigualdades e preconceitos rotineiros que as mulheres sofreram durante os meses de treinamento. Os alunos soldados passam pelo Curso Básico de Formação Bombeiro Militar – CBFBM, com disciplinas teóricas e práticas. São dias desafiadores para toda a turma, mas com maior enfoque nas colegas femininas, pois estas não eram bem-vindas. A presença de mulher não era aceita, sendo assim, os instrutores do CBFBM às colocavam em posições desconfortáveis de maneira que não progredissem ou pedissem para sair da instituição.

Entretanto, ao concluir todas as etapas do concurso público, a candidata é considerada apta para atuar em qualquer área e exercer as diversas atividades que correspondem à profissão. É uma conquista árdua, de maneira que se faz necessário maior respeito e menos intolerância.

Afirmações levantadas por Cruz (2014) podem ser atribuídas às profissionais da segurança pública (policiais e bombeiras), as quais seriam classificadas como “invasoras” e uma afronta ao “status quo” do papel ideário da mulher perante a sociedade. Com essa quebra de padrões, estariam afetando também a figura masculina, sendo inadmissível por parte deles.

Ainda, para Freitas (2020) foram trazidos dados relevantes a respeito da percepção de resistência/indiferença por parte de subordinados/colegas/superiores com a chegada da participante entrevistada na instituição.

Adentrando para o ponto quanto à desigualdade de gênero no meio militar e os desafios que possam surgir devido a esse impasse, 22% das mulheres entrevistadas responderam que percebem que não há desigualdade de gênero no meio militar, porém, encontram desafios; 4,1% percebem que não há desigualdade de gênero no meio militar e não encontram desafios; 69,1% percebem que há desigualdade de gênero no meio militar e encontram desafios (Freitas, 2020, p. 40).

Ainda citando Cruz (2014), em relação aos policiais os homens militares não aceitavam bem a presença feminina, transparecendo maior resistência ao convívio e cumprimento de ordens, principalmente por parte dos subordinados ao comando

delas, trazendo dificuldades para se manter a ordem da hierarquia militar. O autor ainda complementa apontando alguns dos comportamentos adotados pelos soldados para dificultar a aceitação da superioridade militar da mulher, como “se referir a sargentos homens como “senhor” e a elas como “você”” (Cruz, 2014).

Corroborando com as premissas do autor anterior e dando seguimento para os estudos de Freitas, as bombeiras se encontram em posição de constante tentativa de aprovação pelos colegas, superiores e subordinados. Não obstante, de se deparar com ocorrências que oferecem risco de vida ou a morte de uma vítima, elas ainda têm que encarar o preconceito para poder seguir na carreira.

Estar provando constantemente que é capaz foi a mais assinalada com 74,8% de lembrança; lutar muito mais para alcançar seu espaço - com 52,8%; empoderamento e autoconfiança para manter-se firme - com 52%; e buscar reconhecimento - com 48,8% (Freitas, 2020, p. 42).

Embora sofram com esses empecilhos, outros resultados afirmaram que as profissionais têm esperança de existir menos desigualdade de gênero no futuro da corporação, levando em conta que 75,6% possuem expectativa de mudança na instituição em relação à redução ou extinção da desigualdade de gênero. No restante, 11,4% não demonstram acreditar que haverá diminuição ou fim da desigualdade de gênero e 13% não notam a presença de desigualdade de gênero.

Freitas (2020) conclui que as bombeiras militares permanecem otimistas em relação à diminuição ou fim da desigualdade de gênero no âmbito militar, em decorrência das alterações do quadro de servidores militares, dando espaço para que se crie outras perspectivas a respeito do papel da mulher na corporação. Embora o número de mulheres da corporação seja inferior ao de homens, ainda há grande procura, por parte delas, para inserção na instituição e ascensão na hierarquia, sendo mais vistas em postos de comando mais altos, motivadas pelo sentimento de admiração e identificação pela profissão.

Ainda, a sororidade entre as mulheres (trazendo esses problemas à tona, sem medo de represália e lutando pelos seus direitos) faz com que a instituição escute a sua voz e lhes conceda a atenção merecida. Afinal, mulheres unidas são sempre mais fortes (Freitas, 2020, p. 47).

## 2.3 DISCUSSÃO BIBLIOGRÁFICA SOBRE MULHERES GUARDA-VIDAS CIVIS

Para dar seguimento ao objetivo da pesquisa, nesta seção verificou-se especificamente a profissão de Guarda-Vidas Civil Temporário do Corpo de Bombeiros Militar do Rio Grande do Sul e a introdução das mulheres no mundo do salvamento aquático do estado. Ainda são escassos os estudos referentes à presença feminina nesse espaço laboral, especialmente em âmbito nacional.

### 2.3.1 A profissão de guarda-vidas civil temporário do Corpo de Bombeiros Militar do Rio Grande do Sul

O serviço de Guarda-Vidas Civil tem como missão realizar a prevenção de ocorrências de afogamento, através de orientação e intervenção em situações de risco dos banhistas, e se necessário, efetuar o salvamento da vítima. Configura a Instrução Normativa nº002/GVCT/CBMRS:

4.1 Ao Guarda-vidas Civil, em caráter temporário, sob a supervisão e comando do Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Rio Grande do Sul, cabe a unção de executar atividades de prevenção ao afogamento e de salvamento aquático em praias marítimas, lacustres ou fluviais do Estado do Rio Grande do Sul [...] (Rio Grande do Sul, 2013).

É uma atividade que demanda alta atenção ao comportamento do público e do ambiente em que trabalha, averiguando locais perigosos. Devem percorrer a extensão da praia ou balneário em que atua, cumprir os horários da escala de serviço, manter o foco e padrão de serviço, promover relações interpessoais de respeito e coleguismo.

Seminário (1967) verifica a profissão com características de prolongada atuação e com uma grande demanda de atenção e vigilância. Ressalta que, esporadicamente, acontecem ocorrências de salvamento, dando uma quebra na rotina. Contudo, nessas emergências, o GVC precisa estar estável para analisar a situação e tomar atitudes rápidas e certas, além de mostrar capacidade física para efetuar com bom desempenho o resgate.

Em síntese, utilizando os critérios profissiográficos básicos de Mira y López, poderíamos concluir que se trata de trabalho predominantemente físico, espacial, variável e basicamente reacional, envolvendo aspectos (secundários, mas contínuos) verbossociais determinados e receptor reacionais (Seminário, 1967, p. 56).

No Rio Grande do Sul, em meados de 1970, foi criado o 8º Batalhão de Polícia Militar, que passou a realizar o policiamento ostensivo de Torres a Tavares e, durante as épocas de veraneio, ficou responsável também pelas atividades dos salva-vidas, cujo treinamento era dado pela Brigada Militar e a compor o quadro da Corporação.

A atividade de prestar segurança aos veranistas e banhistas, aumentando o efetivo e recursos materiais nos verões, ficou conhecida como Operação Golfinho, comandada pela Brigada Militar. Cerca de vinte anos depois da criação, a Operação passou a ser coordenada por uma Força-Tarefa do Comando-Geral.

Em 1998, com a criação do Comando Regional de Polícia Ostensiva do Litoral (CRPO Litoral), esse passou a ficar à frente do desenvolvimento da Operação Golfinho, juntamente com o Comando-Geral da BM e assim permanece até os dias atuais. A Operação Golfinho também é desenvolvida no Litoral Sul do Estado (Brigada Militar, p. 1).

Em 2004, passam a ingressar no efetivo de salva-vidas o público civil. Com essa adição, a presença desses servidores superou o número de contratados da operação anterior. Foram adquiridos 935 servidores para atuarem em 292 guaritas, sendo somados a eles, em janeiro, mais 191 salva-vidas civis temporários.

Para se candidatar ao concurso, os interessados devem se inscrever através de um link disponibilizado no site do CBMRS, preencher com cautela a ficha de inscrição, optar pela modalidade (capacitação, este sendo os “novos”, ou recertificação, considerados “antigos”), pela região (metade norte ou metade sul) e pela habilidade (águas de mar ou águas internas) que almeja trabalhar. Após a homologação das inscrições, o processo seletivo contará com 4 fases para a efetivação do cargo. Sendo a primeira fase: habilitação específica (exame de saúde e mental), a segunda fase: habilitação específica (exame de aptidão física); terceira fase: sindicância de Vida Progressa e a quarta fase: capacitação técnica (novos) ou recertificação técnica (antigos).

6.3.1. Exame de Aptidão Física, de caráter classificatório e eliminatório, sendo eliminados apenas os candidatos considerados INAPTOS, conforme Anexo “D” (EDITAL MN/SRS/DRH/DA nº GVCT 01 – 2023/2024)

Segundo a Instrução normativa 002, a classificação da habilitação específica se dará pelo menor tempo absoluto (líquido – incluindo os segundos) em ordem crescente, e obedecerá, nesta ordem, aos seguintes critérios de desempate: maior

número de participações na Operação Verão, de forma ininterrupta, considerando a Operação Verão do ano anterior (recertificação); melhor índice técnico na respectiva capacitação; maior escolaridade e, candidato de maior idade.

5.8.6.1.1 Será considerado aprovado nesta fase o candidato que obtiver média final igual ou superior a 7,0 (sete vírgula zero), considerados **o teste de habilitação que constará de prova específica de salvamento com tempo e avaliação escrita**; 5.8.6.1.2 Para os testes de Duathlon será utilizada a **tabela de decaimento** considerando a **idade do candidato versus o tempo bruto de prova** (Rio Grande do Sul, 2013).

Sendo a prova de Duathlon, conforme a Instrução Normativa 002:

3.1. Para candidato(a)s de ambos os sexos: Corrida de 50 (cinquenta) metros, em linha reta, carregando um flutuador de salvamento, em um tempo máximo de 15 (quinze) segundos; 3.2. Para candidato(a)s de ambos os sexos: Nadar 200 (duzentos) metros, ininterruptamente, sem tocar os pés no chão, sem equipamentos que favoreçam a flutuação e/ou o deslocamento em meio líquido (ex.:roupa de neoprene ou similar, lycra ou similar, nadadeira, toca, óculos, palmar) em um tempo máximo de 05'.00" (cinco) minutos, no estilo crawl ou similar, em águas de rio ou lagoa (Rio Grande do Sul, 2013).

A classificação geral do curso, de acordo com a habilitação específica, e da recertificação, de acordo com a habilitação específica, se dará pela soma de pontos, como:

I) resultado das avaliações e médias das provas em ordem do melhor índice técnico (média final), contabilizando da seguinte forma: de 7,0 a 7,99 com peso de 0,50; de 8,0 a 8,99 com peso de 0,50; e 9,0 a 9,49 com peso de 0,50; de 9,50 a 10 com peso de 0,50; com peso total de 2; II) somatório do número de participações em operação verão até o máximo de quatro (ininterruptas) com peso total de 2; III) escolaridade, sendo 0,50 para nível superior (completo) e 0,50 para ensino médio (completo), com peso total de 1; IV) em caso de empate, o desempate será pelo critério de maior idade (Rio Grande do Sul, 2013).

A contratação obedecerá a classificação das capacitações, especialmente referente aos locais e áreas de atuação.

### **2.3.2 A Introdução da Mulher no Ambiente de Salvamento Aquático**

O primeiro relato do pioneirismo feminino como salva-vidas no RS, aconteceu em 2001 (Ilton Muller, 2021). Por conta dos treinamentos exaustivos e provas com alto teor de dificuldade, tinha como consequência a não efetivação das candidatas. Foi

através de muitos treinos e disciplina que a soldado Vânia Maria De Nale passou a ser a primeira salva-vidas mulher do RS.

Para Sartori (2017), a profissão é mais ofertada para o público masculino, por se acreditar no estereótipo de força e virilidade. Curiosamente, é possível vincular o baixo número de mulheres que escolhem ou atuam na profissão com a falta de inclusão e incentivo esportivo.

En principio por la falta de inclusión deportiva a las mujeres a nivel de toda la sociedad, desde la niñez. Siempre fue una profesión vista para hombres, al principio solo podían trabajar hombres. Hasta hoy en día algunas personas se sorprenden de que haya mujeres guardavidas (Sartori, 2017, p. ??).

Albuquerque (2022) em seu estudo, levantou dificuldades enfrentadas pelas mulheres guarda-vidas de Santa Catarina. Embora muito tenha se lutado para melhorias e aceitação do público feminino, ainda nos encontramos em uma sociedade com resquícios patriarcais, imperando as desigualdades de gênero na apropriação de funções e valores no âmbito profissional, religioso, político, militar e etc.

Permanece a convicção de que as profissões caracterizadas por serem mais físicas, como o salvamento aquático, devem seguir o estereótipo masculino, enquanto as atividades que exigem maior cuidado, como enfermagem, empregada doméstica etc., às mulheres. Com essa ideia, resulta em baixa inserção feminina nessas profissões. Para as mulheres que atuam como guarda-vidas, elas encontram dificuldades durante o exercício da profissão, no decorrer da temporada, tanto nas relações com os banhistas, como também com os colegas (GVCs e GVM'S), quanto com os superiores militares (GVM's).

Albuquerque (2022) traz dados sobre o vínculo dos guarda-vidas civis de Santa Catarina. A Instituição define que para o exercício de Educação física (durante o horário de serviço), deverá: tório o uso apenas de maiô preto ou azul marinho (pelas mulheres), ressaltando que a guarda-vidas:

Deverá utilizar apenas maiô preto ou azul marinho, frisando se que “o modelo do maiô deve ser para esporte (tradicional ou macaquinho) **não sendo permitido maiô estilo cavado e fio dental**” (grifo nosso). Nota-se, que há, inclusive, a inserção de ilustrações demonstrado quais os modelos permitidos (ou não).<sup>63</sup> Ademais, no que se refere aos cabelos, estabelece-se que: Os produtos para os cabelos, se usados, devem manter uma aparência natural

e não é permitido recortar o cabelo de modo a fazer desenhos, ou estilo que mantenha raspados parte ou todo o cabelo. Não é permitido cores de cabelos que sejam extravagantes ou chamativas. Quanto a acessórios para cabelos é aconselhado o uso de materiais como tiaras, presilhas e elásticos, sempre em cores discretas (preta ou marrom), com o objetivo de prender o cabelo longe da face, **não devendo agir como meio para chamar a atenção** (grifo nosso) (Albuquerque, 2022, p. 48).

Para Albuquerque (2022), dá a entender que a corporação se importa mais com a sexualização do corpo das mulheres do que a proteção das servidoras, ao centralizar a atenção para a aparência feminina. Além do mais, as mulheres que optaram por atuar nessa profissão, acabam se submetendo a maior vulnerabilidade a assédios morais, assédios sexuais, violências e importunações, por serem questionadas quanto ao seu desempenho tanto por colegas como banhistas, ainda mais por ser uma área de contexto masculino.

Em dado momento, alega que é possível supor que estas dificuldades não afetam somente as guarda-vidas civis voluntárias de Santa Catarina, mas as de outros estados e países de cultura patriarcal e, até mesmo, “demais mulheres que exercem profissões enquadradas no lado masculino da divisão sexual do trabalho” (Albuquerque, 2022, p.49).

### **3 METODOLOGIA (PARADIGMA QUALITATIVO, ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA)**

Rochinheski (2022) menciona que as pesquisas metodológicas são estudos que se relacionam a caminhos, formas, instrumentos e modelos para chegar a um objetivo.

A finalidade da pesquisa segundo Selltiz (1987) é de certa forma descobrir respostas para algumas questões mediante a aplicação de métodos científicos, já para Bunge (1972) a pesquisa científica tem duas finalidades, isto é, a acumulação e a compreensão dos fatos que foram levantados (Selltiz, 1987 apud Boni; Quaresma, 2005, p. 70; Buge, 1972 apud Boni; Quaresma, 2005, p. 70).

Sucintamente, as abordagens utilizadas para reunir dados são diferentes: para o paradigma quantitativo são necessárias entrevistas estruturadas ou questionários, produzindo a partir de um padrão que possa encaixar as respostas do pesquisado. O

paradigma qualitativo usufrui de entrevistas não estruturadas ou abertas, trabalhando com valores, significados, questões particulares, de maneira a compreender a realidade dos sujeitos. Todavia, os resultados obtidos através de ambas metodologias podem acrescentar mais informações em um único estudo (Coutinho, 2004).

Para a presente pesquisa, é importante para a pesquisadora descrever as vivências e entendimentos dos entrevistados durante o processo, por isso optou-se pela análise qualitativa, com entrevista semi-estruturada, ao entender que serão trabalhadas singularidades, motivações, objetivos pessoais (Boni; Quaresma, 2005).

### 3.1 INSTRUMENTOS DE PRODUÇÃO DE DADOS: ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA

Haguette (1997) define a entrevista como “processo de interação social entre duas pessoas na qual uma delas, o entrevistador, tem por objetivo a obtenção de informações por parte do outro, o entrevistado”. É uma técnica amplamente utilizada nas pesquisas de campo (Haguette, 1997 apud Boni; Quaresma, 2005, p. 72).

As entrevistas semi-estruturadas utilizam perguntas abertas e fechadas, as quais o entrevistado pode desenvolver suas falas, relacionando com o tema do estudo. Em certo momento, o pesquisador poderá direcionar o diálogo para a temática, adicionando perguntas para retomar alguma questão que possa ter “fugido” do tema central, reajustando para o contexto inicial da pesquisa.

Para esta pesquisa, foi realizada entrevista presencialmente, assim como à distância através de ligações e áudios gravados pelo aplicativo Whatsapp, as quais foram gravadas e posteriormente transcritas para análise.

### 3.2 SUJEITOS DA PESQUISA

A pesquisa foi realizada através de entrevistas feitas com guarda-vidas civis femininas temporárias, as quais o CBMRS é “responsável pelo recrutamento, seleção, treinamento, emprego operacional, acompanhamento e a dispensa”<sup>2</sup> das mesmas. Mesmo que possam estar atuando no presente momento em outros locais ou

---

<sup>2</sup> Conforme Lei nº15.897, publicada no DOE n.º 225, de 25 de novembro de 2022. Estado do Rio Grande do Sul, Assembleia Legislativa, Gabinete de Consultoria Legislativa.

desvinculadas com a profissão. Foram escolhidas 6 mulheres para participar do estudo, sendo estas identificadas como E1 (entrevistada 1), E2 (entrevistada 2), E3 (entrevistada 3), E4 (entrevistada 4), E5 (entrevistada 5) e E6 (entrevistada 6).

Optou-se por este público por já serem conhecidas por mim, existindo certo vínculo entre pesquisadora e entrevistadas, sendo assim permitindo maior colaboração e segurança para que fiquem à vontade para conversar.

A escolha por entrevistar essas mulheres se dá pela escassez de pesquisas que envolvam esse grupo, embora estudos com outras funcionárias de segurança pública estejam em ascensão. A presente estudante preferiu abordar tal temática por também ter tido vivência na profissão de guarda-vidas civil.

### 3.3 ANÁLISE DOS DADOS

Utilizando Yin (2016) como referência para este tópico, serão realizadas cinco fases para analisar os dados obtidos da pesquisa, sendo que para a primeira, deverão ser selecionadas informações e ordenadas para construção de uma base de dados. Já na segunda, os dados serão separados e “decompostos”, podendo se repetir diversas vezes. A terceira, as recombinações poderão ser estruturadas em forma de lista, de gráficos ou de outras formas, a fim de identificar padrões, reorganizando em sequências diferentes que as iniciais. A quarta, utilizará os dados para interpretar, podendo voltar para as fases anteriores de recompilação da base em outra percepção, ou em decomposição ou recomposição dos fragmentos. A quinta e última fase irá concluir toda a pesquisa, através da extração das interpretações da quarta fase (e das anteriores também).

### 3.4 ASPECTOS ÉTICOS

Foi elaborado o termo de consentimento livre e esclarecido, distribuído para as participantes a fim de coletar informações para o desenvolvimento do estudo. Garantindo o anonimato dessas mulheres, deixando claro que sua participação não é obrigatória e em qualquer momento, poderá pedir sua exclusão. Não serão identificados os locais de serviço para preservar a identidade das colaboradoras.

## 4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS E ANÁLISES

“Quando um corpo se encontra imerso a um meio, ele afeta e é afetado” (BARBOSA, 2021, p. 10). Ao olhar para a guarda-vidas civil, é preciso compreender que sua saúde mental e psíquica podem estar interligadas com as relações interpessoais e profissionais, somadas às influências do ambiente externo, sendo laboral ou pessoal. A partir dos relatos, destacaram-se três tipos de atravessamentos de gênero, os quais eram reclamados quase unanimemente, embora as entrevistas fossem individuais

### 4.1 PROBLEMA ESTRUTURAL: A FALTA DE BANHEIRO E A RELAÇÃO DE PERMANÊNCIA DE MULHERES NO TRABALHO

Nos anos iniciais dos ambientes de ensino, como em creches, é iniciado o processo de socialização e compreensão do próprio corpo e de suas práticas em relação ao espaço. Para aqueles bebês que nascem com um pênis, já são rotulados como meninos e durante o seu desenvolvimento, são ensinados a “fazer xixi em pé”, a fim de serem inseridos no universo da masculinidade (Finco, 2010).

Colaborando, a anatomia de grande maioria dos banheiros masculinos dispõe de mictórios, um ao lado do outro e sem divisórias, reforçando a urgência dos rapazes em se aliviarem e não compartilharem do sentimento de vergonha ao estarem com seus membros expostos, enquanto há poucas cabines fechadas com vaso sanitário, isolando aqueles que precisam deixar sua analidade à mostra (Damasceno; Almeida, 2018). O ato de um masculino sentar-se para urinar, um comportamento atrelado ao feminino, é visto como menos viril, menos macho. Essas estruturas verticais, parecem incentivar o orgulho do próprio membro (Beauvoir, 2009) por conta da sua exibição, tanto em ambientes privados como públicos. Sendo assim, um dos meios que os homens cis encontraram de ocupar as ruas é urinando em pé, afirmando a sua virilidade perante a sociedade e sem a necessidade de se esconderem (Bernardo *et al.*, 2022).

Portanto, a ausência dos banheiros pode não ter muita relevância para o público masculino, embora afete a saúde pública a todos os gêneros pela facilitação de contaminação por dejetos humanos (Cervi *et al.*, 2019). Entretanto, para as

mulheres cis, já é mais complicado, pois a sociedade julga até uma criança que precisa urinar na beira do asfalto, considerando um ato vulgar e de desrespeito.

A imagem de uma mulher é frequentemente associada à limpeza e delicadeza, e para preservar esse estereótipo, é exigido que se escondam e resguardem as suas necessidades, seu corpo. É nos ensinado que, embora possa estar no espaço público, os banheiros são as cabines da privacidade, da intimidade, precisamente por ser onde os excrementos devem ser rapidamente evacuados e escondidos das pessoas que estão por perto (Curvo; Valente, 2015). Para as mulheres, é cobrado ainda mais essa discricção, seja pela imposição da “moralidade” ou pelo discurso de segurança. Da Silva, Longhini, Fernandes (2014) afirmam que as mulheres que mijam em espaços públicos abertos são rotuladas como “menos femininas” ou se colocam em situação de vulnerabilidade.

Durante o curso de capacitação e recertificação de guarda-vidas civil, em diversos momentos do dia o uso de banheiro era necessário, porém não havia a presença destes em todos os locais, resultando na necessidade dos alunos, em especial as mulheres, de encontrarem outros meios para que pudessem fazer suas necessidades sem que estivessem muito expostos, como afirma esse trecho retirado da entrevista:

[...] Porém em outros lugares e durante o próprio curso não tem, é ir no mato, num banheiro químico e às vezes ir num banheiro químico é pior do que ir na rua. Teve banheiro no primeiro taf (teste de aptidão física) na jazida e durante o aquathlon não teve de novo. A gente tá meio insalubre (E3).

Para os autores Damasceno e Almeida (2018), um dos propósitos de não haver o compartilhamento dos banheiros, por gênero, é pela crença de que o homem “não seguraria seus desejos” (Damasceno; Almeida, 2018, p. 5), tornando-os perigosos e que as mulheres estariam “facilitando” algum ataque ou importunação. Esse discurso fomenta a ideia de que a mulher é submissa diante desse “homem” e que eles podem vir a assumir sua forma “animal” naturalmente.

Então, se um local até então considerado privado, as mulheres não estão seguras, o que será dito para aquelas que precisam se submeter aos espaços públicos? As vezes é na beira da rodovia, atrás de uma duna, no canto de um muro sem iluminação ou no meio dos arbustos de um campo. Estas, a fim de atender o

chamado fisiológico de seus corpos, precisam improvisar e mesmo assim podem acabar por cair na mira dos olhares curiosos e a outros tipos de invasões dos homens ao corpo feminino, não havendo a tal da segurança, como corrobora a entrevistada:

Normalmente a gente se trocava, fazia cabaninha entre as meninas, que éramos em 5 no meu pelotão, e era assim, não tinha nada de banheiro, nada. Pra nós, mulheres, tínhamos que ir no matinho, infelizmente não tinha banheiro (E2).

Seguindo a linha, também é necessário falar dos outros sofrimentos sentidos pelas mulheres. Nerbass *et al.* (2021) em seu estudo, afirma que a quantidade insuficiente de banheiros e a insalubridade dos mesmos, resultaram em comportamentos considerados prejudiciais para a saúde do indivíduo, ressaltando a predominância das longas esperas sem urinar, ocasionando em distúrbios renais e urinários.

De acordo com Nerbass *et al.* (2021), a relação entre a redução da ingestão de água e as condições insalubres dos banheiros, tem sido correlacionada com diversos problemas de saúde, com maior prevalência de infecção do trato urinário em mulheres. Para as participantes:

Colega já me relatou ter tido infecção urinária por não haver banheiro na praia ou por ser muito insalubre (E4). Tinha que sair da guarita e caminhar uns 10 min pra mim conseguir ir num mercadinho, onde eu podia usar o banheiro (E1).

Uma solução provisória que encontraram foi a disponibilização de banheiro químico, utilizado em eventos em que não há estrutura sanitária ou que não atende a demanda do uso. É uma cabine composta por porta, assento, geralmente há mictório, solução química sanitizante e respiradores.

No curso e em si também na guarita acaba não tendo um banheiro, porque é um banheiro público, acaba sendo um banheiro químico que todo mundo usa e a gente não tem o mínimo de privacidade (E2).

No início da temporada, não tínhamos banheiro químico (são disponibilizados pela prefeitura da cidade) e nem quiosque com banheiro, então usávamos uma casa abandonada (me expondo a riscos por ser uma área em que pessoas desconhecidas iam lá), já que não podíamos nos ausentar do posto por tempo prolongado. Após um tempo, foi disponibilizado banheiro químico atrás do quiosque, este sendo há uns 200 ou 300m da guarita (E6).

Embora seja um recurso “de segunda mão” para atender as necessidades fisiológicas, ainda assim a experiência de utilizar um banheiro químico deixa de ser prazerosa para o público feminino, mediante o conflito entre a estrutura e a acessibilidade para a ergonomia da mulher, assim como a insegurança e a falta de higiene, pois geralmente os banheiros estão dispostos em locais mais afastados da circulação e do comércio, por conta do odor. Durante as nossas provas, algumas vezes havia a presença destes banheiros, mas a disposição foi feita após os alunos reclamarem da ausência. De acordo com trechos analisados das entrevistas:

Banheiro que eles colocam só em prova, porque já houve reclamação de não ter, lembro que no meu primeiro ano não tinha banheiro. Durante o curso vai de qualquer jeito, às vezes tu tá menstruada e como tu vai trocar? No meio do mato ou no meio da água o absorvente? (E3)

Durante as provas (dos outros anos) não tinha banheiro, então fui obrigada a me trocar perto dos homens, não tinha onde eu ir no banheiro e os homens também tipo, procuravam lugares mais afastados e não me sentia segura de ir no banheiro antes de uma prova, então é uma situação bem complicada tipo tu não ter um espaço onde as mulheres não possam usar o banheiro pra se vestir ou fazer suas necessidades (E1).

Analisando as entrevistas, pode-se dizer que se houvessem mais estruturas para abrigar e garantir a segurança das mulheres, dando espaço para suas necessidades, mesmo sabendo que a educação dos homens perante os outros corpos deveria ser a prioridade, poderia haver mais interesse, ingresso e manutenção delas na profissão. Melhorando a qualidade de vida dos funcionários, ocasionaria numa esfera trabalhista mais saudável, produtiva.

Estes relatos, para algumas pessoas podem ser ignorados ou não levados a sério, considerados como pouco-caso, mas é uma afronta ao universo machista, porque a exigência de banheiros privativos públicos, até então eram limitantes aos homens (Curvo; Valente, 2015), é gritar que a as mulheres também pertencem àquele espaço, que a sua presença não é mais regulada para a ala doméstica! Elas urinam, defecam e também sangram, tornando-as tão pertencentes daquela esfera quanto os homens.

#### 4.2 “TÃO MAGRINHA, SERÁ QUE VAI CONSEGUIR ME SALVAR?” O ESTEREÓTIPO DO CORPO “FEM”

Neste ambiente do salvamento aquático, espera-se que o corpo do servidor esteja fisicamente apto para realizar salvamentos, não importando a quem e nem aonde. São pré requisitos ter habilidades desenvolvidas como correr, nadar e ter força física, como alega a Instrução Normativa 002:

Art. 7º O GVCT é responsável pela constante manutenção e aprimoramento de sua condição física e deverá manter seu condicionamento através da execução de exercícios específicos e condizentes com a exigência do serviço, podendo variar em função de diversos fatores, tais como: carga horária de trabalho, relevo do local, fluxo de banhistas, dentre outros (Rio Grande do Sul, 2013)

Menezes *et al.* (2021) alegam que as características vinculadas a virilidade, brutalidade, força, destemor, domínio de postura perante situações de risco, de manejo com público, são comumente atreladas aos homens. Para Hirata e Kergoat (2007), não somente as características atribuídas, mas a ideia de trabalhador estava também personificada na imagem do masculino, somado com os espaços em que exercia poder, como a política. Às mulheres lhes foram vestidas as personalidades delicadas, submissas, reservadas e sensíveis, dispostas para o trabalho doméstico e familiar ou para aquelas que buscavam outros meios de quebrar os paradigmas da sociedade, lhes sobravam mau olhados e indiferenciação. Os papéis sociais foram definidos a partir do condicionamento físico, sendo assim, qualquer cargo ou ambiente que exigisse força física, estariam destinados aos homens, restando às mulheres apenas garantir a saúde e integridade deles (Peixoto, 2022)

A inserção da mulher nas carreiras policiais, forças armadas, de segurança e militares foi um processo contraditório (Cruz, 2017), ao passo que consideravam um “abuso” e questionavam a presença feminina, também havia a admiração por romper com estereótipo físico (focando na aparência “desmasculinizada”). Freitas (2022) contribui em seu estudo, no qual alega que por não se encaixar em certos contextos em que exigem padrão físico e estético, atribuído ao rendimento nas atividades profissionais, fora frequentemente julgada.

Estar fora de um padrão estético em contextos nos quais o vigor físico é pressuposto de potencialidade me tornou alvo de avaliações constantes. Apesar de vários militares (homens e mulheres) portarem uma aparência distante da imagem vigorosa dos deuses gregos do esporte e terem desempenhos sofríveis nas atividades profissionais (indicadas em relatos de baixo desempenho e pedidos de licença médicas), o discurso da prática regular de exercícios físicos e esportes, além das críticas e repreensões a quem “não está em forma”, foi tema recorrente nas interações (Freitas, 2022, p. 10).

Um exemplo desses contratempos é encontrado quando os banhistas/veranistas se deparam com a presença feminina no efetivo de guarda-vidas, além da sensação de estranhamento, ocorrem situações em que a capacidade técnica da servidora é questionada pela sua aparência não corresponder ao ideal imaginário, assim como paralelamente são objetos de fetiche de outros ou para contrapor, são admiradas. As entrevistadas deram relatos semelhantes, de pessoas diferentes abordando-as em seus postos de trabalho:

Ah mas tu é tão pequenininha, tu é tão magrinha, tu ia conseguir me tirar da água? (E3)

Uma guria desse tamanho, como vai salvar alguém?; Tu é tão magrinha e olha o meu tamanho, como tu iria me tirar?; Tu consegue nadar até lá o fundo? (E5)

Fora isso, alguns comentários tipo duvidando da minha capacidade, se eu ia ser capaz de salvar, se eu sabia nadar, nossa se eu sabia nadar já ouvi várias vezes. Sou guarda-vidas e não sei nadar né -risos- (E1).

“O sexismo hostil é uma forma agressiva de preconceito às mulheres [...] são percebidas como pessoas menos competentes em relação aos homens e como adversárias deles, que tentariam lhes tomar o poder e visariam controlá-los” (Glick; Fiske, 2006 apud Peixoto, 2022, p. 57).

Tem muita gente machista ainda, tem pessoal que é muito antigo, que não aceita trabalhar com mulher, que tem preconceito de “ah tu é *fem*, tu não vai conseguir, tirar, tu tem menos força”, só que a gente tá capacitada igual. Se a gente passa nas provas, a gente tá apto, a gente pode assumir o serviço igual (E2).

Já foi visto anteriormente que para concluir o curso, homens e mulheres realizam a mesma carga horária, os mesmos treinamentos e provas, não havendo distinção de gênero quanto aos critérios de classificação e desempate, concluindo que

se há uma mulher guarda-vidas efetivada, logo ela foi apta em todos os exames e tem plena capacidade de exercer o serviço.

O fato das provas físicas, durante o concurso, serem iguais para todos, as quais o critério para desempate é a idade e a classificação depende da tabela de decaimento, dá a entender que é um princípio voltado para a igualdade, mas não de equidade. Concordando com Cappellee e Melo (2010), as mesmas provas físicas, para ambos os sexos, pode dificultar e desestimular a entrada e permanência no trabalho. Para Menezes *et al.* (2021), passa a impressão de que a oferta para inscrição de mulheres se dá na intenção das instituições mostrarem-se inclusivas. Verificam-se os relatos:

Na parte do RS tem uma desigualdade muito grande, começando desde a porta de entrada onde homens e mulheres têm que fazer a mesma prova ao mesmo tempo (E1).

De certa forma acho meio injusto as provas serem iguais, porque em âmbito nacional, questão de todos os editais de concursos públicos de processos seletivos geralmente o taf é diferente pra mulher então nessa questão de ser igual eu não acho correto (E2).

Mas nas provas é tudo igual né, nossa classificação não é feminina e sim geral. Se tu vai prestar concurso para os próprios bombeiros, tem taf masculino e taf feminino né e ali não, a gente tem um taf pra todo mundo e Deus que nos ajude. Eu me sinto um pouco prejudicada nas baterias, que nem aconteceu comigo no aquathlon, eu nadava pra 4m10s e os meninos nadaram e se embolaram tudo em cima de mim e meu tempo foi 4m40s. Não sei se é por eles serem muito grosseiros na hora de fazer e atrapalha um pouco, mas o taf tem uma diferença e a classificação a gente fica numa classificação geral em que a gente tá competindo que querendo ou não é biologicamente mais forte que a gente (E3).

Sim, é notória a diferença entre homem e mulher na profissão, começando pelas provas, eles falam que há uma igualdade, porque o tempo é para todos, eu não quero igualdade e sim equidade. A fisiologia do corpo de uma mulher é uma e a do homem é outra. Tem que haver equidade em questão de tempo porque o corpo é diferente (E4).

Sim. As provas físicas são iguais, logo competimos em categoria geral. A única “diferenciação” é a tabela de decaimento por idade, quanto mais “velho”, a pontuação é favorecida, mas não há categoria homem/mulher. O que distingue em relação aos TAFs dos concursos de segurança pública, como do próprio CBMRS, no qual homens e mulheres fazem as mesmas provas porém com tempos e distâncias diferentes (E5).

Conforme abordado anteriormente, para a prova do aquathlon (teste físico exigido durante o curso de capacitação e recertificação, o aluno (a) deverá nadar

200m em até 5 minutos, seguido de 1600m de corrida) utiliza-se a tabela de decaimento na pontuação, porém esse teste exige mais esforço físico das mulheres, porque precisam competir (a fim de conseguir o local de atuação desejado) contra os homens, em um sistema que se baseia nas características masculinas, indo ao contrário dos demais testes de aptidão física aplicados nos concursos públicos de segurança, como por exemplo o EDITAL DA/DRESA nº SD-B 01/2017 Soldado de 1ª Classe – QPBM/CBM, último concurso para formação de novos soldados do CBMRS (2017):

8.3.5.1 1ª Etapa – Testagem de Aptidão Física: 8.3.5.1.1 Para candidatos do sexo masculino: 03 flexões de barra, 35 abdominais em 60 segundos e percorrer 2.400 metros em 12 minutos; 8.3.5.1.2 Para candidatas do sexo feminino: 10 apoios do tipo feminino (joelhos apoiados no solo), 30 abdominais em 60 segundos e percorrer 2.000 metros em 12 minutos; 8.3.5.2 2ª Etapa – Testagem de Aptidão Física para Bombeiro: 8.3.5.2.1 Para candidatos do sexo masculino: 8.3.5.2.1.1 Corrida de 75 metros transportando carga de 20kg no tempo máximo de 18 (dezoito) segundos; 8.3.5.2.1.2 Subida em corda lisa, com deslocamento vertical de 4m, no tempo máximo de 60 segundos; 8.3.5.2.1.3 Natação na distância de 25 metros, no tempo máximo de 60 (sessenta) segundos. 8.3.5.2.2 Para candidatas do sexo feminino: 8.3.5.2.2.1 Corrida de 75 metros transportando carga de 20kg no tempo máximo de 21 (vinte e um) segundos; 8.3.5.2.2.2 Subida em corda lisa, com deslocamento vertical de 3m, no tempo máximo de 60 segundos; 8.3.5.2.2.3 Natação de 25 metros, no tempo máximo de 80 (oitenta) segundos [...] (EDITAL DA/DRESA nº SD-B 01/2017).

Para as mulheres entrevistadas, se faz necessária uma reformulação nos critérios de classificação, levando em consideração que os resultados obtidos das provas não se baseiam nas diferenças da fisiologia humana e os efeitos no desempenho físico de homens e mulheres (Fortes; Marson; Martinez, 2015). Essas profissionais, desempenham um papel importante na segurança de outros, possuem força física, agilidade, habilidade para lidar com o público, são destemidas e também arriscam as suas vidas, tal como e junto aos seus colegas e superiores. Embora sejam constantemente questionadas e afrontadas, às vezes precisando “se masculinizar” para ter maior credibilidade (Lima *et al.*, 2013). As mulheres aprenderam a ser firmes e fortes, somadas às outras características que as destacam, quebrando a imagem de liderança bruta e viril masculina. Ao mesmo passo em que lutam pelo reconhecimento e respeito, também clamam por equidade nos critérios de classificação. E engana-se quem acredita que por pedirem pela mudança, são mais

frágeis. Há diferenciações no rendimento por conta da fisiologia humana, e mesmo assim as mulheres buscam ingressar e permanecer nessas profissões, estas que carregam um estereótipo físico, forçando as mulheres a necessidade de provar sua competência profissional.

#### 4.3 “GOSTOSA, VOU ME AFOGAR! TU VAI ME SALVAR?” ASSÉDIO SEXUAL NO MERCADO DE TRABALHO

Por definição, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o assédio é a integração de ações ou ameaças de tais comportamentos, que podem ser de modo exclusivo ou repetido, que visam provocar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, incluída a violência e o assédio em razão de gênero (OTI, 2019). Já o assédio sexual é definido pela lei brasileira Nº10,224, de 15 de maio de 2001, como “o ato de constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função” (Brasil, 2001). Constitui como crime, não havendo obrigatoriedade de repetição ou “sistematização de conduta” para ser considerado assédio sexual, bastando apenas uma única ação com “teor sexual indesejado pela vítima, em que ocorra a intimidação com incitações sexuais inoportunas”<sup>13</sup>.

Para Dias (2008), o assédio sexual é definido por comportamentos de cunho sexual indesejado, como ações verbais, não verbais ou física, na intenção de ofender a integridade física e moral da vítima, podendo lesar o seu “desempenho” e carreira profissional, ferindo o “direito constitucional garantido, ao trabalho e ao emprego em igualdade de circunstâncias” (Dias, 2008, p. 12).

“É uma violência apoiada na naturalização e construção histórica das desigualdades sociais entre homens e mulheres que, diariamente, tenta se apropriar de seu corpo e subtrair sua autonomia, limitando o direito das mulheres ao espaço público [...]” (Santos, 2015, p. 30). Importante salientar que as vítimas de maior número são mulheres, ainda que os homens também possam vir a ser.

---

<sup>3</sup> A pena prevista é de detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. Trata-se de evolução da legislação, pois essa conduta era enquadrada no crime de constrangimento ilegal, cuja pena é a de detenção por 3 meses a 1 ano ou multa para o transgressor, conforme o artigo 146 do Código Penal (Brasil, 2001).

Este tipo de violência compõe ações como conversa, mensagens, piadas, insinuações ou gestos com conotação sexual, toques físicos indesejados, ameaças, a forção de situações impertinentes ou convites para encontros maliciosos, oferecer vantagens ou benefícios em troca de favores sexuais, abusos sexuais e outras violações (Tribunal Regional Do Trabalho Da 6ª Região - Pernambuco, 2023). Segundo uma das informantes da pesquisa:

Tinha que cuidar muito o que falava na guarita, sendo colegas como homem e mulher, se não a pessoa já queria assunto muito íntimo (E4)

Como consequência, as vítimas podem desencadear um ou mais danos gerados pelo assédio, como: psicológicos (vergonha, culpa, tristeza, inferioridade e baixa autoestima, irritação, pessimismo, depressão, diminuição da concentração e da capacidade de recordar acontecimentos, cogitação de suicídio); físico (distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas, alterações da libido, agravamento de doenças preexistentes, alterações no sono, dores de cabeça, estresse, suicídio); sociais (falta de vontade de fazer amizades, degradação do relacionamento familiar) e profissionais (redução da capacidade de concentração e da produtividade, erros no cumprimento de tarefas, intolerância ao ambiente de trabalho e reações).

Não muito tempo atrás, a mulher que ousava fugir do trabalho doméstico, em busca de maior autonomia e trabalhar em outras esferas, era caracterizada como “mulher de índole duvidosa”, porque acreditava-se que conseguiriam ou conseguiram tal posição somente após terem se submetido ao “teste do sofá” (Freitas, 2001). Por conta desse imaginário, muitas mulheres eram desacreditadas a irem atrás de seus sonhos. Porém, com a modernização do mercado de trabalho e maior desconstrução dos costumes patriarcais, houve mais inserção das mulheres em setores profissionais, desestabilizando os departamentos conhecidos como propriamente masculinos, provando que suas habilidades não se limitam aos interesses e imposições dos outros.

Entretanto, mesmo com tais conquistas, alguns postos de trabalho que têm efetivo predominantemente masculino tendem a desenvolver resistência e hostilidade à presença feminina, como profissões voltadas à segurança, política, industrial e etc (Dias, 2008). Para aqueles que se sentem “feridos” ou “ameaçados”, a reação para

desqualificar ou diminuir a imagem da mulher é através de condutas sexuais indesejadas, abusivas, ameaças e/ou comportamentos que buscam lesar a dignidade e forçar um ambiente hostil.

E mesmo que nem todos os colegas compactuem com tais ações, muitos acabam sendo omissos, alegando que “não possuem todas as informações” ou “eles que se entendam” para evitarem de ser testemunhas e se colocarem no olho do furacão.

Assim, além das mulheres precisarem provar de sua capacidade para desempenhar funções empregatícias, ainda são atribuídas a perversidades e sexualização. No ambiente profissional, não há um único tipo de assediador e nem um “modus operandi”, mas há a certeza de que poderão ser encontrados em qualquer tipo de trabalho e status social e hierárquico. Para Nascimento e Lima (2021), nos locais de trabalho, o assédio sexual apresenta-se como assédio sexual horizontal e assédio sexual vertical.

Durante a Operação Verão, os guarda-vidas civis “estão” militares (não são militares, mas trabalham para tais e juntamente, com o mesmo objetivo de trabalho, seguindo as mesmas regras e passíveis de punições similares), logo devem respeitar a cadeia de comando militar, respondendo às ordens e submetidos às tarefas exigidas. E embora o sistema seja caracterizado por respeito, disciplina e camaradagem, não se exclui por completo a possibilidade de criar um ambiente hostil (Sá; Folriani; Rampazo, 2017), caracterizado pelo assédio sexual vertical ascendente (como banhistas com guarda-vidas) ou descendente (como superior com subordinado), como alega uma entrevistada:

Ele (sargento) tá confundindo as coisas. Ele “se passa” quando não é sargento (fora de serviço), a gente diz “não” e ele tá sendo trouxa na função. Ele chega na guarita e incomoda só as gurias, sabe? Ele confunde o pessoal com o profissional sabe, daí vai lá e ferra as gurias como fiscal (E6).

Para Sá, Folriani, Rampazo (2017), o sexismo é tão habitual, que faz com que as cantadas, brincadeiras, gestos maliciosos passem quase “batidos” durante o cotidiano das mulheres, independentemente do ambiente em que se encontram, seja profissional ou de lazer, corroborando com as seguintes alegações:

O sargento XXXX passava em frente a guarita e fazia coraçãozinho, outros sempre largavam uma cantadinha, mas nada assim nunca ninguém passou além disso, seriam “brincadeiras inocentes que de inocente não tem nada (E3).

Já ouvi colegas falando que o *fiscal* convidou para jantar fora, sair do serviço mais cedo (E4).

Todavia, nem toda relação de cantada ou abordagem com conotação sexual, ocorrida em espaço laboral ou outro, obrigatoriamente configure assédio sexual. Digamos que seja no ambiente de trabalho, se for correspondida a tentativa do superior com subordinado(a), assentida e desejada pelos dois, não configurará assédio. Se houver recusa por parte de um e não havendo intimidações posteriores pelo outro, também não caracteriza. Porém, se a situação força a mulher a aceitar ceder às vontades do outro ou caso negar-se, sofrer perseguições ou retaliações, então poderá acusá-lo como assediador (Souza, 2008).

Para o assédio sexual horizontal, é considerado quando há comportamentos, constrangimentos com conotação sexual, ocorridos no local de trabalho, partindo de um colega de mesmo nível hierárquico. Um colega pode ser assediado por outro colega, especialmente quando grupos tendem a não respeitar as diferenças do outro indivíduo (grupo masculino com inserção de mulheres).

Além dos colegas e superiores militares, há muitos guarda-vidas civis também, teoricamente servindo a mesma posição hierárquica. Com a figura masculina prevalecendo, não é simples para uma mulher ganhar respeito; estando à mercê de piadinhas ou conversas com insinuações sexuais ou grosseiras, assim como abusos sexuais (Freitas, 2001).

Tivemos uma reunião [*trecho retirado pela autora para não identificar o local*] e depois ia ter que se deslocar para a nossa guarita, acabei pegando uma carona com um colega da guarita do lado e quando entrei no carro, ele resolveu forçar uma situação que eu não queria, tipo (ele) queria botar a minha mão nas partes íntimas dele e meio que me forçou a botar, encostar, e óbvio que eu não quis. Tentei esquivar e fiquei meio sem saber o que fazer, saí do carro e ele olhou pra mim e falou “não aconteceu nada”. Fiquei quieta, ele é muito idiota mas não sei o que vou fazer. Mas não falei nada, poderia ter falado com tenente, com outras pessoas, mas era a minha palavra contra a dele (E6).

Já sofri um abuso sexual por parte de um colega de trabalho também (E1).

“Eu não quero saber coisas íntimas do colega e da mulher dele, exemplo: formas como ele gosta ou não gosta de ser tratado nos nas partes mais

íntimas do momento dele. Aí mudava de assunto e a pessoa voltava no mesmo assunto. Foi apenas com um colega que ocorreu (E4).

“Fulano disse que não poderíamos ficar sozinhos na guarita em dias de chuva porque a mulher dele ia ficar com ciúmes e que ele não ia saber se controlar e alguma coisa poderia acontecer” (E1).

Teve situação de colega que queria ficar comigo, que ficou insistindo, mas eu me mantive firme e falei que não, não e não, mas foram vários nãoos pra pessoa realmente acabar entendendo que eu não queria, achava que era “ai que está se fazendo de difícil porque sei que tu quer”, mas a partir do momento em que eu fui firme, a pessoa realmente acabou entendendo que não queria. Aconteceu uma situação bem chata, sabe, questão de acabar me mandando um *nude*. Eu abri e fiquei em choque (E2).

O assédio e suas diversas manifestações acabam prejudicando o desempenho, a sensação de pertencimento e a saúde mental e física da vítima. São horas que uma dupla de “guariteiros” passam trabalhando e em um espaço (guarita) relativamente pequeno. É necessário que aja confiança e respeito, afinal ambos estão ali colocando suas vidas em risco, todos os dias, pelo bem do outro. A colega não está ali para “preencher buraco no efetivo” nem “para tornar a praia mais bonita”.

Neste ponto, pode-se dizer que é um assédio vertical ascendente, no qual a figura superior (guarda-vidas) é atacada por um “subordinado” (banhista). Mesmo já não sendo tão novidade as mulheres estarem trabalhando nas guaritas da praia, garantindo a segurança e lazer dos banhistas, ainda são encaradas como ameaça a virilidade, ao mesmo tempo que são objeto de fetiche de outros.

Era tipo toda hora tipo algum comentário, aí tu saía pra fazer uma ronda e tu não conseguia sair tranquila sem ouvir um “ah vou me afogar” ou alguém assobiando, sabe? (E1).

Vou ali me afogar; tu vai fazer respiração boca a boca em mim? (E6).  
Me senti vulnerável muito mal. Eu senti vergonha de descer da guarita pra fazer uma prevenção, sendo que eu estava cuidando da vida das pessoas que estavam ali, todo mundo olhava, assobiava, gritava (E4).

Torna-se desafiador, desgastante e desanimador trabalhar para cuidar das pessoas quando estas não respeitam as orientações e ainda atrapalham o desenvolvimento do serviço.

[...]“Ah eu vou me afogar”, “tu vai me salvar”, “gostosa” de tirarem foto da minha bunda quando eu subo a escada da guarita (E4).

[...]”Gostosa, vou me afogar! tu vai me salvar?” e aí eu falei “se o senhor falta de respeito eu to trabalhando, imagina se fosse a sua mãe, sua filha, sua esposa que estivesse no meu lugar e o senhor, nesse nível, tá falando comigo, imagina se fosse alguma mulher familiar sua, como o senhor gostaria que fosse tratada?” Ele ficou quieto e todo mundo riu da cara dele, estava embriagado demais, era no carnaval se não me engano. A situação ocorreu quando eu estava indo no banheiro, me senti vulnerável muito mal, cheguei chorando de raiva na guarita. Tudo eu estava engolindo durante o dia e de tardezinha aconteceu isso (E4).

Em datas comemorativas e época de férias escolares, as praias e balneários tendem a maximizar a quantidade de veranistas. Especialmente no carnaval, há mais pessoas e maior consumo de bebidas alcoólicas e drogas, que embora sejam desencadeantes, não são inteiramente responsáveis pelo comportamento abusivo, assediador e desrespeitador. Servem como “exibição” dos pensamentos preconceituosos e machistas que são ensinados, repercutindo ações que desvalorizam a mulher como ser humano, suas qualificações, desafiando a sua saúde mental e física.

Para tentar combater os assédios, conforme a lei, é indicado que o denunciante consiga adquirir provas do acontecido contra si (áudios, mensagens, vídeos, etc) para auxiliar e agilizar o processo, trazendo maior legitimidade para a denúncia. Se houver testemunhas, é importante coletar dados para que estas possam dar seu parecer sobre a situação.

No processo de contratação, uma Major (não identificada) conversou com cada mulher que estava na fila para oferecer apoio e ser o meio direto de denúncia caso acontecesse qualquer tipo de situação de assédio. Foi inesperado e acolhedor saber que haveria alguém com quem contar, caso fosse preciso. Entretanto, as entrevistadas escolheram diferentes maneiras para lidar contra os assédios sofridos. Enquanto algumas não denunciaram, uma delas enfrentou o assediador e outra denunciou para seus superiores.

Não foi tomada nenhuma providência porque eu não falei, não quis falar. Fiquei com raiva, guardei pra mim(E6).

Eu cortei bem, pela raiz do problema, não precisei levar para superiores. Fui curta e grossa “vamos parar com a conversa, não to gostando, não quero saber da tua vida íntima”. Me mantive firme (E3.)

Foram medidas que passaram por cima de mim, não levaram em consideração o que eu sentia, foi feito o que eles acharam que era certo, já quiseram me mudar de posto de guarita sem me perguntar se me sentia confortável com a mudança tomaram decisões tipo passar por cima da minha palavra de distorcer coisas de falar que eu sempre arranjava problema me colocando muitas vezes como culpada da situação (E1).

Poderia ter denunciado mas a prova em si não teria porque era foto temporária mas fica uma situação chata. Tanto que agora na recertificação a gente acabou se encontrando e ficou um clima bem bosta, sabe? (E2).

Durante o curso, tem, pra te falar nenhum acho que teve uma vez que tive segurança de ter uma mulher que me apoiaria em qualquer situação que fosse desconfortável pra mim, mas tirando isso, foram raros os momentos que eu pudesse me sentir segura e acolhida assim (E1).

Mas ainda assim, o assédio permanece circulando pelo fato de as vítimas não quererem denunciar ou prosseguir com a ação, ou às vezes não dando tanta “importância” e deixando que outros tipos de assédio se manifestem (Freitas, 2001). Por questões como medo de retaliação, intimidação, incerteza de que acreditarão, receio de ser prejudicada no trabalho e entre outras.

O assédio serve como um instrumento de controle social, a fim de impor e permanecer como dominador perante às mulheres, pela não aceitação da inserção do feminino no ambiente laboral, na tentativa de diminuir a sua autonomia (Dias, 2008). Aquelas mulheres que estão enquadradas nos serviços reservados à masculinidade, estão mais suscetíveis a sofrerem algum tipo de assédio sexual, e para aquelas que denunciam, sobram as retaliações. As violências relatadas pelas entrevistadas, assim como todas as demais formas de assédio que outras mulheres também sofreram e/ou sofrem, são reflexos de uma construção sociocultural que se prende na desvalorização da mulher, atentando constitucionalmente sobre seus direitos e obrigações como cidadãs. Embora às vezes pareçam ser “inofensivos”, o assédio pode ser desgastante, humilhante, traumático, causando desarmonia entre as faculdades físicas e mentais, afetando as esferas sociais e de trabalho, adoecendo-as vítimas. O conjunto de fatores poderá afetar a vida privada e profissional (Barreto; Heloani, 2015).

A participação das mulheres nos âmbitos de segurança, forças armadas e salvamento cresceu, sacudindo o tradicionalismo masculino. Elas se expõem aos mesmos riscos que as profissões são submetidas, conquistando mais respeito e espaço nessas esferas, até porque, não raramente, elas precisam se mostrar mais

empenhadas e qualificadas do que o seu colega masculino, mesmo ambos exercendo as mesmas tarefas e cargos. Na intenção de trazer mais mulheres para a profissão de salvamento aquático, é necessário que o corpo de bombeiros (e outras instituições) encontre formas que garantam a permanência e segurança destas, porque são diversas situações em que ocorrem os assédios e mesmo havendo um espaço para denúncia, ainda houve desqualificação e retaliação, reforçando a ideia de que não adiantaria se submeter a outros tipos de “incômodos”, podendo desestimular o interesse pela profissão.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Essa pesquisa, que teve como objetivo geral analisar os atravessamentos de gênero nos processos de formação e atuação profissional de mulheres guarda-vidas civil, expressou que as entrevistadas percebem as desigualdades e violências cometidas contra as mesmas. Apesar das diferenças de tempo de serviço, escolaridade, local de atuação, estado civil, entre outras características, as percepções das participantes sobre situações e contextos em que há atravessamentos de gênero, em suas diversas formas, pouco variaram.

Verificou-se que a falta de estrutura do banheiro afeta a ambos os sexos, porém há maior peso para as mulheres, porque recai sobre a falta de privacidade e o risco à exposição, deixando-as mais vulneráveis a sofrer ataques ou de contrair alguma doença, pela falta de higiene. Para os homens, é menos constrangimento se forem pegos urinando numa árvore do que encontrar uma mulher agachada, totalmente desconfortável, fazendo o mesmo. As mulheres, se ficarem muito tempo guardando o “xixi”, podem gerar um quadro de infecção urinária, além disso, também necessitam trocar o absorvente quando encontram-se no período menstrual, e para tal ação ser feita em uma duna de areia, ou entre as moitas, ou com a ajuda das colegas para fazer uma “cabininha”, torna-se desanimador. Após terem sido feitas reclamações, o CBMRS providenciou banheiro químico, disposto em um dos locais de treinamento e prova, melhorando as condições de saúde e higiene para os alunos. No entanto, não eram todos os dias em que a estrutura se fazia presente.

Além disso, as entrevistadas percebem-se discriminadas por serem mulheres em um ambiente laboral que anteriormente a masculinidade era exclusivamente

padrão. As profissões que exigem dominância, relações de poder, exigência de força física e relacionamento com o público, eram reservadas ao homem, enquanto para as mulheres eram configuradas como delicadas e frágeis, dispondo-as às tarefas domésticas e de cuidado. Com a inserção das mulheres nas esferas empregatícias, em especial às de segurança, salvamento e forças armadas, provocou uma ruptura no estereótipo machista, sendo encaradas como “ameaças” aos papéis socioculturais, sofrendo retaliações e outras formas de violências e impedimentos. No ambiente do salvamento aquático, as guarda-vidas civis têm de lidar com inúmeras afrontas a respeito de sua competência profissional, conforme os relatos das entrevistas, tendo que constantemente provar que são capazes de lidar com situações de perigo e executar as atividades exigidas. Percebe-se que a maioria das entrevistadas relatam que as situações incômodas e de assédio moral, partem mais dos banhistas (majoritariamente homens, mas não excluem-se as mulheres também) e também de alguns colegas e superiores.

Entretanto, não pode-se generalizar, levando em consideração que também houveram comentários positivos vindos de colegas masculinos a respeito da presença feminina, assim como demonstrações de admiração e apoio por parte de alguns banhistas.

Constatou-se em quase todas as entrevistas o aparecimento de relatos denunciando casos de assédio sexual, através de conversas e comentários de cunho sexual, toques físicos não desejados, forçar situações de constrangimento e abusos sexuais. A maioria dos abusadores foram identificados como banhistas e embora cometam os demais tipos de violências, ainda assim as guarda-vidas civis exercem a atividade com profissionalismo, garantindo a segurança dos mesmos. Além dos comentários negativos, tentando reduzir a presença feminina, acabam tornando o serviço desgastante mentalmente, podendo prejudicar o desempenho da atividade. Não obstante, também houveram casos de assédios e abuso sexual vindo de colegas guarda-vidas masculinos, durante horário de serviço e fora também. Verificou-se que diferentes medidas foram tomadas a respeito dos casos relatados; uma colega denunciou para superiores; outra enfrentou diretamente o assediador, enquanto as outras optaram por não tomar nenhuma providência.

Para que haja redução ou extinção das desigualdades de gênero na profissão, é preciso que ações sejam tomadas a fim de garantir o interesse e a permanência das

mulheres. É necessário que se tenham estruturas que abriguem as necessidades das(os) alunas(os) durante a formação e que também ofereçam uma linha direta de apoio, garantindo a não retaliação e manipulação, promovendo a segurança do efetivo feminino.

As desigualdades de gênero ainda são presentes no cotidiano das participantes, pois mesmo que a sociedade e as instituições militares estejam caminhando para sair dessa esfera sexista, ainda são repassados pensamentos limitantes e machistas nas famílias brasileiras, na tentativa de manter a dominação masculina sobre as mulheres. Ainda, foi notório o nível de conscientização quanto aos atravessamentos de gênero observados pelas guarda-vidas civis e a coragem para conversar sobre assuntos que poderiam causar constrangimento ou mágoas.

Embora o efetivo feminino de guarda-vidas civis temporárias seja muito desproporcional ao masculino, nota-se a partir dos editais de inscrição dos anos anteriores que o interesse das mulheres em ingressar na profissão tem aumentado.

As guarda-vidas civis temporárias são otimistas em relação ao aumento do efetivo feminino na profissão, levando em consideração que mais mulheres estão exercendo a sua autonomia, buscando o empoderamento e conhecendo a atividade de salvamento aquático, regido pelo meio militar.

A autora deste estudo acredita que os atravessamentos de gênero são consequências da cultura machista e patriarcal que persiste no Brasil, repercutindo nas conversas de família, nas rodas de bares e em demais ambientes de lazer, também nos âmbitos laborais, não eximindo os de caráter militar. Para o ambiente de salvamento aquático, mesmo estando em constante desenvolvimento sobre questões de segurança dos servidores e/com o público, e maior ingresso feminino ao longo dos anos, ainda há comportamentos e sujeitos que insistem em duvidar e desqualificar as mulheres que compõem o quadro efetivo.

Por fim, percebeu-se que as mulheres guarda-vidas se encontram numa posição vulnerável a sofrer com os efeitos das desigualdades de gênero e sexismo, por estarem inseridas neste contexto em que o modelo representativo da força é o homem, podendo provocar a segregação no meio de trabalho, cenário este agravado pelo papel de resistência e defensora de uma conceitos divergentes do padrão estabelecido.

Concluindo, o objetivo geral da pesquisa foi respondido e a autora acredita que a partir deste trabalho possam surgir mais questionamentos e estudos acerca das mulheres enquanto guarda-vidas civis, buscando qualificar o ambiente laboral e torná-lo mais representativo.

## REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Deborah Terhoch. **Guarda-vidas civil (GVC) em Santa Catarina: problemáticas e soluções acerca do vínculo voluntário**. Orientador: Marco Antônio César Villatore. 2022. 94f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Direito, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/233110>. Acesso em: 12 ago. 2024.

ANDRÊO, Caio et al. **Homofobia na construção das masculinidades hegemônicas: queerizando as hierarquias entre gêneros**. Estudos e Pesquisas em Psicologia, v. 16, n. 1, p. 46-67, 2016. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=451846425004>. Acesso em: 15 ago. 2024.

BARBOSA, Caroline Glembotzky. **Corpo e Água: Um mergulho nas interações do corpo deficiente físico**, 2021. Trabalho de Conclusão de Curso, graduação em Educação Física, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/240187/001142391.pdf>. Acesso em: 15 ago. 2024.

BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. **Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais**. Serv. Soc. Soc., São Paulo, n.123, p. 544-561, jul/set. 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0101-6628.036>. Acesso em: 12 ago. 2024.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1980

BERNARDO, Gabriel Vargas *et al.* **O mijo, o picho e o lixo: as festas de rua e as modulações do público e do privado**. Ponto Urbe, São Paulo, n. 30, 2022. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/pontourbe/article/view/217177/198647>. Acesso em: 12 ago. 2024.

BONI, Valdeti; QUARESMA, Sílvia Jurema. **Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevistas em Ciências Sociais**. Revista eletrônica dos pós-graduandos em sociologia política da UFSC, Florianópolis, v. 2, n. 1, p. 68-80, 2005. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/emtese/article/view/18027/16976>. Acesso em: 12 ago. 2024.

BOTELHO, Yuri Ferreira de Aguiar; SOUSA, Thamiris Magalhães de. **As ondas feministas e O Conto da Aia: O enfoque do storytelling sobre a personagem Offred**. Intercom, Belém, 42º Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação, set. 2019. Disponível em: <https://portalintercom.org.br/anais/nacional2019/resumos/R14-0229-1.pdf>. Acesso em: 12 ago. 2024.

BORIS, Georges Daniel Janja Bloc. **Falas de homens: a construção da subjetividade masculina**. São Paulo: Annablume, 2002. Acesso em: 15 ago. 2024.

BRASIL. **Lei nº 3.071, de 1º janeiro de 1916**. Institui o Código Civil Brasileiro. Disponível em: [https://www.juruadocs.com/legislacao/art/lei\\_00030711916-](https://www.juruadocs.com/legislacao/art/lei_00030711916-)



**Norte.** EDITAL MN/SRS/DRH/DA nº GVCT 03 – 2023/2024. Disponível em: <https://bombeiros.rs.gov.br/upload/arquivos/202310/20095659-edital-gvct-metade-norte-n-03-2023-2024-result-rec-e-homo-def-gvct.pdf>. Acesso em: 15 ago. 2024.

CRUZ, Vagner de Oliveira. **Mulher e trabalho:** relações de gênero na corporação da Polícia Militar do Espírito Santo (1983-1988). 2014. 108 f. Dissertação – Mestrado em História Social das Relações Políticas, Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, 2014. Disponível em: [http://https://ape.es.gov.br/Media/ape/PDF/Disserta%C3%A7%C3%B5es%20e%20Teses/Hist%C3%B3ria-UFES/UFES\\_PPGHIS\\_VAGNER\\_OLIVEIRA\\_CRUZ.pdf](http://https://ape.es.gov.br/Media/ape/PDF/Disserta%C3%A7%C3%B5es%20e%20Teses/Hist%C3%B3ria-UFES/UFES_PPGHIS_VAGNER_OLIVEIRA_CRUZ.pdf). Acesso em: 28 jul 2024.

CRUZ, Valéria Cristina de Assis. **Teto de vidro:** estudo de caso com oficiais do Corpo de Bombeiro Militar de Minas Gerais. Orientadora: Vera L. Canção. 2017. 113f. Dissertação (Mestrado Profissional) – Administração, Fundação Pedro Leopoldo, Pedro Leopoldo, 2017. Disponível em: [https://www.fpl.edu.br/2018/media/pdfs/mestrado/dissertacoes\\_2017/dissertacao\\_valeria\\_cristina\\_de\\_assis\\_cruz\\_2017.pdf](https://www.fpl.edu.br/2018/media/pdfs/mestrado/dissertacoes_2017/dissertacao_valeria_cristina_de_assis_cruz_2017.pdf). Acesso em: 13 ago. 2024.

COLLING, Ana Maria; TEDESCHI, Losandro Antonio (orgs.). **Dicionário crítico de gênero.** Dourados: Ed. Universidade Federal da Grande Dourados, 2019. Disponível em: <https://omp.ufgd.edu.br/omp/index.php/livrosabertos/catalog/view/2/2/29>. Acesso em: 13 ago. 2024.

CORRÊA, Milena Dias *et al.* **As vivências interseccionais da violência em um território vulnerável e periférico.** Saúde e Sociedade, São Paulo, v. 30, n. 2, p. 1-11, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-12902021210001>. Acesso em: 13 ago. 2024.

COUTINHO, Clara Pereira. **Quantitativo versus qualitativo:** questões paradigmáticas na pesquisa em avaliação. XVII Colóquio da ADMEE-EUROPA, Lisboa, p. 437-448, 2004. Disponível em: <https://hdl.handle.net/1822/6469>. Acesso em: 13 ago. 2024.

CURVO, Isabelle Carvalho; VALENTE, Júlia Leite. **Os banheiros e o culto de gênero.** Anais do Congresso de diversidade sexual e de gênero, UFMG, Belo Horizonte, 2014. Disponível em: [https://anaiscongressodivsex.wordpress.com/wp-content/uploads/2015/03/47-isabelle-carvalho\\_-julia-valente.pdf](https://anaiscongressodivsex.wordpress.com/wp-content/uploads/2015/03/47-isabelle-carvalho_-julia-valente.pdf). Acesso em: 13 ago. 2024.

DA SILVA, Kessila Maria; LONGHINI, Geni Daniela Núñez; FERNANDES, Felipe Bruno. **Arquitetura material-simbólica dos banheiros:** funcionalidade a quem? Revista Pensata, UNIFESP, São Paulo, v. 4, n. 1, p. 48-68, dez. 2014. Disponível em: [https://visurb-unifesp.com.br/wp-content/uploads/2020/10/pensata\\_v4\\_2014.pdf#page=48](https://visurb-unifesp.com.br/wp-content/uploads/2020/10/pensata_v4_2014.pdf#page=48). Acesso em: 23 abril 2024.

DAMASCENO, Rafael Fernandes Rocha; ALMEIDA, Vanessa Lopes de. **Os banheiros como reafirmação das construções dos papéis de gênero.** Anais do XVI Encontro Nacional de Pesquisadores em Serviço Social, Vitória, v. 1, n. 1, p. 1-

13, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/abepss/article/view/22872>. Acesso em: 13 ago. 2024.

DIAS, Isabel. **Violência Contra as Mulheres no Trabalho**. O caso do assédio sexual. Sociologia: problemas e práticas, n. 57, p. 11-23, mai. 2008,.Disponível em: <http://hdl.handle.net/10216/25489>. Acesso em: 14 ago. 2024.

FINCO, Daniela. **Educação Infantil, espaços de convívio com as diferenças**: análise das interações entre professoras e meninas e meninos que transgridem as fronteiras de gênero. Orientadora: Claudia Pereira Vianna. 2010. 198f. Tese (Doutorado) – Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/T.48.2010.tde-20042010-135714>. Acesso em: 14 ago. 2024.

FONSECA, João José Saraiva. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Acesso em: 15 ago. 2024.

FORTES, Marcos de Sá Rego; MARSON, Runer Augusto; MARTINEZ, Eduardo Camillo. **Comparação de Desempenho Físico entre Homens e Mulheres**: Revisão de Literatura. Revista Mineira de Educação Física, [S. l.], v. 23, n. 2, p. 54–69, 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/revminef/article/view/9964>. Acesso em: 14 ago. 2024.

FRANÇA. [Site Institucional]. **Déclaration des Droits de l’Homme et du Citoyen de 1789**. Disponível em: [legifrance.gouv.fr/contenu/menu/droit-national-en-vigueur/constitution/declaration-des-droits-de-l-homme-et-du-citoyen-de-1789](http://legifrance.gouv.fr/contenu/menu/droit-national-en-vigueur/constitution/declaration-des-droits-de-l-homme-et-du-citoyen-de-1789). Acesso em: 15 ago. 2024.

FREITAS, Maria Ester de. **Assédio moral e assédio sexual**: faces do poder perverso nas organizações. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 41, n. 2, p. 8-19, abr./jun. 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n2/v41n2a02.pdf>. Acesso em: 14 ago. 2024.

FREITAS, Rafaela Vasconcelos. **Uma paisana feminista na caserna**: militares, metodologias e o corpo em campo na pesquisa. Revista Estudos Feministas, Florianópolis, 2022, v. 30, n. 3, p. 1-15, mar. 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2022v30n377120>. Acesso em: 14 ago. 2024.

FREITAS, Tatiane Cezimbra. **Empoderamento feminino na profissão bombeira militar do Rio Grande do Sul**. Orientadora: Elisabete Cristina Barreto Müller. 2020. 61f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Curso de Direito, Universidade do Vale do Taquari - Univates, Lajeado, jul. 2020. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10737/3144>. Acesso em: 08 jun. 2023.

GARCIA, Carla Cristina. **Breve História do Feminismo**. São Paulo: Claridade, 2018. Acesso em: 15 ago. 2024.

GOLDSTEIN, Eduardo. **La discriminación racial por origen nacional y etnia en las relaciones laborales**. Montevideo: Fundación Cultura Universitaria, 2009. Acesso em: 15 ago. 2024.

HAGUETTE, Teresa Maria Frota. **Metodologias qualitativas na Sociologia**. Petrópolis: Vozes, 1997. Acesso em: 15 ago. 2024.

HIGA, Flávio da Costa. **Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda?**. Revista DireitoGV, São Paulo, v. 12, n. 2, p. 484-515, mai/ago. 2016. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/2317-6172201620>. Acesso em: 14 ago. 2024.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. Cadernos de pesquisa, [S.l.], v. 37, p. 595-609, 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300005>. Acesso em: 14 ago. 2024.

ILTON MULLER. **Em 2001, soldado Vânia De Nale foi a primeira mulher salva-vidas do RS**. 09 mar. 2021. Disponível em: <https://www.iltonmuller.com.br/blog/p/em-2001-soldado-vania-de-nale-foi-a-primeira-mulher-salva-vidas-do-rs-151>. Acesso em: 14 ago. 2024.

LIMA, Gustavo Simão *et al.* **O teto de vidro das executivas brasileiras**. Revista Pretexto, Belo Horizonte, v. 14, n. 4, p. 65-80, out. 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.21714/pretexto.v14i4.1922>. Acesso em: 14 ago. 2024.

LOMBARDI, Maria Rosa; BRUSCHINI, Cristina; MERCADO, Cristiano M. **As Mulheres na Forças Armadas brasileiras: a Marinha do Brasil - 1980-2008**. Textos FCC, São Paulo, v. 30, p. 1-105, 2013. Disponível em: <https://publicacoes.fcc.org.br/textosfcc/article/view/2448>. Acesso em: 14 ago. 2024.

MARINHO, Paloma Abelin Saldanha; GONÇALVES, Hebe Signorini. **Práticas de empoderamento feminino na América Latina**. Revista de Estudios Sociales, n. 56, p. 80-90, abr. 2016. Disponível em: <http://www.scielo.org.co/pdf/res/n56/n56a07.pdf>. Acesso em: 14 ago. 2024.

MELO, Marina. **Propostas metodológicas e aplicabilidade do paradigma qualitativo de análise**. Com Textos, Braga, Centro de Investigação em Ciências Sociais (CICS), v. 1, n. 7, p. 1-14, 2013. Disponível em: <https://hdl.handle.net/1822/23973>. Acesso em: 14 ago. 2024.

MENEZES, Raissa Mota *et al.* **Muito Além da Capitã Marvel**. Revista Pensamento Contemporâneo em Administração, Niterói, v. 15, n. 1, p. 147-164, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.12712/rpca.v15i1.47210>. Acesso em: 28 jul. 2024.

MONTEIRO, Kimberly Farias.; GRUBBA, Leilane. Serratine. (2017). **A luta das mulheres pelo espaço público na primeira onda do feminismo: de sufragettes às sufragistas**. *Direito E Desenvolvimento*, 8(2), 261–278. Disponível em: <https://doi.org/10.25246/direitoedesenvolvimento.v8i2.563> . Acesso em: 15 ago. 2024.

MOREIRA, Rosemeri. **A participação de mulheres na construção da "Polícia Feminina" no Brasil (1940-1950)**. I Jornadas del Centro Interdisciplinario de Investigaciones en Género, La Plata, Argentina, out. 2009. Disponível em:

[https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab\\_eventos/ev.3643/ev.3643.pdf](https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.3643/ev.3643.pdf). Acesso em: 14 ago. 2024.

MOREIRA, Rosemeri. **Sobre mulheres e polícias**: A construção do policiamento feminino em São Paulo (1955-1964). Orientadora: Cristina Scheibe Wolff. 2011. 127f. Tese (Doutorado) – História, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2011. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/30383967.pdf>. Acesso em: 14 ago. 2024.

NARVAZ, Martha.; KOLLER, Sílvia H. **Metodologias feministas e estudos de gênero**: articulando pesquisa, clínica e política. Psicologia em Estudo, Maringá, v. 11, n. 3, p. 647–654, set. 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-73722006000300021>. Acesso em: 14 ago. 2024.

NASCIMENTO, Cleber Mendes. LIMA, Kewri Rebeschini de. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. 2021. 13f. Artigo (Graduação) – Direito, UNIVAG – Centro Universitário, 2021. Disponível em: <https://www.repositoriodigital.univag.com.br/index.php/rep/article/view/1074>. Acesso em: 14 ago. 2024.

NERBASS, Fabiana Baggio *et al.* **Female nurses have a higher prevalence of urinary tract symptoms and infection than other occupations in dialysis units**. Brazilian Journal of Nephrology, [S.l.], v. 43, n. 4, p. 495-501, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2175-8239-JBN-2020-0248>. Acesso em: 14 ago. 2024.

NOGUEIRA, Claudia Mazzei. **A Feminização no mundo do trabalho: Entre a emancipação e a precarização**. Editora Autores Associados LTDA, Campinas, São Paulo, Brasil, 2004. Disponível em: [https://www.nodo50.org/cubasigloXXI/congreso04/mazzei\\_290204.pdf](https://www.nodo50.org/cubasigloXXI/congreso04/mazzei_290204.pdf). Acesso em: 15 ago. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Conferência Internacional do Trabalho. Convenção (nº190) sobre Violência e Assédio, 2019. **Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho**. Disponível em: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_729459.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf). Acesso em: 15 ago. 2024.

OTTO, Claricia. **O feminismo no Brasil**: suas múltiplas faces. Estudos Feministas, Florianópolis, v. 12, n. 2, p. 238-241, maio/ago. 2004. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-026X2004000200015](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2004000200015). Acesso em: 14 ago. 2024.

PASSOS, Celia (org). **Justiça restaurativa em casos de abuso sexual intrafamiliar de crianças e adolescentes**. Rio de Janeiro: Instituto Noos, 2012. Disponível em: <https://www.mpmg.mp.br/data/files/1C/77/A2/D4/65A9C71030F448C7860849A8/Justica%20Restaurativa%20em%20casos%20de%20abuso%20sexual%20intrafamiliar%20de%20criancas%20e%20adolescentes.pdf>. Acesso em: 14 ago. 2024.

PEDROSO, Maria de Lourdes. **Polícia Feminina**. Revista Militia, São Paulo, n. 56, ano IX, p. 6-13, mar/abr. 1955. Disponível em: [https://revistamilitia.policiamilitar.sp.gov.br/EdMilitia/1955/REVISTA\\_MILITIA\\_1955\\_ED056\\_MAR\\_ABR.pdf](https://revistamilitia.policiamilitar.sp.gov.br/EdMilitia/1955/REVISTA_MILITIA_1955_ED056_MAR_ABR.pdf). Acesso em: 14 ago. 2024.

PEIXOTO, Carolline Frota Pereira. **Percepções de militares brasileiras sobre discriminação de gênero: uma análise a partir da Teoria do Sexismo Ambivalente**. 2022. 217f. Orientadora: Luciana Maria Maia. Dissertação (Mestrado) – Psicologia, Universidade de Fortaleza, Fortaleza, 2022. Disponível em: <https://biblioteca.sophia.com.br/terminal/9575/acervo/detalhe/129929>. Acesso em: 04 ago. 2024.

PEREZ, Olívia Cristina; RICOLDI, Arlene Martinez. **A quarta onda feminista: interseccional, digital e coletiva. Anais X Congresso Latino-americano de Ciência Política (ALACIP)**, Monterrey, 2019. Disponível em: <https://alacip.org/cong19/25-perez-19.pdf>. Acesso em: 14 ago. 2024.

PINTO, Céli Regina Jardim. **Feminismo, história e poder**. Revista de sociologia e política, Curitiba, v. 18, n. 36, p. 15-23, jun. 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rsocp/v18n36/03.pdf>. Acesso em: 14 ago. 2024.

PINTO, Céli Regina Jardim. **Uma história do feminismo no Brasil**. Fundação Perseu Abramo, São Paulo. Acesso em: 15 ago. 2024.

PINTO, Céli Regina Jardim. **O feminismo no Brasil: suas múltiplas faces**. Estudos Feministas, Florianópolis, v. 12, n. 2: p. 237-253, mai/ago 2004. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2004000200015/7904>. Acesso em: 14 ago. 2024.

QUIRINO, Raquel. **Trabalho de mulher no Brasil nos últimos 40 anos**. Revista Tecnologia e Sociedade, Curitiba, v. 8, n. 15, p. 90-102, jul/dez, 2012. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.3895/rts.v8n15.2596>. Acesso em: 14 ago. 2024.

RIBEIRO, Giulia Alves. **Ecos do silêncio: Vozes da Segunda Onda do Feminismo no Brasil (1975-1988)**. Orientadora: Marialva Carlos Barbosa. 2021. 69f. Monografia (Graduação) – Jornalismo, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2021. Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/bitstream/11422/14786/1/GRibeiro.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2023.

RIO GRANDE DO SUL. **Instrução Normativa nº 002/AODC-GCG**, de 13 dez. 2013. Disponível em: <https://www.bombeiros.rs.gov.br/upload/arquivos/202109/15134202-instrucao-normativa-n-002-de-bombeiros-gv-2021.pdf>. Acesso em: 14 ago. 2024.

ROCHINHESKI, Denise de Fátima. **A Importância dos Paradigmas Qualitativos e Quantitativos em um Projeto de Dissertação de Mestrado em Desenvolvimento**. XXVII Jornada de Pesquisa, Ijuí, v. 8, n. 8, p. 1-16, out. 2022. Disponível em: <https://publicacoeseventos.unijui.edu.br/index.php/salaoconhecimento/article/view/22360/20854>. Acesso em: 14 ago. 2024.

SÁ, Bianca Schimdt de; FLORIANI, Maycon Douglas; RAMPAZO, Adriana Vinholi Rampazo. **Assédio sexual: o poder do macho dentro da universidade**. Estudos de administração e sociedade, Niterói, v. 2, n. 3, p. 22-31, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.22409/eas.v3i2.70>. Acesso em: 13 ago. 2024.

SARDENBERG, Cecília. **Negociando gênero em desenvolvimento: os feminismos brasileiros em destaque**. Cadernos Pagu, Campinas, n. 52, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/18094449201800520001>. Acesso em: 14 ago. 2024.

SANTOS, Ana Carla dos; PEREIRA, Crislane da Silva; CAMPOS, Kezia Ferreira. **Psicopatas Corporativos: Uma análise do Assédio Feminino em uma Instituição Educacional de Ensino localizada no Recôncavo Baiano**. Revista Formadores: vivências e Estudos. Cachoeira (Bahia), v. 14, n.3, p. 76 - 93, set. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.25194/rf.v14i3.1411>. Acesso em: 13 ago. 2024.

SANTOS, Simone Alves. **Assédio sexual nos espaços públicos: reflexões históricas e feministas**. Revista história, histórias, Brasília, v. 3, n. 6, p. 27-41, 2015. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/hh/article/download/10907/9567/19585>. Acesso em: 14 ago. 2024.

SARTORI, Valentina. **Implicancias del género en el mundo del trabajo**. Mujeres guardavidas de Canelones, Maldonado y Rocha. Orientadora: Natalia Magnone. 2017. 55f. Monografia (Graduação) – Ciências Sociais, Universidade da República, Montevideo, 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12008/23735>. Acesso em: 10 jun 2023.

SCHNEIDER, Daniele; SIGNORELLI, Marcos Claudio; PEREIRA, Pedro Paulo Gomes. **Mulheres da segurança pública do litoral do Paraná, Brasil: intersecções entre gênero, trabalho, violência(s) e saúde**. Ciência & Saúde Coletiva, Rio de Janeiro, v. 22, n. 9, p. 3003–3011, set. 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-81232017229.07892016>. Acesso em: 14 ago. 2024.

SCOTT, Joan Wallach. **Gênero: uma categoria útil para a análise histórica**. Recife: SOS Corpo, 1996. Disponível em: [http://https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/185058/mod\\_resource/content/2/G%C3%AAnero-Joan%20Scott.pdf](http://https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/185058/mod_resource/content/2/G%C3%AAnero-Joan%20Scott.pdf). Acesso em: 14 ago. 2024.

SECRETARIA DA SEGURANÇA PÚBLICA DO RIO GRANDE DO SUL [Site Institucional]. **SJS lança sábado Operação Verão 2004/2005**, dez. 2004. Disponível em: <https://ssp.rs.gov.br/sjs-lanca-sabado-operacao-verao-2004-2005>. Acesso em: 14 ago. 2024.

SEMINÉRIO, Franco Lo Presti. **Seleção de um grupo de guarda-vidas**. Arquivos Brasileiros de Psicotécnica, [S.l.], v. 19, n. 2, p. 55-64, 1967. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/abpt/article/view/15696>. Acesso em: 14 ago. 2024.

SILVA, Joasey Pollyanna Andrade da; CARMO, Valter Moura do; RAMOS, Giovana Benedita Jaber Rossini. **As quatro ondas do feminismo: Lutas e conquistas**.

Revista de Direitos Humanos em Perspectivas, [S.l.], v. 7, n. 1, p. 101-122, jan/jul. 2021. Disponível em: <http://www.indexlaw.org/index.php/direitoshumanos/article/view/7948>. Acesso em: 14 ago. 2024.

SIQUEIRA, Carolina Bastos de; BUSSINGUER, Eida Coelho de Azevedo. **As ondas do feminismo e seu impacto no mercado de trabalho da mulher**. Revista Thesis Juris, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 145-166, jan./jun. 2020. Disponível em: <http://doi.org/10.5585/rtj.v9i1.14977>. Acesso em: 14 ago. 2024.

SOUZA, Terezinha Martins dos Santos. **Assédio moral e Assédio Sexual: Interfaces**. Revista de Gestão Integrada em Saúde do Trabalho e Meio Ambiente, São Paulo, v. 3, n. 3, ago/dez. 2008. Disponível em: <http://www3.sp.senac.br/hotsites/blogs/InterfacEHS/wp-content/uploads/2013/07/art-2-2008-3.pdf>. Acesso em: 14 ago. 2024.

TELES, Maria Amélia de Almeida. **Breve história do feminismo no Brasil**. São Paulo: Editora Brasiliense, 1993. Acesso em: 15 ago. 2024.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO - PERNAMBUCO. **Cartilha sobre as diversas formas de assédio**. 2023. Disponível em: <https://www.trt6.jus.br/portal/noticias/2023/06/06/trt-6-lanca-cartilha-sobre-diversas-formas-de-assedio>. Acesso em: 14 ago. 2024.

XU, D. *et al.* **Toileting behaviour and related health beliefs among Chinese female nurses**. International Journal of Clinical Practice, [S.l.], v. 70, n. 5, p. 416-423, abr. 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/ijcp.12798>. Acesso em: 14 ago. 2024.

YIN, Robert K. **Pesquisa qualitativa do início ao fim**. Porto Alegre: Penso, 2016. Acesso em: 15 ago. 2024.

ZIRBEL, Ilze. **Ondas do Feminismo**. Enciclopédia Mulheres na Filosofia, [S.l.], v. 7, n. 2, p. 10-31, 2021. Disponível em: <https://www.blogs.unicamp.br/mulheresnafilosofia/wp-content/uploads/sites/178/2021/03/Ondas-do-Feminismo.pdf>. Acesso em: 14 ago. 2024.

## APÊNDICE A - MODELO DAS ENTREVISTAS

### ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA

- 1) O(s) motivo(s) que fez (fizeram) a entrevistada se interessar e ingressar na profissão
- 2) Verificou algum impasse/contratempos por parte de seus colegas ou superiores durante o curso de formação?
- 3) Verificou algum impasse/contratempos por parte de seus colegas ou superiores durante o serviço?
- 4) Verificou algum impasse/contratempo por parte dos banhistas ou veranistas durante o período de atuação
- 5) Percebe-se a prevalência ou não da desigualdade de gênero no âmbito da profissão?
- 6) Quais os desafios encontrados pelas entrevistadas quanto à desigualdade de gênero?
- 7) O ambiente de trabalho atendia às suas necessidades, como mulher?
- 8) Precisou ficar em alojamento compartilhado? Se sim, poderia descrever como eram divididos os espaços?
- 9) Quando ocorrida(s) situação(ões) inconveniente(s), qual(is) medida(s) foi(ram) tomada(s)?
- 10) Espera-se mudanças quanto à redução ou extinção das desigualdades de gênero na profissão?

11) A percepção das entrevistada quanto à possível opinião que seus colegas masculinos têm considerando a presença feminina na profissão