



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA
NÚCLEO DE CIÊNCIAS HUMANAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU EM EDUCAÇÃO
MESTRADO ACADÊMICO EM EDUCAÇÃO**

MICHELLY DA SILVA MENDES

**CURRÍCULO E INTERSECCIONALIDADE: CONSTRUÇÃO DO ESPAÇO DE
PODER DA MULHER PRETA OFICIALA COMBATENTE DA PMRO**

**PORTO VELHO
2020**

MICHELLY DA SILVA MENDES

**CURRÍCULO E INTERSECCIONALIDADE: CONSTRUÇÃO DO ESPAÇO DE
PODER DA MULHER PRETA OFICIALA COMBATENTE DA PMRO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* Mestrado Acadêmico em Educação, da Universidade Federal de Rondônia, como requisito para a obtenção do título de Mestre em Educação.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Rosangela Aparecida Hilário

Área de Concentração: Educação

Linha de Pesquisa: Formação Docente

**PORTO VELHO
2020**

MICHELLY DA SILVA MENDES

**CURRÍCULO E INTERSECCIONALIDADE: CONSTRUÇÃO DO ESPAÇO DE
PODER DA MULHER PRETA OFICIALA COMBATENTE DA PMRO**

Dissertação foi apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* Mestrado Acadêmico em Educação, vinculado ao Núcleo de Ciências Humanas, da Universidade Federal de Rondônia, na linha de pesquisa “Formação Docente”, como requisito para a obtenção do título de Mestra em Educação.

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Dr.^a Rosangela Aparecida Hilário
Orientadora e Presidente da Banca (UNIR - PPGE)

Prof. Dr.^a Aparecida Luzia Alzira Zuin (UNIR - PPGE)
Membro Interno

Prof. Dr.^a Marina Pereira de Almeida Mello
Membro Externo

Prof. Dr. Clarides Henrich de Barba (UNIR - PPGE)
Membro Suplente

Porto Velho, _____ de _____ de 2020.

FICHA CATALOGRÁFICA

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação

Fundação Universidade Federal de Rondônia

Gerada automaticamente mediante informações fornecidas pelo(a) autor(a)

M538c Mendes, Michelly da Silva.

Currículo e Interseccionalidade: construção do espaço de poder da mulher preta oficial combatente da PMRO / Michelly da Silva Mendes. -- Porto Velho, RO, 2020.

162 f. : il.

Orientador(a): Prof.^a Dra. Rosangela Aparecida Hilário

Dissertação (Mestrado Acadêmico em Educação) - Fundação Universidade Federal de Rondônia

1.Gênero. 2.Interseccionalidade. 3.Espaço de poder. 4.Formação de oficiais . I. Hilário, Rosangela Aparecida. II. Título.

CDU 37.016

Bibliotecário(a) Cristiane Marina Teixeira Girard

CRB 11/897

Agradecer a Deus

pelo tempo que ele me dá para viver.

*Pelo carinho dos meus pais, meu companheiro e amor Tarciso, querida
Bianca e ao programa de Pós-Graduação Stricto Sensu Mestrado Acadêmico em
Educação.*

*Dedico todas as minhas conquistas, as minhas filhas Duas Marias, Maria
Micaela e Maria Valentina!*

MENDES, Michelly da Silva. **Currículo e interseccionalidade**: construção do espaço de poder da mulher preta oficial combatente da PMRO. 2020. (159 f.) Dissertação (Mestrado Acadêmico em Educação) - Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Educação. Departamento de Ciências da Educação. Universidade Federal de Rondônia (UNIR), Porto Velho, 2020.

RESUMO

Esta dissertação tem como objetivo central analisar o impacto do Currículo de Formação de Oficiais da Polícia Militar de Rondônia (PMRO) na ascensão e assunção de mulheres pretas ao oficialato, um espaço de poder militar predominantemente masculino. Como objetivo específico, avaliar como a interseccionalidade determina a mobilidade social das mulheres pretas, pobres e periféricas nesses espaços de poder, neste caso específico, junto ao oficialato de combate da PMRO, considerando-se a seguinte questão investigativa: como o lugar de fala, o gênero e a raça se traduzem em avanços, ou não, no percurso profissional dessas mulheres? Como fundamentos teóricos para a análise da interseccionalidade, procurou-se suporte nos estudos de autores como Davis (2016), Lorde (2009) e Akotirene (2019), entre outros; com relação ao currículo, a análise se apoiou nos teóricos Silva (2010) e Sacristán (2000). Além disso, houve a necessidade de se buscar referências nos percursos formativos de mulheres oficiais por meio da recuperação da memória dos cursos, na legislação que ampara as formações e em normativas internas da PMRO. Tais informações foram coletadas por meio de um trabalho de arqueologia documental. A hipótese aventada é a de que, apesar de todas as dificuldades, a mulher negra tem alcançando o oficialato na PMRO, ainda que em uma quantidade aquém da representação percentual na sociedade. A análise do currículo de formação de oficial, bem como o confronto entre o referencial teórico e os avanços no percurso profissional das oficiais pretas sinalizam para o fato de que raça, gênero e lugar de onde falam têm impacto decisivo para definir qual lugar da cadeia de comando será ocupado pelas mulheres pretas que vencem a barreira e conseguem atingir o *status* de oficial.

Palavras-chave: Gênero. Interseccionalidade. Espaços de poder. Formação de oficiais.

MENDES, Michelly da Silva. **Curriculum and intersectionality**: construction of the power space of the PMRO combatant black woman. 2020. (159 f.) Dissertation (Academic Master in Education) - Stricto Sensu Graduate Program in Education. Department of Educational Sciences. Federal University of Rondônia (UNIR), Porto Velho, 2020.

ABSTRACT

The main objective of this dissertation is to analyze the impact of the Curriculum for the Training of Officers of the Military Police of Rondônia (PMRO) on the rise and assumption of black women to the officialate, a predominantly male military power space. As a specific objective, we sought to evaluate how intersectionality determines the social mobility of black, poor and peripheral women in these spaces of power, in this specific case, in the PMRO combat officialate, considering the following investigative question: how the place speech, gender and race translate into advances, or not, in the professional path of these women? As theoretical foundations for the analysis of intersectionality, support was sought in the studies of authors such as Davis (2016), Lorde (2009) and Akotirene (2019), among others; regarding the curriculum, the analysis was supported by theorists like Silva (2010) and Sacristán (2000). In addition, there was a need to seek references in the training courses of official women through the recovery of the memory of the courses, in the legislation that supports the training and also in internal rules of the PMRO. Such information was collected through documentary archeology work. The hypothesis suggested is that, in spite of all the difficulties, the black woman has achieved the official status in PMRO, although in an amount below the percentage representation in society. The analysis of the officer training curriculum, as well as the confrontation between the theoretical framework and the advances in the professional career of black officers signal the fact that race, gender and the place from which they speak have a decisive impact in defining which place in the chain command will be occupied by black women who overcome the barrier and achieve official status.

Keywords: Gender. Intersectionality. Spaces of power. Officer training.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Efetivo de policiais militares nos postos de soldado a coronel. Quadros masculino e feminino (Cf. Decreto-Lei nº 28, de 01/11/1982)47

Tabela 2 - Efetivo de policiais militares nos postos de soldado a coronel. Quadros masculino e feminino (Cf. Lei nº 147, de 06/03/1987)48

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Dados de três oficiais combatentes da reserva (Ficha individual)	60
Quadro 2 - Dados de três oficiais combatentes da reserva (Ficha individual)	62
Quadro 3 - Currículo do curso de Bacharelado em Segurança Pública.....	90
Quadro 4 - Disciplinas de formação humanística.....	96
Quadro 5 - Caracterização dos sujeitos da pesquisa.....	109
Quadro 6 - Caracterização dos sujeitos da pesquisa: profissão.....	109
Quadro 7 - Categorias temáticas e subcategorias.....	113

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Proporção por gênero de oficiais e praças ativos na PMRO.....	52
Gráfico 2 - Equipamentos de Proteção Individual (EPI) ergonomicamente adaptados para mulheres nas instituições.....	55
Gráfico 3 - Efetivo policial feminino na ativa.....	56
Gráfico 4 - Efetivo policial militar de oficiais combatentes na ativa.....	56
Gráfico 5 - Efetivo de oficiais femininas segundo a cor da pele e categorias.....	57

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Tereza de Benguela, líder quilombola na Capitania de Mato Grosso (atual estado de Mato Grosso) no século XVIII.....	30
Figura 2 - Recorte do Boletim Interno nº 051, de 17 de março de 1983.....	41
Figura 3 - Recorte do Jornal “Alto Madeira”, de 04 de janeiro de 1984.....	42
Figura 4 - Recorte do Jornal “Alto Madeira” - CFS feminino na Selva em RO, em 1983.....	43
Figura 5 - 1ª Turma de Policiais Militares Femininas CFS (1984)	44
Figura 6 - 1ª Turma de Policiais Militares Femininas. CFS (1984)	45
Figura 7 - Primeiro uniforme das policiais militares femininas (1985)	46
Figura 8 - Policiais Militares femininas. CFS PM (1990)	51
Figura 9 - Formatura de passagem de comando da Companhia Feminina do Cap. PM Paulo Cabral à 2º Ten. PM Anderlini.....	59
Figura 10 - Dia das Mães (2020)	65
Figura 11 - Dia da Mulher (2020)	66
Figura 12 - Dia das Mães (2019)	67
Figura 13 - Dia das Mães (2019)	67
Figura 14 - Dia da mulher (2019)	68
Figura 15 - Dia das mães (2018)	68
Figura 16 - Dia da mulher (2018)	69
Figura 17 - Dia das mães (2017)	69
Figura 18 - Dia da mulher (2017)	70
Figura 19 - Formatura militar no pátio do QCG da PMRO.....	71
Figura 20 - Representação gráfica do perfil de formação do COF.....	93
Figura 21 - Revista ao pelotão feminino, década de 1980.....	100

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

BPFem	Batalhão de Policiamento Feminino.
CB	Corpo de Bombeiros
CONEP	Comissão Nacional de Ética em Pesquisa
CFPol	Corpo Feminino de Policiamento
FBSP	Fórum Brasileiro de Segurança Pública
GEVAC	Grupo de Estudos sobre Violência e Administração de Conflitos
GM	Guarda Municipal
NEOP	Núcleo de Estudos em Organizações e Pessoas
PC	Polícia Civil
PC/P	Polícia Científica e Perícia
PF	Polícia Federal
PM	Polícia Militar
PMRO	Polícia Militar do Estado de Rondônia
PRF	Polícia Rodoviária Federal
QOPM	Quadro de Oficiais Policiais Militares
QOPFM	Quadro de Oficiais Policiais Femininos Militares
ROTA	Rondas Ostensivas Tobias de Aguiar

SUMÁRIO

COMEÇO DE CONVERSA: MEMÓRIAS DE UMA MULHER PRETA.....	14
1 INTRODUÇÃO.....	17
1.1 Justificativa da importância do tema	17
1.2 Problema de pesquisa	22
1.3 Questões de pesquisa	22
1.4 Objetivo do trabalho.....	22
1.5 Revisão da literatura sobre o tema	23
1.6 O percurso metodológico: os procedimentos da pesquisa	24
1.7 Organização da dissertação	27
2 INTERSECCIONALIDADE	30
2.1 Entendendo a interseccionalidade.....	31
2.2 Assunção feminina nas policiais militares e na PMRO	38
2.3 A presença das oficiais pretas combatentes na polícia militar do Estado de Rondônia: o início, o passado e a contemporaneidade, à luz da interseccionalidade	59
3 O CURRÍCULO DO CURSO DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS DA POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE RONDÔNIA.....	71
3.1 O ensino policial-militar	72
3.2 Ensino policial-militar em Rondônia	74
3.3 Currículo	81
3.4 Projeto Curso de Formação de Oficiais da Polícia Militar do Estado de Rondônia	85
3.4.1 O Bacharelado em Segurança Pública.....	86
3.5 Currículo e a interseccionalidade: construção de espaços de poder....	95
4 DELINEAMENTO DA PESQUISA, BASE TEÓRICA E CONCEITUAL	99
4.1 Aspectos metodológicos e caracterização da pesquisa	100
4.1.1 Amostragem	103
4.1.2 Técnicas de coleta de dados.....	104
4.2 Pesquisa de campo	107
4.2.1 Entrevistas e adequação do instrumento de pesquisa.....	107

4.2.2 Inserção no campo e recrutamento das participantes	108
4.2.3 Realização das entrevistas.....	108
4.3 Caracterização dos sujeitos tratamento dos dados	108
4.3.1 Codificação e categorização	111
5 ANÁLISE DOS DADOS	111
5.1 Categoria 1 - Profissão e visibilidade	114
5.1.1 Visibilidade e reconhecimento.....	115
5.1.2 Perspectivas na carreira: sonha em ser comandante geral?.....	118
5.2 Categoria 2 - Currículo e o impacto na sua carreira	119
5.2.1 Impacto na carreira.....	119
5.2.2 Currículo e mulher preta.....	120
5.3 Categoria 3 - Interseccionalidade.....	122
5.3.1 Interseccionalidade: vivências e percepções	123
CONSIDERAÇÕES FINAIS	126
REFERÊNCIAS.....	129
APÊNDICE A - TRANSCRIÇÃO DAS ENTREVISTAS: CONVENÇÕES ADOTADAS	132
APÊNDICE B - TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA (S1)	133
APÊNDICE C - TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA (S2)	139
APÊNDICE D - TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA (S3)	142
APÊNDICE E - TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA (S4)	143
APÊNDICE F - TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA (S5).....	152
APÊNDICE G – AUTORIZAÇÃO DO COMANDO	154
ANEXO 1 - BOLETIM DA POLÍCIA MILITAR Nº 0051 (17/03/1983)	155
ANEXO 2 - RECORTES DE JORNAIS LOCAIS SOBRE O TREINAMENTO DE SELVA DAS MULHERES PM	160

COMEÇO DE CONVERSA: MEMÓRIAS DE UMA MULHER PRETA

Não escolhi a temática da interseccionalidade no currículo de formação de oficiais para estudos de entendimento do lugar da mulher preta no mundo: a temática me escolheu no percurso que trilhei, no processo de me tornar mulher preta, oficial, intelectual e todas as intersecções que constituem meu trajeto de estar sendo no mundo. Sou filha de um militar infante do Exército, mas quem me motivou a estudar e inspirou a minha formação acadêmica e profissional foi uma mulher “beradeira¹ preta”, da região sul amazônica: minha mãe. Minha mãe não tinha sonhos de princesa para mim.

Não eram sonhos pequenos aqueles que ela sonhava enquanto me instigava a ler, a me manter vigilante e ser dona de mim. Mamãe ansiava que eu fosse livre. E liberdade para mulher preta passa por um tripé que articula: **autoestima** exacerbada para resistirmos à tentativa de apagamento, silenciamento e depreciação; **conhecimento** para combater com argumentos a todo tipo de violência que o racismo e o sexismo provocam; **independência financeira** para fazer escolhas. À mulher preta que não tem independência financeira e conhecimento resta o destino de ser escolhida e se resignar. Ser escolhida nas brincadeiras de escola, ser preterida nas parcerias amorosas e ser escolhida para ocupar os piores postos de trabalho e subalternizar-se.

Ao longo do meu crescimento, eram comuns os discursos sobre eu “me perder” em tanta altivez e alteridade: “essa menina vai dar trabalho”, “menina acesa”, “fala mais que a nega do leite”, narrativas que ouvia e não compreendia. Por que meu desejo de ocupar um espaço de destaque na sociedade causava desconforto e mal-estar nas pessoas do entorno? Ouvia essas narrativas, engolia o choro e seguia em frente, fortalecida pelo exemplo de coragem e resiliência de minha mãe. Quebrei essas máximas simplificadoras por meio da educação. Ingressei no Colégio Militar de Brasília com 14 anos para cursar o Ensino Médio. Como estava em faixa etária adiantada para os estudos, a direção do colégio sugeriu que eu “voltasse” um ano pelo fato de ser da região norte e vir de uma escola pública. Dona Marlene, minha mãe, recusou-se a se submeter a tal descalabro, ao contrário de meu pai, que

¹ Mulher criada e formada na cultura da beira do rio, de acordo com as tradições e inflexões deste espaço.

concordava com a direção do colégio. Todavia, venho de gerações na qual o matriarcado é força motriz; minha mãe “bancou” minha permanência na série em que eu estava e assegurou que eu daria conta e seria aprovada com conhecimento e louvor.

Confesso que não foi tranquilo, mas terminei o Ensino Médio sem reprovar. Dediquei-me aos estudos e, em 2007, passei no Concurso de Soldado da Polícia Militar de Rondônia; no ano seguinte, 2008, passei no Concurso de Oficial da Polícia Militar do Estado de Rondônia (PMRO). Esse novo capítulo me trouxe novos desafios: fui para o curso de formação de oficiais com 21 anos de idade, sendo-me exigida uma nova postura e uma nova ideologia, em consonância com a rigidez da Polícia Militar de Rondônia. Gratidão pela formação que exigia tempo integral, excelente condicionamento físico e um constante aprimoramento intelectual. Tive aulas de psicologia, filosofia, sociologia juntamente com aulas de defesa pessoal, instrução de tiro, entre outras matérias.

No entanto, algumas reflexões surgiram dentro de mim, entre elas, a presença mínima de mulheres na função de comando e a continuidade dessa restrição, ainda vista nos dias atuais. Como exemplo, o 1º Curso de Formação de Oficiais foi ofertado para uma turma de 53 alunos, sendo 47 homens e apenas seis mulheres. Outro ponto, que me causava incômodo eram as propagandas realizadas para promover o curso: para o 1º Curso de Formação de Oficiais formado dentro do Estado de Rondônia, foram escolhidos para as propagandas mulheres e homens brancos; entretanto, é um curso que tem na base de sua sustentação, majoritariamente, o povo, a juventude preta, que entende o ingresso na polícia militar como momento de ascensão e possibilidade de se destacar na comunidade, construindo novas representações sobre a existência da juventude preta.

Diante disso, dessas inquietações, busquei me especializar, busquei novas possibilidades de ampliar meu alcance e entendimento sobre textos e contextos, busquei a assunção ao Mestrado Acadêmico em Educação que, em meu entendimento, abriria novas perspectivas sobre a minha função social, o meu papel no mundo enquanto mulher preta e as contribuições que eu poderia efetivar, ocupando espaço, de poder e sendo representação e representatividade. Ressalto que ingressei no Mestrado com um projeto diferente, sobre a “Ambientalização Curricular”. O universo conspirou a meu favor e, na última disciplina a ser realizada por minha turma do Mestrado, fui presenteada com a professora Rosângela Hilário, instigando sobre

currículo, mas também sobre a omissão de gênero, raça e identidades dentro dos currículos de formação dos formadores que irão formar novos professores e avaliar e criar novos formatos para práticas pedagógicas e ensino.

Havendo percorrido mais de um ano do Curso e tendo parte de meu trabalho encaminhado, contei com a amorosidade e respeito do Professor Doutor Clarides Henrich Barba, que não só me estimulou a me dedicar aos estudos, nos quais eu me encontrei enquanto pesquisadora, mas fez questão de acompanhar todo o processo de transição. Toda a minha gratidão a ele e seu compromisso com a docência. Vale reiterar que, com exceção de um ou outro professor, não houve por parte do colegiado do Mestrado nenhum voto desfavorável ou narrativa desestimuladora para que eu assumisse a pesquisa que agora entrego finalizada.

Durante este processo, fui me descobrindo definitivamente comprometida com a pauta identitária e percebendo como a interseccionalidade pautou meus caminhos: no processo de me tornar oficiala, em alguns momentos, foi-me exigido que eu fosse menos vaidosa, que não realçasse minhas marcas de mulher preta, que ficasse menor, para caber em espaços onde meu transbordamento incomodava. Não venci todas as batalhas que preciso. No caminho para me tornar Mulher Preta, como escreveu Angela Davis, namorei, casei, descasei e recasei com o mesmo companheiro. Tive duas filhas a quem eu ensino que são pretas e busco ser para elas o apoio que minha mãe foi para mim. O percurso não está nem na metade. Mas já me sinto vitoriosa: venci o determinismo. Ninguém me manda mais calar e nem falar baixo quando vou reivindicar meus direitos e os de outras pessoas. Engolem as palavras aqueles que traçavam um destino de subalternidades e apagamentos para mim.

Sou Mulher Preta. Sou Mãe de Mulher Preta. Sou Oficiala Preta e Mestranda em Educação. Minha responsabilidade é assegurar que o conhecimento e as palavras para interpretar ao mundo continuem sendo amplificadas entre as meninas pretas.

Silenciar e me acomodar não é uma escolha.

Coragem, altivez e representatividade é!

1 INTRODUÇÃO

1.1 Justificativa da importância do tema

Nas últimas décadas, as questões relacionadas ao gênero, raça e classe têm ocupado uma significativa centralidade em discussões de diversas esferas da vida social. Essas temáticas ganharam mais repercussões quando surgem teóricas mulheres não brancas, latinas, terceiro-mundista e africanas, estudando, escrevendo e desfazendo das rotas hegemônicas das teorias sociais, feministas e temáticas coloniais em prol daquelas que o lugar social do racismo estruturado pelo colonialismo insiste em dar carga pesada e que aceitem “seu lugar” dentro da sociedade: subalternidades e apagamentos. Diante dos estudos de algumas teóricas que já escreviam sobre as “encruzilhadas” dessas identidades, gênero, racial e social nas vivências das mulheres pretas, surge uma ferramenta metodológica denominada interseccionalidade, cunhada por uma mulher negra, em 1989: Kimberlé Crenshaw. Segundo Akotirene (2019),

[...] frequentemente e por engano, pensamos que a interseccionalidade é apenas sobre múltiplas identidades, no entanto, a interseccionalidade é, antes de tudo, uma lente analítica sobre a interação estrutural em seus efeitos políticos e legais. A interseccionalidade nos mostra como e quando mulheres negras são discriminadas e estão cada vez posicionadas em avenidas inditárias, que farão delas vulneráveis a colisão das estruturas e fluxos modernos (AKOTIRENE, 2019, p. 63).

Em nossa realidade, o estado de Rondônia, de acordo com a classificação racial do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) - pretos, pardos, brancos, amarelos e indígenas -, temos as seguintes porcentagens: brancos 35%; pretos 6,8%; pardos 55,8%; amarelos 1,4%; indígenas 0,9%; e sem declaração 0,1%. (IBGE - Censo 2010). Há predominância de pardos e pretos na região rondoniense. No Vale do Guaporé, há diversas comunidades de remanescentes de quilombolas. A comunidade de Santo Antônio do Guaporé foi a primeira comunidade quilombola rondoniense a receber o certificado de auto reconhecimento da Fundação Palmares, com seu processo de regularização territorial inconclusivo. São famílias pretas, descendentes de pessoas escravizadas que se rebelaram contra os horrores do processo de escravização e apequenar de identidades. Hoje, essas famílias resistem contra os invasores territoriais, ao longo dos séculos XIX a XXI, em um processo que se arrasta há anos, símbolo de luta histórica pela terra e dignidade.

A luta pelo reconhecimento desse território teve sua origem no período da segunda guerra mundial. O então presidente Getúlio Vargas, de forma estratégica, em 13 de setembro de 1943, criou o Território Federal do Guaporé, com o desmembramento de terras do estado do Amazonas (na porção que compreendia o município de Porto Velho) e do Estado de Mato Grosso (na parte da cidade de Guajará-Mirim), estabelecendo, dessa forma, órgãos governamentais e administração federal, sendo Porto Velho escolhida com capital do território.

Para garantir a segurança do poder instituído, foi criada a Guarda Territorial (GT), embrião da Polícia Militar, através do Decreto nº 01, de 11 de fevereiro de 1944, durante o governo de Aluizio Ferreira. Apesar de seu caráter civil, a GT, como era conhecida, com o passar do tempo, passou a adotar os regulamentos disciplinares do Exército brasileiro, executando policiamento ostensivo, subordinado ao governador do Território ou à secretaria responsável pela segurança pública.

Durante a transição da Guarda Territorial para Polícia Militar do Estado de Rondônia, entre 1971 a 1977, foi lançado, em 1973, o edital do Curso de Adaptação de Oficiais R2 do Exército brasileiro, com vagas exclusivas para homens. Vale lembrarmos que a primeira das forças militares brasileiras a admitir a presença feminina foi a Marinha, que abriu a primeira uma turma de mulheres, em 1981.

O Decreto-Lei nº 667, de 2 de julho de 1969, reorganiza as Polícias Militares e os Corpos de Bombeiros Militares dos Estados, dos Territórios e do Distrito Federal, e dá outras providências. Esse Decreto-Lei divide o pessoal da Polícia Militar através da seguinte hierarquia: a) Oficiais de Polícia (Coronel, Tenente-Coronel, Major, Capitão, 1º Tenente, 2º Tenente; b) Praças Especiais de Polícia: Aspirante-a-Oficial, Alunos da Escola de Formação de Oficiais da Polícia; c) Praças de Polícia: Graduados: Subtenente, 1º Sargento, 2º Sargento, 3º Sargento, Cabo, Soldado. Os oficiais são de nível hierárquico mais alto, valorizando-se mais a formação intelectual. No nível de praças, cabem mais as funções operativas.

Conforme Soares e Musumeci (2005), a entrada das mulheres nas polícias militares ocorreu no período da ditadura militar, com o objetivo de garantir policiamento, associada à necessidade de cobrir certos campos de atuação em que o policiamento masculino (repressivo) estaria encontrando “acentuadas dificuldades”, por exemplo: trabalho voltado para mulheres, transexuais, crianças abandonadas.

Nas polícias militares brasileiras, a incorporação das mulheres não foi algo planejado por meio de políticas públicas e estudos para a inserção feminina na

Instituição. A maioria dos estados brasileiros começou a admitir a feminilização nas corporações, ao longo da década de 1980, no período chamado de redemocratização do país, porém isso não foi fruto de reivindicações feministas pela criação de serviços especializados e nem tampouco a abertura de um espaço profissional, mas sim, tudo indica, do propósito interno de “humanizar” a imagem da corporação (SOARES; MUSUMECI, 2005).

A Polícia Militar de Rondônia (PMRO) foi criada através da Lei Federal nº 6270, de novembro de 1975, com efetivo previsto de 750 policiais militares, constituído inclusivamente por homens. Com a criação do Estado de Rondônia, em 1981, e o questionamento nacional sobre a incorporação das mulheres nas instituições militares, especificamente nas recém criadas polícias militares estaduais de Roraima, Amapá e Rondônia, as mulheres foram aceitas nos quadros de oficiais e praças das corporações.

A primeira menção a policial militar feminina em Rondônia ocorreu no Boletim Interno nº 051, de 17 de março de 1983, na 3ª Parte (Assuntos Gerais e Administrativos), que se referiu à matrícula de Angelina dos Santos Correia, futura comandante geral, entre os anos de 2003 a 2010, e a finada Maria Lucia Cardoso de Lima (falecida na academia do Rio de Janeiro, acometida por malária, devido à falta de tratamento adequado dos médicos cariocas que desconheciam a doença). A Cel. PMRO Angelina dos Santos Correia foi para a academia da polícia militar de Minas Gerais, onde realizou o Curso de Formação de Oficiais, com duração de três anos, retornando para Rondônia no final de 1985. A formação policial militar padroniza os comportamentos de mulheres e homens para o trabalho policial. Isso não é diferente na PMRO, que forma seus profissionais por meio de cursos de formação de Praças e Oficiais (quadros de combatentes e de saúde).

Nesta pesquisa, em razão do tempo para sua realização, delimitamos nossa análise ao Curso de Formação de Oficiais (CFO) de Rondônia, no intuito de entender como o currículo de formação de oficiais impacta a organização e a ocupação de espaço de poder da mulher preta no curso de formação de oficiais combatentes realizado em Rondônia. Identificamos o currículo como território em disputa para ocupação e como instrumento de ação política caracterizada com um rol de disciplinas, mas também nas ações dentro de questões político-culturais corroboradas pelas relações sociais, diante da complexidade que se apresenta, voltadas para o conhecimento (LOPES; MACEDO, 2011). A organização do currículo de formação de

oficiais de Rondônia não leva em consideração as diferenças constituintes do corpo masculino e feminino, muito embora a questão de gênero seja utilizada como justificativa para a diferença entre o quantitativo feminino e masculino: apenas dez por cento dos oficiais são mulheres.

Diante da ferramenta de poder representada pelo currículo na construção da identidade profissional da mulher oficial da PMRO, surgem múltiplas possibilidades para análise de como se estruturam e se resolvem os conflitos, limites, encruzilhadas de identidades, contradições e avanços que farão com que essa mulher esteja em processo permanente de adaptação, construção e desafios para ocupar, permanecer e tomar decisões que digam respeito à organização das rotinas de funcionamento da instituição. Para a presente pesquisa, elegemos como foco e objeto de interesse e estudos os impactos do currículo do CFO no processo de profissionalização do oficial policial militar combatente, utilizando como ferramenta conceitual e analítica a teoria da interseccionalidade.

Para fomentar a discussão, precisamos resgatar questões históricas que cercam os processos de resistência do povo preto, entre as quais se destaca a inserção tardia de homens e mulheres pretas em escolas para educação formal, refletidas na sociedade, atualmente, como ausências lamentadas em espaços de poder e referências e presença quase constante em prisões e outras formas de encarceramento e solidão. Esses fatos se encontram também interseccionados com as ausências que fazem com que a presença de mulheres pretas em espaços de combate ainda cause espanto em pleno século XXI.

Existe uma história da educação e da escolarização do povo preto, mas essa história é cheia de nuances e dificuldades de acesso. Essa história tem sido recuperada por pesquisadores, na maioria negros, que têm procurado descrever as relações educativas do negro com as escolas oficiais e com o movimento negro brasileiro. Essas pesquisas têm sido, na maioria, direcionadas a abordagens de períodos mais atualizados da história. A dificuldade de acesso se confunde com a própria dificuldade de entender as condições sociais e históricas que fizeram com que no dia 13 de maio o povo preto tivesse pelo menos um teto sobre as cabeças e no dia 14 de maio de 1888 vagassem sem rumo, sem casa, sem dinheiro e sem esperanças, pelos morros do Rio de Janeiro.

O mito da democracia racial e da convivência pacífica entre brancos e pretos é colocado em xeque com as estatísticas trazidas pelo IBGE: atualmente, o povo negro

equivale a aproximadamente 55% da população brasileira e ocupa os maiores índices de pobreza, os piores posto de trabalho, os bairros mais comprometidos do ponto de vista de equipamentos públicos para a garantia de direitos, as escolas mais comprometidas no que tange ao desenvolvimento de saberes e competências básicas para ampliar suas potencialidades.

Além da problemática racial, encontramos a de gênero, em razão da cultura patriarcal: subvertendo a palavra meritocracia, apresentam-se a homens e mulheres, sobretudo às negras, condições desiguais e injustas de desenvolver percursos que valorizem suas capacidades individuais e as articulem a um projeto/intenções pessoais de desenvolvimento para avanços individuais e coletivos a favor das comunidades, dos bairros e cidades.

A somatização das opressões sistêmicas de classe, gênero e raça, conforme estudado por Angela Davis, torna-se cada vez mais evidente no Brasil, onde, de acordo com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), na pesquisa *Retratos das Desigualdades de Gênero - 4ª Edição*, cerca de 4.1 milhões de famílias são chefiadas por mulheres; mulheres negras ocupam o terceiro lugar no *ranking* educacional do país, ficando apenas na frente dos homens negros, contudo elas ocupam a base da pirâmide de pessoas em situação de desemprego. Na concepção de Hilário (2019, p. 14),

Se o racismo marca a fogo o homem negro em suas intenções de existir enquanto sujeito de sua história e suas escolhas, a mulher negra ele marca, desumaniza, sorve esperanças. De maneira quase cruel a menina/mulher negra é diminuída em sua identidade feminina em detrimento de um padrão que não lhe cabe, fortalecendo o primeiro passo de sua invisibilidade: seu cabelo não se enquadra para os comerciais estereotipados de shampoo, suas pernas não cabem em um jeans 36, há peito demais e blusa de menos... Depois, não se reconhece em professoras, não vê outras como ela em espaços de poder e aceita o determinismo presente até nas entrelinhas dos contos de fada: o papel de coadjuvante da própria vida.

Refletindo sobre todos esses pontos, a presente Dissertação apresenta os resultados de nossa pesquisa, desenvolvida a partir da análise do currículo de formação de oficiais da PMRO para mapear os impactos que a interseccionalidade - ou seja, o fato de serem mulheres, pretas e pobres - interfere para assunção de espaços na cadeia de comando da PMRO. Perante o quadro de deficiência de informações sobre a história da educação das mulheres pretas e do apagamento dos processos e estratégias de resistência das pioneiras que se formaram psicólogas, médicas, professoras e sindicalistas em uma época difícil (até mesmo para as

mulheres brancas), torna-se imprescindível e imperioso o incentivo a pesquisas nessa área. A produção de conhecimentos e a introdução de temas e conteúdos sobre as trajetórias das mulheres negras nos cursos de formação da PMRO podem contribuir para a criação de currículos em condições de lidar solidariamente com a diversidade cultural do Brasil.

1.2 Problema de pesquisa

Considerando a crescente importância do conceito de interseccionalidade, o interesse de nosso estudo se organiza em torno da problemática de como o currículo do Curso de Formação de Oficiais impacta na ascensão e assunção profissional de oficiais mulheres pretas combatentes dentro dos espaços de poder da polícia militar de Rondônia.

1.3 Questões de pesquisa

Diante do problema apresentado, as seguintes questões nortearam nossa pesquisa:

- Qual o funcionamento do currículo do curso de formação de oficiais da polícia militar de Rondônia?
- Como se dá a assunção feminina nas policiais militares e a presença das oficiais negras combatentes na PMRO?
- A constituição dos conteúdos do currículo de oficiais da PMRO leva em consideração das identidades subalternas da interseccionalidade?
- Quais são as resistências e os protagonismos das mulheres negras oficiais da PMRO?

1.4 Objetivo do trabalho

A presente pesquisa tem como objetivo geral analisar o impacto do Currículo de Formação de Oficiais da PMRO na ascensão e assunção profissional de mulheres pretas ao oficialato, bem como identificar de que maneira ser mulher preta e pobre impacta a ocupação de espaços de poder na Instituição.

1.5 Revisão da literatura sobre o tema

A literatura teórica utilizada nesta pesquisa trata das temáticas de interseccionalidade, participação feminina em postos de comando na Polícia Militar e currículo de formação de oficiais, bem como as possíveis relações entre elas. A literatura empírica é composta principalmente dos estudos sobre a presença da mulher dentro da PMRO, currículo do curso de formação de oficiais de Rondônia, identificados em revistas, propagandas e no banco de dados de dissertações e teses da Capes.

No desenvolvimento do texto, utilizamos a expressão “mulheres negras” em face dos documentos oficiais, embora em nossa militância e entendimento do conceito e reconhecimento da identidade nos entendamos como “mulheres pretas”. *Pretas* é como nossas ancestrais se referiam umas às outras e como nós nos reconhecemos, como parte da militância em favor da identidade da mulher preta. Somos adeptas também do *pretoguês*, de Lélia Gonzales, mas, em respeito ao rito deste momento, buscamos nos manter o mais fiel possível às regras criadas pela Academia. Mas, com uma ponta de transgressão decolonial, também função de um estudo como este, por vezes nos referimos a “mulher preta” (negras, pardas e não brancas), assim como faz Hilário (2019):

Sirvo-me do pensar poético de Vilma Piedade para justificar minha escolha de escrever em primeira pessoa: tem a ver com as “escrivências” de ser cientista preta em processo de desconstrução. Nem tudo que me foi ensinado no processo de formação da cientista serve as pautas que defendo e aos textos que produzo, resultados das incursões por tempos e espaços dos quais a academia não se ocupa e nem tem interesse. Produzo sobre minha identidade afroameríndia., para além da amefricanidade defendida por Lélia Gonzales, considerando o percurso constitutivo acontecer em um pedaço da Amazônia, lugar em que vivo, aprendo, me espanto e convivo com a faceta multifacetada da mestiçagem. O texto resultante deste caldo não poderia ser asséptico, inodoro e insípido. O texto “não fala” baixo e compassado”, como ditam as normas da metodologia científica: grita as dores de injustiças reiteradas pela ausência de políticas públicas desde 14 de maio de 1888, pelo peso de ter de ser forte desde sempre, das dores que as ausências praticam. A objetividade deste texto é a possível diante do sentido de humanidade e feminidade que a trajetória da menina trouxe e agregou a cientista preta. (HILÁRIO, 2019, p. 32).

Em nosso trabalho, a temática interseccionalidade é tratada a partir da obra *O que é interseccionalidade*, de Carla Akotirene (2019), publicado pela Editora Letramento, como parte da *Coleção Feminismos Plurais*, sob coordenação de Djamila Ribeiro. No entanto, precursoras teóricas, como Gonzalez (1988), já traziam em suas

obras a perspectiva interseccional, articulando o racismo, o sexismo e a exploração capitalista. A filósofa Davis (1981), na sua obra *Mulheres, raça e classe*, considerou os efeitos do racismo, sexismo e capitalismo nas mulheres e trouxe para seu discurso a questão de classe, juntamente com o marcador social de raça como base de seu pensamento. A obra *Ain't a Woman* foi o primeiro livro de Hooks (1999), que aborda a metodologia interseccional, articulando o impacto sexista nas mulheres negras; em outras obras, propôs interessantes discussões, tais como: a intelectualidade da mulher negra; a transgressão como prática libertadora na educação, tendo como fonte inspiradora o educador Paulo Freire; o amor nas comunidades negras; estética negra e racismo. Não podemos esquecer Audre Lorde, que se destaca por trazer, além da raça, as discussões sobre sexualidade de maneira explícita, ao falar a partir do lugar da mulher negra lésbica. Convergente com a temática, segundo Conceição Nogueira (2017), Patricia Hill Collins é a autora que pode ser considerada uma das percussoras do conceito de interseccionalidade, responsável por criar o conceito de “matriz de dominação” (COLLINS, 1998, p. 200) e desenvolver sua teoria do *stand point*, havendo Djamila Ribeiro (2019) utilizado esse conceito em seu livro *Lugar de Fala*.

Há poucos estudos brasileiros sobre a participação feminina nas organizações militares nos âmbitos Federal e Estadual. Esteves Calazans diz que a falta de estudos resulta da ausência de problematização das questões que envolvem desenvolvimento no ofício de polícia (CARVALHO, 2013). Soares e Musumeci (2005) e Schatae (2011) sustentam a tese de que a inserção da mulher é fundamentada na ideia estereotipada de gênero/feminilidade, no sentido de “humanizar” a imagem da polícia. Neves (2008) considera gênero e raça em sua Dissertação *A presença da policial feminina com características afrodescendentes na Polícia Militar da Bahia*. Evidentemente, são poucas as pesquisas sobre gênero e raça trabalhadas de forma interseccional dentro das polícias militares estaduais. Geralmente essas categorias são abordadas separadamente.

Para tratar de currículo, buscamos apoio - principalmente, mas não exclusivamente - nos estudos de Silva (2010) e Sacristán (2000), que contribuíram para a discussão teórica sobre o currículo em dissertações e teses que investigaram os currículos dos cursos de formação das Polícias Militares.

1.6 O percurso metodológico: os procedimentos da pesquisa

O grande desafio do(a) pesquisador(a) em processo de consolidação de sua identidade é compartilhar os resultados obtidos, compartilhando com os pares, interlocutores e sujeitos, o complexo emaranhado que se constitui, se entrecruza e se reorganiza no desenvolvimento do processo de conhecimento. Produzir conhecimento se ancora em uma carta de intenções/ações: inferir, pesquisar, comunicar. Anunciar as categorias de análise e percursos metodológicos é, para nós, espaço/lugar fundamental para a compreensão do nosso esforço no desenvolvimento e organização deste estudo.

Assim, o objetivo da nossa investigação foi estudar os impactos do currículo de formação de oficiais em ação na Academia de Polícia da PMRO e suas implicações na carreira das oficiais pretas em seu percurso de ocupação de espaços de poder na cadeia de comando: como o ser mulher e preta impactam a mobilidade dessas mulheres? Como as metodologias para colocar em ação o currículo interferem nos resultados obtidos por essas mulheres?

No momento em que iniciamos o presente trabalho, nossa hipótese central foi de que o currículo, desenvolvido em conjunto por oficiais da Polícia Militar e professores(as) da Universidade Federal de Rondônia e Oficiais da Academia de Polícia da PMRO trazia dificuldades para as mulheres, de maneira geral, principalmente para as mulheres pretas. Percebemos que não se pensou uma matéria, conteúdo ou qualquer acompanhamento psicológico para as mulheres, que eram somente seis, devido à restrição de 10% de mulheres em um curso de formação. O Curso de Formação de Oficiais estava estruturado no momento em que todos eram alunos aspirando ao oficialato, visando formar oficiais com responsabilidade social e respeito à sociedade, segundo os valores éticos da corporação, de modo a prepará-los para o exercício de comando, chefia e direção na PM.

A pesquisa foi de abordagem qualitativa fenomenológica, investigando de maneira direta as construções, protagonismos e ausências presentes no desenvolvimento do perfil das oficiais combatentes negras formadas pela Academia de Polícia de Rondônia, em interface direta com o currículo como espaço de disputa e poder.

Massini (1991) considera três etapas fundamentais na pesquisa educacional com abordagem qualitativa: a discussão, a reflexão e a ação. A discussão consiste em olhar para o sujeito, buscando entendê-lo diante da realidade vivida por ele. A

reflexão, constitui-se na vivência dos relatos descritivos que surgem como fontes de interpretação do olhar para o outro. A ação é proposta na análise de dados, diante da realidade observada/entrevistada e traduzida por meio dos teóricos que nos precederam no entendimento e interpretação da temática.

Na primeira etapa de nosso estudo, foram desenvolvidas reuniões com a orientadora e grupo de pesquisa, para fortalecimento dos referenciais. Selecionamos o referencial bibliográfico, a fim de fazer o levantamento do que foi produzido e contribuiu no processo de desenvolvimento deste conhecimento em processo. O referencial bibliográfico foi organizado conjuntamente, pois o fenômeno é muito recente e a produção desenvolvida ainda se encontra em processo de consolidação.

Como procedimentos para a coleta de dados e análise de documentos oficiais, foram considerados: o Currículo, o Projeto Político Pedagógico do curso, que é da Universidade Federal de Rondônia, e a realização de entrevistas semiestruturadas com as oficiais, para que narrassem suas histórias e vivências. Todo o material coletado nas idas ao campo foi qualitativamente analisado à luz do referencial teórico delimitado na primeira fase da pesquisa.

Realizada a pesquisa bibliográfica empírica e identificadas as mulheres pretas oficiais combatentes como sujeitos deste trabalho, foi elaborada e executada a pesquisa de campo, em que utilizamos principalmente a entrevista semiestruturada. Cada entrevistada inicialmente respondeu a um roteiro de sete perguntas e outras que surgiram ao longo da entrevista. O recorte selecionado para esta pesquisa decorre de policiais militares oficiais pretas combatentes do Curso de Formação de Oficiais realizados em Rondônia e como a carreira em ascensão demarca seus caminhos determinados pelo à Instituição, sendo o estudo pautado pelas marcas que as contradições desses múltiplos papéis trazem para as vivências dessas mulheres. Assim, são apresentadas diversas identidades que vão na contramão de um corpo uniforme.

As entrevistadas possuem entre 26 e 40 anos de idade e experiência com mais de um nível escolar, sendo a graduação um ponto em comum entre todas. As sujeitas investigadas trabalham dentro da PMRO e todas elas ocupam cargos de adjuntas, chefias de departamentos e companhia.

A definição da metodologia de um trabalho de pesquisa e a fundamentação teórica e conceitual é etapa mais importante do empreendimento, pois é o momento de delimitação da realidade a ser estudada, quando fazemos as principais escolhas,

métodos, técnicas de coleta de dados e de instrumentos teóricos para a análise. Uma boa escolha da metodologia e da teoria de sustentação a ser empregada em campo garante a coerência com o planejado e o sucesso na conclusão dos trabalhos.

Bogdan e Biklen (1994) contribuíram na estruturação e organização das especificidades da coleta de dados deste estudo, por meio de sua interpretação do que seja uma pesquisa qualitativa: o fortalecimento e a parceria estabelecidos na relação entre o pesquisador e o fenômeno estudado, em seu ambiente natural, facilitando a formação de um vínculo que pode beneficiar a pesquisa. As perspectivas dos participantes são detalhadas, transcritas e analisadas na investigação, contribuindo para facilitar o entendimento das dinâmicas internas das situações de estudo. Há a preocupação com um registro cuidadoso de como as pessoas interpretam os significados.

Os dados deste estudo foram coletados em forma de palavras, depoimentos e também imagens. Incluem citações, transcrições de entrevistas, registros de diário de campo, fotografias, ordem do dia, análises de relatórios e notícias de jornais, revistas, panfletos entre outros instrumentos. A palavra escrita foi importante para o registro de dados e interpretação de resultados. A descrição foi essencial para detalhar textos e contextos que permitissem melhor compreensão do objeto de estudo. As imagens são importantes e relevantes, enquanto registros históricos, por isso ocupam lugar de destaque nesta Dissertação.

Em consonância com o preconizado por Ludke e André (1986, p. 12) de ser o fenômeno representativo e significativo a partir da representação de uma realidade dada e analisada a luz de um referencial que permita “ler” a realidade a opção pelo estudo qualitativo teve a intenção de ampliar as possibilidades que se apresentaram ao longo da investigação.

1.7 Organização da dissertação

Além desta Introdução, que se constitui da Seção 1, a presente Dissertação está estruturada em mais quatro seções.

Na Seção 2, tratamos da interseccionalidade, visto que optamos por estudar a mulher preta e a policial militar no âmbito da corporação, utilizando como ferramenta a lente analítica da interseccionalidade, encruzando gênero, raça e classe. Consideramos como mulher preta a mulher “não branca”, abarcando todas as

categorias e/ou identidades. Sobre a interseccionalidade, abordamos o conceito a partir da perspectiva das principais teóricas sobre esse tema, destacamos a presença da mulher preta oficiala dentro da PMRO. No entanto, para um melhor entendimento primeiramente explicamos sobre a assunção das policiais militares no Brasil, em seguida na PMRO, até o impacto dessa interseccionalidade das oficialas pretas combatentes na PMRO.

Na Seção 3, discutimos o currículo do curso de formação de oficiais, abordamos o conceito de currículo, desenvolvimento curricular, o projeto do 1º curso de formação de oficiais da PMRO, o projeto político pedagógico do curso de Bacharel em Segurança Pública e o impacto do currículo na ascensão e assunção da oficiala preta da PMRO. Apresentamos considerações sobre o histórico, panorama geral, função constitucional, legislação e relatos sobre a corporação policial militar nos tempos atuais, bem como a maneira pela qual a formação exigida foi se modificando, na medida em que a função da policial militar também foi se modificando, de acordo com os avanços sociais, culturais e políticos: de perfil assistencialista a oficial de combate.

Na seção 4, tratamos sobre a definição da metodologia de nosso trabalho de pesquisa.

A Seção 5 é dedicada à apresentação dos resultados e análise dos dados, o impacto da interseccionalidade no currículo do curso de formação de oficial combatente na vida profissional. Analisamos o histórico das pioneiras policiais militares, perpassando para oficialas negras e trazendo a lume relatos daquelas que ingressaram nos cursos de formação de oficiais dos anos de 2009 e 2013, realizados em Rondônia, e acompanhamos a trajetória dessas profissionais.

Na análise dos relatos e das entrevistas, por meio da ferramenta interseccionalidade e do currículo de formação de cada oficiala, percebemos que, apesar da evolução dos tempos, o homem continua nos espaços de poder e papéis que outrora eram exclusivamente masculinos. Nos quadros das Forças Armadas, segurança pública estadual e federal, as mulheres continuam sendo minoria, invisíveis nesses espaços. Historicamente, as atividades bélicas sempre foram destinadas aos homens, por serem considerados o sexo forte. As mulheres sempre estiveram presentes como auxiliares ou ajudantes, entretanto, por viverem numa sociedade patriarcal, geralmente passavam despercebidas, ainda que participassem dos movimentos sociais e das lutas populares, como as grandes e corajosas mulheres heroínas: Maria Quitéria, Sórora Joana Angélica e Maria Felipa, que souberam honrar

a nação brasileira, com sua coragem e garra nos campos de batalha. Ressaltamos Dandara dos Palmares, Tereza de Benguela, Aqualtune, Zeferina, comandantes dos levantes quilombolas, símbolo de resistência do povo preto.

Nas considerações finais, refletimos sobre como as categorias raça (cor), sexo e todas as identidades subalternas se inter cruzam e afetam o desempenho das oficiais pretas no curso de formação de oficiais, nas relações hierárquicas e na sua atuação na PMRO.

Com este estudo, trazemos para a academia possíveis situações de discriminação e preconceitos raciais, gênero e outras identidades subalternas vivenciadas pelas mulheres policiais militares pretas nos quartéis, mas, sobretudo, pretendemos trazer visibilidade a essas oficiais combatentes, cuja formação traz mudanças estruturais e acadêmicas dentro da instituição.

Ressaltamos que a instituição Polícia Militar é formada por homens e mulheres provenientes de uma sociedade racista, cisheteropatriarcal e capitalista. Estudar a mulher negra no Brasil é narrar uma história de sacrifício e de desvantagens em relação à mulher branca e ao homem, em virtude da herança colonial na qual o sistema patriarcal se apoia solidamente, baseando-se na prática do sistema escravista. O estudo sobre a mulher negra policial militar requer apropriada atenção e alguns cuidados, pois se trata de uma temática relativamente nova, que vem gerando impasse na interseccionalidade, nas relações entre os pares, subordinados e superiores no contexto dessa atividade profissional que até pouco tempo era exclusivamente para homens.

2 INTERSECCIONALIDADE

Figura 1: Tereza de Benguela, líder quilombola na Capitania de Mato Grosso (atual estado de Mato Grosso) no século XVIII.



Fonte: Disponível em: <<https://www.geledes.org.br/tereza-de-benguela-uma-heroína-negra/>>. Acesso em: 20 out. 2020.

*(...) a gente nasce preta, mulata, parda, marrom, roxinha,
dentre tantas outras,
mas, tornar-se negra, é uma conquista.
(Lélia Gonzalez)*

As mulheres pretas no Brasil se destacaram em movimentos sociais e lutas populares como grandes e corajosas mulheres heroínas, excelentes líderes e estrategistas: Maria Quitéria, Sórora Joana Angélica e Maria Felipa, que souberam honrar com suas coragens nos campos de batalha e garra a nação brasileira, Dandara dos Palmares, Tereza de Benguela, Aqualtune, Luiza Mahin, Zeferina, as comandantes dos levantes quilombolas, símbolo de resistência do povo preto.

Nesta seção, antes de discorrermos sobre a mulher preta oficial da PMRO, abordamos o conceito de interseccionalidade e, por fim, analisamos a trajetória da mulher preta oficial à luz da interseccionalidade

2.1 Entendendo a interseccionalidade

O conceito de interseccionalidade foi gerado, enquanto conceito/ação, em razão de experiências de mulheres negras e transformado em teoria em meio ao efervescente feminismo negro norte-americano e latino-americano, expandindo-se para outros contextos e outros grupos. Nasce com uma sensibilidade que possibilita analisar como as diferentes dimensões da opressão se embatem, causando conflitos violentos a partir da realidade que se estuda.

Recentemente, Carla Akotirene, mestre e doutoranda em Estudos Interdisciplinares de Gênero, Mulheres e Feminismo, pela Universidade Federal da Bahia (UFBA), teve seu livro *O que é interseccionalidade*, publicado em 2019, compondo a *Coleção Feminismos Plurais*, coordenada por Djamila Ribeiro. Akotirene realiza um levantamento histórico do percurso teórico da interseccionalidade, bem como sobre as suas vertentes até então pouco exploradas em termos de apreciações e sistematizações.

Akotirene (2019) analisa a interseccionalidade especialmente a partir de teóricas feministas norte-americanas negras e latino-americanas, demonstrando não haver uma unidade nas visões teóricas, pois a interseccionalidade é definida ou tratada como metodologia, teoria, abordagem, modelo, conceito, etc. porém, todas as definições têm um ponto em comum: partem da perspectiva das mulheres negras das classes subalternas². Para Akotirene (2019), a interseccionalidade:

Surge da crítica feminista negra às leis antidiscriminação subscrita às vítimas do racismo patriarcal. Como conceito da teoria crítica de raça, foi cunhado pela intelectual afro-estadunidense Kimberlé Crenshaw, mas, após a Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia, e Formas Conexas de Intolerância, em Durban, na África do Sul, em 2001, conquistou popularidade acadêmica, passando do significado originalmente proposto aos perigos do esvaziamento (AKOTIRENE, 2019, p. 18).

Segundo Akotirene (2019), embora o termo interseccionalidade tenha ganhado destaque na *Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia, e Formas Conexas de Intolerância*, em 2001, pela teórica feminista negra americana Kimberlé Crenshaw, podemos apresentar três poderosas precursoras, mulheres

² É uma categoria criada por Gramsci (1978), que têm sido utilizada, contemporaneamente, na análise de fenômenos sociopolíticos e culturais, normalmente para descrever as condições de vida de grupos e camadas de classe em situações de exploração ou destituídos dos meios suficientes para uma vida digna.

negras que, mesmo em meio a um contexto social antagônico, não abriram mão de fazer denúncias sobre as interseções entre gênero e raça, difundindo resultados que foram ignorados pela sociedade e que alcançam de forma impetuosa as mulheres negras.

A primeira dessas mulheres negras precursoras, Sojourner Truth, é uma mulher extraordinária na história das intelectuais negras; mesmo não tendo produzido uma obra escrita, marcou um período na defesa pelos interesses e lutas das mulheres negras. Conforme Rosa (2018), Truth foi:

[...] uma mulher afro-americana escravizada e que após conquistar a liberdade, em 1827, tornou-se uma conhecida oradora abolicionista. Ela utilizou seu corpo²⁴ e sua voz para confrontar as normas sociais e construir novas maneiras de existir, desafiando discursos racistas e sexistas que desumanizavam as mulheres negras (ROSA, 2018, p. 49).

Em seu célebre discurso, *Eu não sou uma mulher*, pronunciado em 1952, na Primeira Convenção sobre os Direitos das Mulheres, em Akron, Truth mostra particularidades que admitem concepções sobre o modo contra-hegemônico das mulheres negras no contexto do sistema escravocrata e que se desdobraram até a atualidade. Segundo Davis (2016),

Sozinha, Sojourner Truth salvou o encontro de mulheres de Akron das zombarias disruptivas promovidas por homens hostis ao evento. De todas as mulheres que compareceram à reunião, ela foi a única capaz de responder com agressividade aos argumentos, baseados na supremacia masculina, dos ruidosos agitadores. Com seu inegável carisma e suas poderosas habilidades como oradora, Sojourner Truth derrubou as alegações de que a fraqueza feminina era incompatível com o sufrágio – e fez isso usando uma lógica irrefutável. O líder dos provocadores afirmou que era ridículo que as mulheres desejassem votar, já que não podiam sequer pular uma poça ou embarcar em uma carruagem sem a ajuda de um homem. Com simplicidade persuasiva, Sojourner Truth apontou que ela mesma nunca havia sido ajudada a pular poças de lama ou a subir em carruagens. “Não sou eu uma mulher?” Com uma voz que soava como “o eco de um trovão”, ela disse: “Olhe para mim! Olhe para o meu braço”, e levantou a manga para revelar a “extraordinária força muscular” de seu braço (DAVIS, 2016, 71).

Em um discurso improvisado, do qual não se tem a data precisa, Sojourner Truth nos trouxe elementos para debater a mobilização de mulheres, ainda no século XIX, contra a definição hegemônica do ser mulher, pela qual as mulheres negras foram recusadas. A interseção entre raça e gênero nasce como imprescindível, apresentando nova definição ao termo mulher que, em procura da liberdade, lutava não apenas contra o patriarcado, mas também contra as opressões de classe e raça.

Destacamos também o admirável desempenho de Angelina Grimké (1805-1879) e Sarah Grimké (1792-1873), as notórias irmãs Grimké, que também fizeram a relação da opressão das mulheres à questão escravagista, promoveram debates sobre a configuração das opressões que se interseccionam. Conforme Davis (2016),

Nascidas em uma família proprietária de escravos da Carolina do Sul, as irmãs Grimké desenvolveram uma intensa aversão à “instituição peculiar” e, quando adultas, decidiram se mudar para o Norte. Unindo-se à luta abolicionista em 1836, começaram a fazer discursos públicos na Nova Inglaterra sobre sua própria vida e seu contato diário com a perversidade da escravidão (DAVIS, 2016, p. 53).

Tanto Angelina como Sarah voltaram suas preocupações inicialmente para protestar sobre a condição de desigualdade social das mulheres. Porém, a primazia era exibir a particularidade desumana e depravada do sistema escravagista e também a carga peculiar das mulheres para sua conservação. Mas, no momento em que agressões alimentadas pela hegemonia masculina foram desencadeados contra elas, compreenderam que se não se defendessem como mulheres e, além disso, os direitos das mulheres como um todo, seriam eliminadas de forma determinante da empreitada para a liberdade das escravas e escravos. Então, Sarah, uma teórica habilidosa, começou a escrever suas *Letters on the Equality of the Sexes and the Condition of Wome*; Angelina Grimké era uma oradora mais intensa e incidiu a contrapor os ataques às mulheres em seus discursos (DAVIS, 2016).

Existia uma “[...] insistência das irmãs Grimké para que as mulheres brancas do Norte e do Sul reconhecessem os laços especiais que as uniam às mulheres negras vítimas das dores da escravidão” (DAVIS, 2016, p. 55). Na militância das irmãs Grimké, percebemos uma convocação para as mulheres se unirem em uma empreitada imprescindível, entendendo que sua própria exploração se apoiava e estava vinculada à continuação da existência do sistema escravagista. Davis (2016) afirma que a consciência dessas irmãs permitiu entender que se poderia separar a luta pela liberdade dos negros da luta pela liberdade das mulheres.

Aprendemos com Davis (2016) que a mulheres negras norte-americanas, desde o século XIX, travaram uma luta contra a escravidão e a desigualdade entre os gêneros. Porém, foi na década 1980 - ano que foi definido como a terceira fase do feminismo, cujo tema central era a desconstrução do feminismo universal da visão da mulher branca e eurocêntrica, sob influências do pensamento pós-estruturalista,

principalmente de Michel Foucault e Jacques Derrida - que passaram a se destacar as singularidades das experiências e a conceber as subjetividades como construções discursivas.

Nessa linha de raciocínio, emergiram reivindicações sobre as diferenças, críticas e reflexões por parte de feministas negras, indígenas e mestiças, que analisavam a fundo a crítica feminista das décadas anteriores, especialmente a categoria fixa de “mulher(es)”, entendendo que essa categoria necessita de recortes de raça, classe, etnia e orientação sexual. A produção teórica de feministas negras norte-americanas mais uma vez teve um papel fundamental nessa terceira onda.

Nas décadas de 1970 e 1980, essa produção teórica ganhou projeção acadêmica com o desenvolvimento das teorias feministas negras. A entrada das mulheres negras em maior número no meio acadêmico foi um importante fator para a expansão do feminismo negro enquanto corrente teórica e tornou possível o acesso ao pensamento de mulheres negras que já faziam essas discussões nos ativismos.

Tendo como base Sojourner Truth e Ida B. Wells-Barnett, autoras como Angela Davis, Patricia Hill Collins, Bell Hooks e Audre Lorde desenvolveram seu pensamento crítico a partir de diferentes eixos. Angela Davis trouxe para sua fala a questão de classe, juntamente com o marcador social de raça como base de seu pensamento. A autora Bell Hooks propôs interessantes discussões sobre a intelectualidade da mulher negra, a transgressão como prática libertadora na educação, o amor nas comunidades negras e algumas discussões sobre estética negra e racismo.

Audre Lorde traz, além da raça, discussões sobre sexualidade, falando a partir do lugar da mulher negra lésbica. A autora faz uma importante reflexão sobre a importância dos marcadores de sexualidade entre mulheres negras, evidenciando a diversidade. Aqui podemos lembrar o manifesto do *Coletivo Combahee River*, produzido por mulheres negras e lésbicas. Na sua discussão, Lorde (1984) diz:

Dentro da comunidade lésbica eu sou negra, e dentro da comunidade negra eu sou lésbica. Qualquer ataque contra pessoas negras é uma questão lésbica e gay, porque eu e centenas de outras mulheres negras somos partes da comunidade lésbica. Qualquer ataque contra lésbicas e gays é uma questão negra, porque centenas de lésbicas e homens gays são negros. Não há hierarquias de opressão. (LORDE, 1984, p.7)

Patricia Hill Collins, segundo Conceição Nogueira (2017), é a autora que pode ser considerada uma das percussoras do conceito de interseccionalidade,

responsável por criar o conceito de “matriz de dominação” (COLLINS, 1998, p. 200) e desenvolver sua teoria do *stand point*: cada pessoa fala de algum lugar social.

No Brasil, destacamos a autora Lélia Gonzalez, nos meados de 1970, que desenvolveu numerosos textos sobre a situação de preterimento e discriminação a que estavam sujeitas as mulheres negras no Brasil e, em geral, nos países latino-americanos, defendendo “a articulação entre as categorias de raça, classe, sexo e poder” (GONZALEZ, 1988, p.138). Apesar de não ter se aprofundado no tema, Gonzalez visibilizou os efeitos dessas articulações de estruturas de poder na definição do lugar social dos sujeitos na sociedade, especialmente das mulheres, pois tal tensão fez com que as não brancas “sejam as mulheres mais oprimidas e exploradas de uma região de capitalismo patriarcal-racista dependente” (GONZALEZ, 1988, p.137). A teórica denuncia que o racismo articulado com o sexismo produz efeitos violentos sobre a mulher negra em particular.

Destacamos três publicações que problematizam as formas de opressão, gênero, raça e classe social que, posteriormente, se tornaram “clássicos de relações raciais e de gênero: *Ain’t I a woman: black woman and feminism*, de Bell Hooks; *Women, race and class*, de Angela Davis; e *This bridge called my back: writings by radical women of color*, organizado por Cherrie Moraga e Gloria Anzaldúa. No Brasil, temos Sueli Carneiro (1985), Luiza Bairros (1995); além de Lélia Gonzales (1988) e Beatriz Nascimento (1989), que não trabalharam com o conceito em si, mas com muitas premissas que o antecedem.

Nesse contexto, Kimberlé Crenshaw traz o conceito de interseccionalidade, que captura as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas e se inter cruzam para moldar as múltiplas dimensões das experiências de mulheres negras. Essa ferramenta tem por objetivo ilustrar que muitas vivências que as mulheres negras enfrentam não são classificadas dentro das fronteiras tradicionais da raça ou discriminação de gênero, uma vez que são atualmente compreendidas, e que a intersecção do racismo e do sexismo afeta as vidas das mulheres negras, de maneira que não podem ser capturadas, incompreendidas e inviabilizadas quando essas experiências de raça e gênero são tratadas de formas diferentes (CRENSHAW, 2017).

O conceito de interseccionalidade foi cunhado pela teórica Kimberlé Crenshaw, em 1989, no artigo *Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist*

critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. A autora propõe o uso dessa metodologia para enfrentar as causas e efeitos da violência contra a mulher nas comunidades negras. Ressaltamos que é um conceito que nasce nas ciências jurídicas, área de formação de Crenshaw. Segundo a autora, ao analisar as origens da sistematização do conceito,

[...] o termo demarca o paradigma teórico e metodológico da tradição feminista negra, promovendo intervenções políticas e letramentos jurídicos sobre quais condições estruturais o racismo, o sexismo e violências correlatas se sobrepõem, discriminam e criam encargos singulares às mulheres negras (CRENSHAW, 1991, p. 54)

Crenshaw (2002, p. 177) aprofunda tal conceito, definindo-o a partir da metáfora de um cruzamento, no qual “[...] os vários eixos de poder, isto é, raça, etnia, gênero e classe constituem as avenidas que estruturam os terrenos sociais, econômicos e políticos. É através delas que as dinâmicas do desempoderamento se movem”. Essas vias são, por vezes, definidas como eixos de poder distintos e mutuamente excludentes; o racismo, por exemplo, é distinto do patriarcalismo que, por sua vez, é diferente da opressão de classe. Na verdade, tais sistemas frequentemente se sobrepõem e se cruzam, criando intersecções complexas nas quais dois, três ou quatro eixos se entrecruzam.

Kimberlé Crenshaw dedicou-se a entender como várias identidades podem sofrer diversas opressões. Em seu artigo intitulado *Mapeando as margens: interseccionalidade, políticas de identidade e violência contra mulheres não-brancas*, Crenshaw (2017) assim se pronuncia:

Em um artigo anterior, usei o conceito de interseccionalidade para denotar as várias maneiras pelas quais raça e gênero interagem para moldar as múltiplas dimensões das experiências de empregação das mulheres negras. [...] aproveito essas observações aqui explorando as várias maneiras pelas quais raça e gênero se cruzam para moldar os aspectos estruturais, políticos e representacionais da violência contra as mulheres não-brancas (CRENSHAW, 2017, p. 02).

Na publicação *Mapeando as margens, interseccionalidade, políticas de identidades e violência contra mulheres de cor*, Crenshaw (1991) propõe entendermos a interseccionalidade considerando três aspectos:

a) interseccionalidade estrutural: as mulheres não-brancas estão diferentemente situadas nos mundos econômico, social e político. Quando os esforços

de reforma empreendidos em nome das mulheres negligenciam esse fato, as mulheres não-brancas têm menos probabilidade de ter suas necessidades atendidas do que as mulheres que são racialmente privilegiadas;

b) interseccionalidade política: os interesses políticos das mulheres não-brancas são confundidos e às vezes comprometidos por estratégias políticas que ignoram ou suprimem questões interseccionais;

c) intersecção representacional: a desvalorização das mulheres não-brancas está ligada à forma como são representadas em imagens culturais.

Crenshaw (1989) apresentou o conceito de interseccionalidade como forma de harmonizar as múltiplas interações de raça e gênero na conjuntura da violência contra as mulheres não-brancas. Porém, a interseccionalidade pode ser mais largamente favorável como maneira de mediação da tensão entre asserções de identidade diversas e a precisão ininterrupta da política grupal. É benéfica a importância em diferenciar a interseccionalidade da perspectiva, intensamente pertinente ao antiessencialismo, de que as mulheres não-brancas têm danificado o feminismo branco com a carência da preservação de mulheres não-brancas, por um lado, e para falar de mulheres não-brancas, por outro.

Compreendemos que o conceito de interseccionalidade é a uma ferramenta primordial para o feminismo negro, já que agrega as diversas experiências de mulheres negras e visibiliza as múltiplas desigualdades causadas pela interação entre dois ou mais eixos de subordinação em práticas individuais, coletivas e institucionais.

Diante dessa complexidade de intersecção, questionamentos propostos por mulheres negras por vezes foram lidos como um enfraquecimento da unidade necessária entre as mulheres. Segundo Lorde (1984),

Entre nós existem diferenças muito reais quanto à raça, idade e sexo. Mas não são essas diferenças que nos separam. O que nos separa é, ao contrário, nossa negativa para reconhecer a diferença e a analisar as distorções que derivam de dar nomes falsos tanto a ela quanto a seus efeitos na conduta e nas expectativas humanas. Racismo, crença na superioridade inerente de uma raça em relação às demais e, portanto, em seu direito de domínio. Heterossexismo, elitismo, classismo, discriminação pela idade (LORDE, 1984, p.17).

Diversas teóricas e ativistas demonstraram que esses pontos centrais, vistos com diferenças, não era o que causava essa “possível” desunião e sim a negação

dessa diferença. Na perspectiva das mulheres negras, não é possível, portanto, ser feminista sem ser antirracista!

2.2 Assunção feminina nas policiais militares e na PMRO

A incorporação das mulheres nas instituições militares não foi algo planejado por meio de políticas públicas e/ou estudos. A entrada das mulheres na PM ocorreu no período da ditadura militar, com objetivo de garantir policiamento, associada à necessidade de cobrir certos campos de atuação em que o policiamento masculino (repressivo) estaria encontrando “acentuadas dificuldades” (SOARES; MUSUMECI, 2005).

Nesse contexto, a maioria dos estados brasileiros começou a admitir a presença das mulheres nas corporações, ao longo da década de 1980, no período chamado de redemocratização do país. Porém isso não foi fruto de reivindicações feministas pela criação de serviços especializados e nem tampouco a abertura de um espaço profissional, mas sim, tudo indica, do propósito interno de “humanizar” a imagem da corporação (SOARES; MUSUMECI, 2005).

Foi constatado que o ingresso de mulheres ficou restrito a uma parcela muito pequena do efetivo, trabalhando em áreas visíveis para a imagem social da corporação, cujo objetivo era puramente *marketing*, uma reforma cosmética. Conforme Soares e Musumeci (2005), a incorporação das mulheres se deu para melhorar a imagem da corporação. Segundo Neves (2008),

No Brasil, a imagem pública das polícias militares estava desvalorizada em virtude da corporação ter combatido repressivamente os movimentos sociais durante o regime militar ditatorial. O ingresso da mulher na PM contribuiu para amenizar os olhares da sociedade em relação à Corporação, positivando assim a imagem da Instituição, pois elas, no exercício da atividade policial militar, agem com rigor, com atitude, porém com menor violência. Estes foram alguns dos fatores que demonstraram a importância, bem como a necessidade do ingresso das mulheres nas Instituições Policiais Militares brasileiras (NEVES, 2008, p. 2018).

A incorporação da mulher, principalmente na PM, foi entendida como fator de melhorias da “imagem” da instituição perante o público, muito mais do que um fator de eficiências, visto que a mulher não tinha acesso a atividades de operações de risco, investigações de delitos e diligências.

O primeiro estado a criar a polícia feminina foi o estado de São Paulo, mediante proposta apresentada no primeiro *Congresso Brasileiro de Medicina Legal e Criminologia*, baseando-se no que ocorreu nos Estados Unidos e em alguns países da Europa (Áustria, Alemanha, Bélgica Dinamarca, Finlândia, Itália, França etc.), que mostrou a eficiência e as vantagens da policial feminina em atendimentos à mulher, ao idoso, crianças e adolescentes.

Em 1955, o então governador Jânio Quadros criou a primeira polícia feminina, do Brasil, pioneira também na América Latina, sendo-lhe atribuídas as missões que melhor se ajustavam ao trabalho feminino, conforme as necessidades sociais da época. No primeiro momento, as policiais foram empregadas em espaços de grande fluxo de pessoas, como rodoviárias, aeroportos e praças, para prestarem informações e orientações de caráter geral, principalmente aos grupos “vulneráveis”, idosos, mulheres e crianças.

Nesse instrumento de criação, o governador de São Paulo, nas suas considerações, não poupou elogios e engrandecimentos sobre a importância da mulher no contexto policial, conforme registra Carvalho (2006):

[...] considerando, por outro lado, que a ativa participação da mulher em determinados setores do serviço policial já passou de há muito, da fase das experimentações para a das realizações concretas, como bem o demonstra a adoção, pelos países possuidores de organismos de polícia mais evoluídos, de corpos de Polícia Feminina. Considerando, finalmente, que a ideia da criação da Polícia Feminina entre nós foi aprovada, unanimemente, pelo I Congresso Brasileiro de Medicina Legal, realizado nesta Capital, foi assim criado o Corpo de Policial Feminino (CARVALHO, 2006, p. 07).

Como visto, o estado de São Paulo foi o pioneiro na adoção de políticas para o ingresso de mulheres no efetivo policial. Iniciou-se com a entrada de 13 mulheres na guarda civil, criando-se o primeiro grupamento feminino: Corpo de Policiamento Especial Feminino. É interessante ressaltar que a divisão de policiamento era voltada para a proteção de mulheres, menores, policiamento em aeroportos, enfim, policiamento que melhor se ajustasse ao desempenho das suas atividades.

Mais tarde, o corpo de policiamento foi alterado para Polícia Feminina. Em 1969, passou a se chamar Superintendência de Polícia Feminina. Logo após, vários estados, como Paraná, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul, Minas Gerais, Santa Catarina, Espírito Santo, Pernambuco, Piauí, Maranhão, Pará, Amazonas, Goiás, Mato Grosso do Sul e Distrito Federal, começaram a permitir a entrada das mulheres

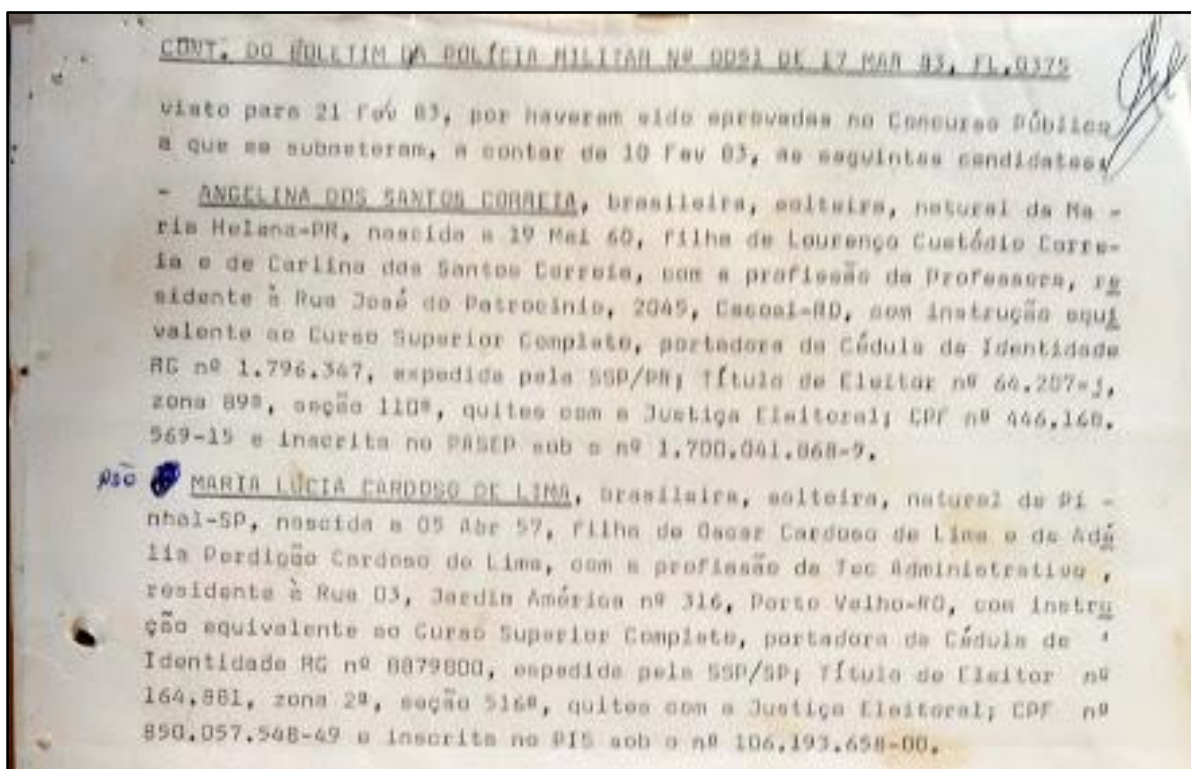
na corporação, como força auxiliar e reserva do Exército brasileiro. Em 1977, uma portaria do estado-maior do exército brasileiro regulamentou e admitiu as mulheres no efetivo. Em 1984, consolidou-se a base legal para a incorporação de policiais femininas nos quadros regulares das polícias militares em todo o país, com a nova redação dada ao Decreto-Lei Federal 667, de 02 de julho de 1969:

2º Os Estados, Territórios e o Distrito Federal poderão, se convier às respectivas Polícias Militares: (Redação dada pelo Del 2.106, de 6.2.1984):
a) admitir o ingresso de pessoal feminino em seus efetivos de oficiais e praças, para atender necessidades da respectiva Corporação em atividades específicas, mediante prévia autorização do Ministério do Exército (Redação dada pelo Del 2.106, de 6.2.1984).

Convém lembrarmos que a entrada das mulheres nas PM brasileiras data do período da ditadura militar, visando cobrir certas áreas de atuação em que o policiamento masculino estaria encontrando “acentuadas dificuldades” (SOARES; MUSUMECI, 2005). No entanto, a absoluta maioria dos estados tem a efetiva incorporação das mulheres já no contexto da abertura política. Um exemplo disso é o estado de Rondônia.

Em Rondônia, a primeira menção a policial militar feminina ocorreu no Boletim Interno nº 051, no dia 17 de março de 1983, na 3ª Parte (Assuntos Gerais e Administrativos), que se referia à matrícula de Angelina dos Santos Correia, futura comandante geral nos anos de 2003 a 2010, e Maria Lucia Cardoso de Lima (esta falecida na academia do Rio de Janeiro, acometida por malária, devido o desconhecimento dos médicos locais sobre a doença). A Cel. PM RO Angelina dos Santos Correia foi para Minas Gerais, para fazer o Curso de Formação de Oficiais, com duração de três anos, retornando em 1985.

Figura 2 - Recorte do Boletim Interno nº 051, de 17 de março de 1983.



Fonte: Arquivo Geral da PMRO (Ver Anexo 1).

Segundo esse Boletim Interno, foram matriculadas dez mulheres no Curso de Formação de Sargento da Polícia Militar em que se formaram sete terceiros-sargentos da PM feminina.

O comandante da PM, na época, era o tenente-coronel PM Lauro Magalhães, responsável pela criação de policiamento especializado (choque, trânsito e feminino), que acompanhou todo o processo seletivo. As dez alunas foram para Belo Horizonte (MG) e, ao retornarem dos cursos de formação, foram recepcionadas pelo então governador Jorge Teixeira, sendo a sua chegada noticiada nos principais jornais em circulação no estado de Rondônia.

O jornal *Alto Madeira*, em 04 de janeiro de 1984, apresentou a notícia reproduzida na figura 3, a seguir:

Figura 3 - Recorte do Jornal “Alto Madeira”, de 04 de janeiro de 1984.



Fonte: Arquivo pessoal da Ten. PM RR Marlene.

A Selva³ das terceiros-sargentos foi acompanhada pelos rondonienses através dos jornais locais, que apresentaram as seguintes manchetes: "Mulheres da PM já na Selva", "Mulheres da Polícia enfrentam armadilhas e temporal", "Sargentas pegam tiro real; BASE", "Mulheres PM enfrentam falsa baiana", "Sargentas voltam hoje da selva", (ver Anexo 2), noticiando desde a chegada para a instrução de Selva, com fotos e relatos das mulheres militares, até o último dia. As sargentos foram as celebridades da época, com uma equipe de reportagem acompanhando toda a Selva, inclusive uma repórter do estado do Amazonas, Maria José, presente em todos os exercícios físicos.

³ Também chamado de acampamento, no sul do Brasil, é um estágio de instrução militar em área de floresta, em nosso caso, a selva Amazônica.

Em suma, a importância do curso é comprovada pela mídia, acompanhando toda a fase de instrução de Selva das primeiras mulheres sargentos, já em Rondônia, em matéria especial, publicada em 14 de março de 1984, no jornal o “Alto Madeira”, conforme exposto na Figura 5:

Figura 4 - Recorte do Jornal “Alto Madeira” - CFS feminino na Selva em RO, em 1983.



Fonte: Arquivo pessoal da Ten. PM RR Marlene.

É interessante observar nessas reportagens um esforço de afirmação de que as mulheres seriam tratadas com igualdade. Ainda no jornal “Alto Madeira” (1983), a reportagem mostra a dureza no treinamento das mulheres, visto que o comando da PM afirmou que não haveria qualquer tratamento diferenciado pelo fato de se tratarem de mulheres. Elas foram submetidas à sobrevivência, pista de obstáculos e tiro real, da mesma forma que os homens.

Depois ao impacto da novidade, as mulheres foram inseridas na corporação, atuando nos serviços administrativos e no Centro de Operações da Polícia Militar (COPOM), operando rádio e atendendo telefones de emergência.

Em 1984, foi realizado o primeiro concurso de admissão para a formação de soldados femininos. Para ingressarem na corporação, as mulheres, conforme extraído do edital, deveriam ter de 18 a 25 anos incompletos, ter o 1º grau completo, altura

mínima de 1,60 m., ter apoio da família, ser solteiras, não estarem grávidas. Ressaltamos que, até hoje, essa última exigência é responsável por constantes demandas administrativas e judiciais. A instituição limitava a vida particular das policiais militares: não poderiam namorar um policial militar sem o conhecimento do comandante ou sem a sua autorização.

Nesse concurso de 1984 foram recrutadas 14 mulheres para o curso de soldados. O curso foi realizado no Centro de Formação de Aperfeiçoamento de Praças (CFAP), em uma turma composta por homens e mulheres, não havendo nenhuma instrutora mulher. Os policiais masculinos foram totalmente segregados das femininas. Assim, a Selva das primeiras soldadas foi separada dos homens. O treinamento foi também documentado em fotos, como podemos constatar nas Figuras 4 e 5, a seguir:

Figura 5 - 1ª Turma de Policiais Militares Femininas CFS (1984).



Fonte: Arquivo particular da SGT PM RR Waldeth.

Figura 6 - 1ª Turma de Policiais Militares Femininas. CFS (1984).



Fonte: Arquivo particular da SGT PM RR Waldeth.

Nas fotos da CFSD PM (1984), nota-se que as mulheres foram segregadas em um agrupamento militar específico no estágio de Selva, com formação diferenciada. As primeiras policiais femininas tinham a expressão “Feminina” ou “FEM” na graduação ou posto. Aos poucos foram sendo realizados concursos internos para se ascender às graduações de cabo feminino, sargento feminino, etc., mas apenas dentro do quadro organizacional feminino, que era separado do quadro dos homens, pois havia diferenças na concorrência para a ascensão funcional de graduação e postos entre esses quadros.

O primeiro uniforme adotado para as policiais femininas, ao contrário do atual, que é análogo ao dos policiais masculinos, diferenciava-se consideravelmente: saia-calça verde petróleo, blusa manga curta, sapato social preto e meia calça, coldre de cintura, dentro do qual ficava o revólver calibre 38, cano curto, conforme podemos observar na Figura 6:

Figura 7 - Primeiro uniforme das policiais militares femininas (1985).



Fonte: Arquivo particular da SGT PM RR Waldeth.

As legislações que previam o quantitativo de policiais militares femininos dentro da PMRO foram evoluindo com o crescimento da corporação: primeiro, o Decreto-Lei nº 28, de 01 de novembro de 1982, fixou o efetivo da PMRO em 2.400 policiais militares distribuídos nos postos de soldado a coronel. Entretanto, embora houvesse previsão para o quadro feminino, as mulheres podiam chegar somente até o posto de segundo-tenente, conforme demonstrado na Tabela 1, a seguir:

Tabela 1 - Efetivo de policiais militares nos postos de soldado a coronel Quadros masculino e feminino (Cf. Decreto-Lei nº 28, de 01/11/1982).

Posto	Masculino	Feminino
Tenente Coronel	02	-
Major PM	09	-
Capitão PM	22	-
1º Tenente PM	22	-
2º Tenente PM	34	01
Subtenente PM	12	-
1º Sargento	30	01
2º Sargento	81	01
3º Sargento	185	06
Cabo PM	364	15
Soldado	1499	68

Fonte: Elaboração própria, a partir de dados da pesquisa.

O Decreto-Lei nº 028, de 01 de novembro de 1982, previa 92 policiais femininos. Então, através do Decreto nº 717, de 07 de dezembro de 1982, foi criado o Pelotão Feminino (Pel. PM Fem.), ativado em 20 de setembro de 1984, ficando subordinado ao subcomandante geral da PMRO. O primeiro comandante do pelotão feminino foi o 2º Tenente PM Almir Joaquim do Carmo. Em 29 de janeiro de 1986, Angelina dos Santos Correia, aspirante a oficial PM feminino, assumiu o comando do pelotão PM feminino, sendo a primeira comandante pertencente ao quadro feminino.

Em 1987, houve alteração do efetivo da PMRO, pela Lei nº 147, de 06 de março de 1987, fixando o efetivo da polícia militar em 6.319, chegando a policial feminina ao posto de Major, com apenas uma vaga, conforme podemos verificar na Tabela 2, a seguir:

Tabela 2 - Efetivo de policiais militares nos postos de soldado a coronel Quadros masculino e feminino (Cf. Lei nº 147, de 06/03/1987).

Posto	Masculino	Feminino
Coronel	04	
Tenente	12	-
Coronel		
Major PM	18	01
Capitão PM	31	01
1º Tenente PM	36	01
2º Tenente PM	51	04
Subtenente PM	20	01
1º Sargento	54	01
2º Sargento	215	07
3º Sargento	518	27
Cabo PM	936	49
Soldado	4078	136

Fonte: Elaboração própria, a partir de dados da pesquisa.

Pelo Decreto nº 3.260, de 14 de abril de 1987, a fração feminina passou a ser denominada Companhia PM Feminina (Cia PM Fem.), ativada a partir de 02 de novembro de 1987, pelo Decreto nº 3516, de 23 de novembro de 1987. Pelo Decreto nº 7446, de 22 de abril de 1996, foi criado e ativado o Batalhão de Polícia Feminina, revogando a Lei da criação da Cia PM Fem.

Como já vimos, a presença da policial feminina ficou reduzida a uma pequena parcela do efetivo. Além disso, veremos que seu papel foi condizente com a imagem social tradicional do papel feminino: “Elas operariam essencialmente no contato da PM com a população, representando uma polícia mais sociável, dócil, humana e amigável” (SOARES; MUSUMECI, 2005, p. 96).

Exemplo desse estereótipo e preconceito é uma reportagem publicada na Revista da PMRO nº 01 (1991), com o título *Cia. PM/Feminina: mulheres protegendo à sociedade*. Essa reportagem fala da atuação das policiais femininas nos seguintes termos:

[...] Cia PM Feminina em campanhas educativas e de trânsito, realiza policiamento em estabelecimentos de ensino; operações especiais em conjunto com outras unidades/PM; faz-se presente em atividades sociais,

culturais, esportivas, religiosa ou mesmo políticas. Nos locais e ocasiões onde ocorrem a presença de mulheres, idosos e crianças
 Presença garbosa e eficiente das PM's Femininas: a) protegendo as crianças no trânsito; b) solenidades cívicas da corporação ou da Pátria; c) na elegância e sutileza do trabalho da mulher, em benefício da sociedade (REVISTA DA PMRO, 1991, p. 46).

A Revista da PMRO (1991) também comenta que as policiais femininas são elogiadas pela comunidade portovelhense e suas integrantes são o orgulho da corporação, ressaltando a elegância e a sutileza do trabalho da mulher. O quadro funcional distinto do PM masculino, com grupamentos e trabalhos específicos para as mulheres, são decisões dos homens oficiais que tem poder de decisão. Eles determinam o local em que a policial feminina deve atuar, a quantidade de vagas destinadas para elas e como devem se comportar.

Os efeitos dessa dominação persistem mesmo depois de passados 37 anos da entrada de mulheres na PMRO (1983), pois nunca houve debates abertos sobre a política de gênero e não há provocação dessa temática dentro da corporação. Dessa forma, prevalece o senso comum na avaliação de cada policial sobre a presença da mulher na instituição. Para Soares e Musumeci (2005),

[...] Não havendo política institucional de gênero, nem um ideal defendido especificamente pelas mulheres, através de mecanismos de afirmação coletiva de identidade, a imagem da PM feminina tornou-se imprecisa, individualizada e sujeita também a avaliações individuais, baseadas na experiência empírica, quase sempre medida por pré-noções, idealizações e mecanismos de resistências (SOARES; MUSUMECI, 2005, p. 99).

No ano da entrada das mulheres na PM, houve a promulgação do Decreto-Lei nº 43, de 03 de janeiro de 1983, que dispõe sobre a situação, obrigação, direitos, deveres e prerrogativas dos oficiais policiais militares de saúde e oficiais e praça da polícia militar feminina. A seção das policiais militares femininas apresenta sete artigos, dentro os quais um chama atenção: o art. 10 preconiza que o casamento da policial militar feminina da ativa só poderia ocorrer após dois anos de serviço, observado, ainda, o que prescreve o artigo 130 e seus parágrafos do Decreto-Lei nº 09, de 09 de março de 1982.

Essa preocupação não era sem fundamento, pois o objetivo era evitar vínculos amorosos, especialmente a união de pessoas de diferentes patentes ou círculos hierárquicos, comprometendo as estruturas do militarismo - baseado na hierarquia e disciplina - além de comprometer a honra da instituição. Além disso, não podemos

esquecer o assédio sexual como papel flexibilizador que as relações amorosas eventualmente exercem sobre a estrutura hierárquica. Nas palavras de Musumeci (2005),

No plano institucional, namoros e casamentos intercírculos “amolecem” até certo ponto as rígidas barreiras que separam praças de oficiais; no plano individual, por sua vez, produzem hibridismo insólitos, que podem ampliar os espaços de manobra dos beneficiados, ou pelo menos desnaturalizar, em certas medidas, a inflexibilidade das distinções de status cristalizadas “desde sempre” na hierarquia (MUSUMECI, 2005, p.136).

No entanto, ocorreram casamentos entre oficiais e praças, sendo a conduta da policial feminina sempre mais observada e limitada. As mulheres com graduação de praças que eram esposas de oficiais deveriam ter comportamento exemplar, sempre resguardando a honra de esposo.

Quando se fala da mulher preta, as informações raciais geradas pela PMRO são extremamente precárias, um problema provavelmente muito comum a todas as policiais brasileiras. Não se dá importância à questão racial dentro da polícia militar, o que é comprovado com a falta do componente “raça” na ficha individual; em vez disso, nos dados pessoais, esse componente é denominado “cor de pele”, que é imposta por outrem na ficha individual, sem autodeclaração feita pela policial; isso é agravado, ainda, pelo fato de as categorias “raciais” fugirem do parâmetro que o IBGE orienta. O efetivo feminino se distribui por “cor de pele”: “branca”, “parda”, “negro” e “não declarado”.

Muitos são os relatos históricos sobre as dificuldades enfrentadas pelas mulheres, casos de abortos, assédio moral e sexual. Ressaltamos que, a esse respeito, não há nada escrito. O que temos são relatos orais de policiais antigas. Temos também, fotos antigas, mostrando que todas elas deveriam usar cabelos curtos, sem maquiagem e sem adornos, sendo destituídas da sua feminilidade, como podemos observar na Figura 7, a seguir:

Figura 8 - Policiais Militares femininas - CFS PM (1990).



Fonte: Acervo da PMRO.

Em coleta de dados realizada no Museu Virtual da PMRO, em que constam as seis edições da *Revista Oficial da PMRO*, encontramos apenas uma reportagem sobre gênero na Revista da PMRO nº 01, de novembro/1991, com o título *De Rondônia para o Brasil, sobre a Cia. PM Feminina: mulheres protegendo à sociedade*. Nenhuma das revistas faz referência à questão da raça.

No dia 29 de dezembro de 1997, foi aprovada a Lei nº 756, que unificou o quadro dos policiais militares de Rondônia, não havendo mais distinções entre homens e mulheres, e fixou em 10% do efetivo para oficiais femininas e 12% do efetivo de praças femininas. Em seus art.12 e 13, a referida Lei prevê que:

Art. 12º - Para efetivo de inclusão de efetivo na Polícia Militar do Estado de Rondônia, o efetivo das oficiais femininas fica fixado em 10% (dez por cento) do efetivo previsto para o QOPM, o que corresponde a 28 (vinte oito) vagas, e o efetivo das praças feminino em 12% (doze por cento) do efetivo previsto para o QPMP-0, o que corresponde a 920 (novecentos e vinte) vagas.

Art.13º. Fica suprimida a expressão “Fem” dos postos e graduações da escala hierárquica estabelecida na Polícia Militar do Estado de Rondônia (RONDÔNIA, 1997, p. 02).

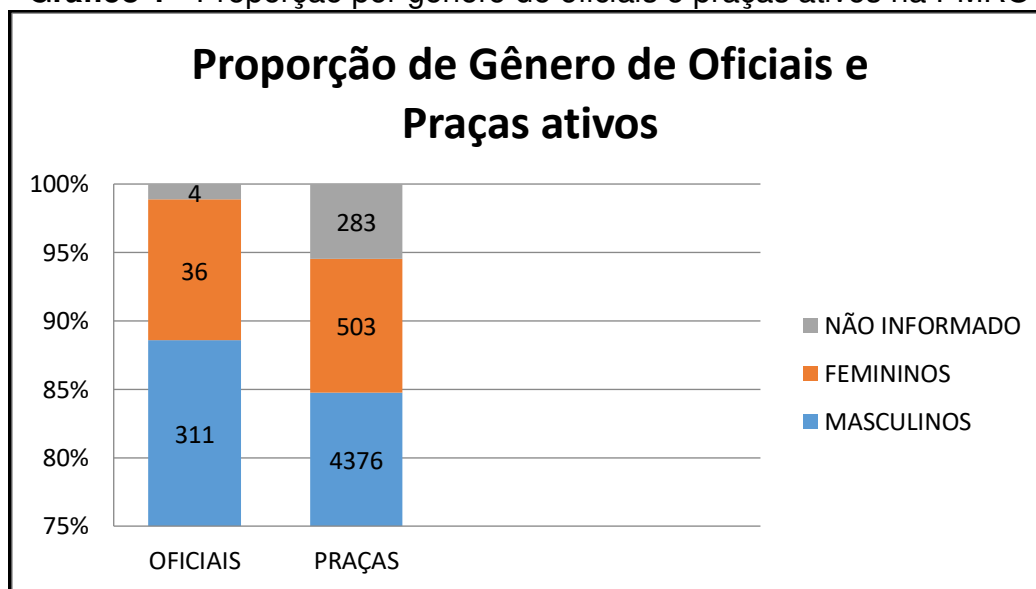
A unificação dos quadros, que teoricamente franqueia às mulheres um percurso igual ao dos homens, não necessariamente significou igualdade. Primeiro, porque existe a porcentagem limitadora da entrada das mulheres na instituição, estipulada

pela Inspeção Geral da Polícia Militar (IGPM),⁴ sendo destinadas 10% das vagas para oficiais e 12% do efetivo para praças femininas, o que resulta em poucas mulheres ocupando postos elevados no comando. Isso é gerado, principalmente, pela restrição formal da legislação.

O percentual destinado ao acesso da mulher nas polícias militares brasileiras varia entre 5% a 10% do efetivo da corporação, o que certamente dificulta a paridade entre homens e mulheres na carreira policial militar. Esse tratamento diferenciado persiste e é decorrente das determinadas variantes: modelo secular, estrutura corporativista e machista que ainda sobrevive nas polícias militares do Brasil. Esse percentual vai na contramão da *Planeta 50 por 50*, assinada pelo Brasil, sendo um dos primeiros países a aderir a essa iniciativa, que tem como metas o alcance da igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres e meninas.

Conforme a Diretoria de Informática, a distribuição de oficiais e praças ativos⁵ (que estão no exercício da função) e de todos os quadros (combatentes, saúde, administrativos, especialistas e capelães) na PMRO, com relação ao gênero, se configura conforme o Gráfico 1:

Gráfico 1 - Proporção por gênero de oficiais e praças ativos na PMRO



Fonte: Diretoria de Informática PMRO.

⁴ Órgão do Exército brasileiro responsável por fiscalizar as polícias militares.

⁵ I - na ativa, quando: policiais-militares de carreira; incluídos na polícia militar, voluntariamente, durante os prazos a que se obrigam servir; componentes da reserva remunerada da polícia militar convocados; e alunos de órgão de formação de policiais-militares.

No Gráfico 1, observamos que os praças têm maior proporção de mulheres. Quanto aos oficiais ativos, a porcentagem de mulheres passa um pouco de 10%, sendo 10,25%.

Em Rondônia, até hoje é fixado o percentual de 10% para oficiais e 12% para praças nas vagas previstas para as mulheres na corporação, como é o caso também da PM de Brasília, Goiás e Maranhão (que fixaram em 10%), Minas Gerais e Paraíba (5%), Paraná e Santa Catarina (6%) e Roraima (4%) (SOARES; MUSUMECI, 2005). A expressão “Fem” foi retirada, mas continua sendo utilizada dentro da caserna de forma preconceituosa, reforçando alguns estereótipos, conforme observamos no seguinte trecho de Nunes e Cristo (2018):

[...] onde ela percebe que ao comparar o desempenho de homens a desenvoltura da mulher em alguma atividade, é mais uma forma de inferiorizá-las. [...] Um exemplo no curso de formação sempre usa o termo, olha só a FEM faz mais flexão que você, olha só as FEMs não arregaram e vocês aí tudo mole, então sempre comparam a FEM de maneira negativa, como se não fossemos capazes, tipo se até uma mulher consegue, diminuindo a gente sabe. E isso já é algo enraizado, eles nem percebem (Soldado L, 30 anos) (NUNES; CRISTO, 2018, p.15).

No Brasil, segundo relatório da Secretaria Nacional de Segurança Pública (2006), apenas 7% dos policiais militares e bombeiros são mulheres; graças à cláusula que lhes restringe o acesso, um percentual reduzido de mulheres faz parte das carreiras da segurança pública brasileira, chegando-se, em algumas instituições, à quase total ausência delas.

Segundo Dias e Rosa (2014), na segurança pública vigora o reforço e a lógica patriarcal, fazendo com que a mulher seja inferiorizada na execução de suas atividades. Para Saffioti (1997), o mero fato de a mulher deter, em geral, menos força física que o homem seria suficiente para decretar sua inferioridade. Dentro da corporação, é nítido o discurso de que a corporação é masculina e qualquer traço feminino é repudiado, discurso reproduzido até pelas mulheres militares. Nunes e Cristo (2018) analisam que as mulheres agem:

[...] se adaptando de maneira semelhante à postura masculina, desenvolvendo uma postura mais rígida e agressiva, adequando-se aquilo que faz parte do imaginário social, que a função policial militar está relacionada somente a disponibilidade de uso da força, intrepidez, belicosidade. Elas, ao falar sobre a fragilidade de algumas policiais femininas, não se incluem nesse discurso, como podemos observar nas falas, “Elas são mais sensíveis, se ferem mais facilmente” (Sargento, 35 anos). Logo, elas são frágeis e fracas, eu não! (NUNES; CRISTO, 2018, p.18).

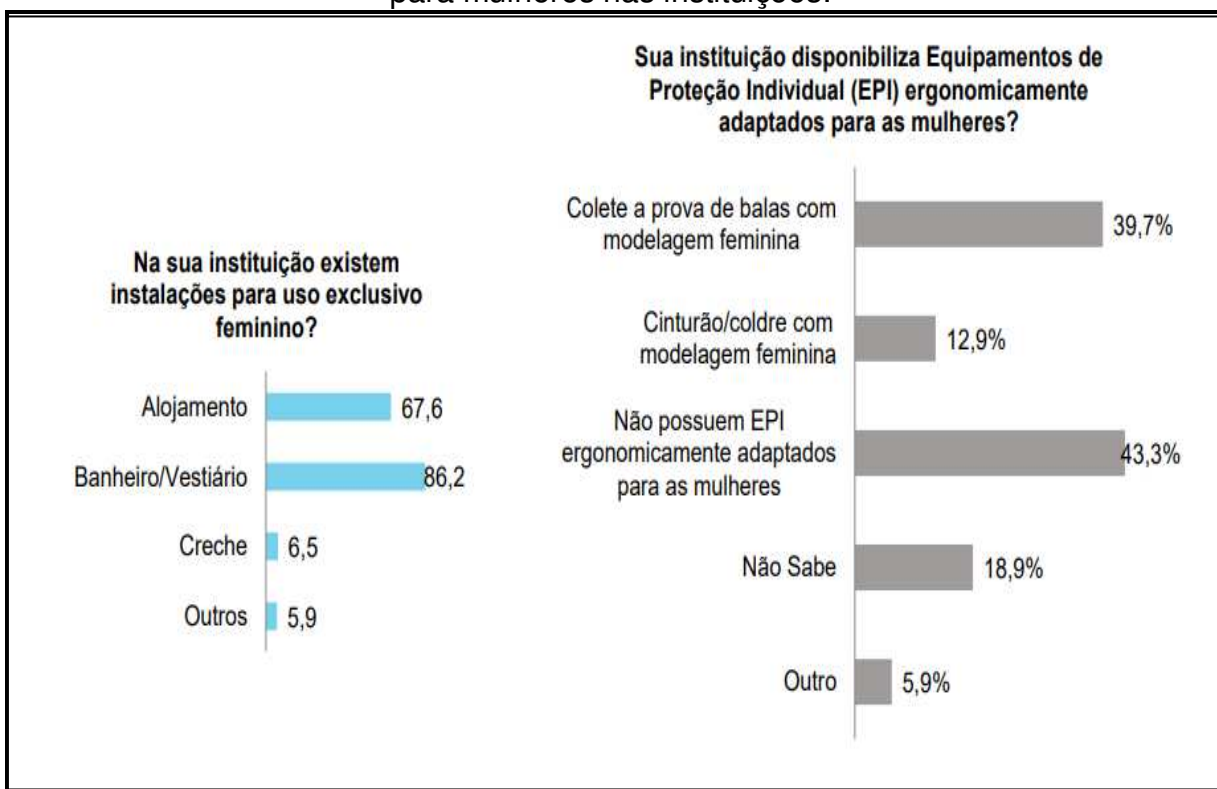
Não é a força física que coloca as mulheres como inferiores, mas a força sociocultural do gênero, do discurso dominante de inferiorizá-las, dos postos de comando heteronormativo, subestimando sua capacidade física e psicológica. Na ausência de um debate sobre a política de incorporação, tende a prevalecer, em todos os escalões, uma visão simplista, senso comum das diferenças sexuais dos gêneros, referente à força física, da resistência. Tampouco se tematiza, de forma aberta, sobre o aumento da porcentagem de mulheres na instituição.

Depois da desativação do Batalhão Feminino, devido à unificação dos quadros organizacionais, as mulheres militares foram distribuídas nas unidades operacionais e administrativas, sem que houvesse um trabalho de ajustes e adequação na corporação, faltando banheiros e alojamentos femininos adequados e programas voltados para a saúde das mulheres militares. Um dos efeitos dessa unificação, com o fim dos grupamentos femininos, foi o enfraquecimento do espírito do corpo, mulheres com discurso ideológico heteronormativo aliado à explicitação de conflitos na medida em que as mulheres começam a competir diretamente com outro policial (MUSUMECI, 2005). Essa desagregação entre as mulheres é notória e somente em 2019 foi criada uma comissão de mulheres para tratar sobre a falta de legislação específica para a mulher.

Depois de quase duas décadas da incorporação das mulheres, a corporação continuou sendo trabalhada e pensada para os homens. Exemplos disso são a falta de colete balístico anatômico para as mulheres, devido aos seios, e omissões às mulheres na legislação. Até 2016, a PMRO não tinha coletes balísticos femininos. Atualmente, conta-se com esses coletes, mas é minoria nas reservas de armamento das unidades, uma realidade não só da PMRO, mas de uma boa parte das Polícias Brasileiras.

Conforme as estatísticas do Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP), apenas 39,7% das instituições disponibilizam Equipamentos de Proteção Individual (EPI) ergonomicamente adaptados para mulheres, conforme podemos observar no Gráfico 2, a seguir:

Gráfico 2 - Equipamentos de Proteção Individual (EPI) ergonomicamente adaptados para mulheres nas instituições.



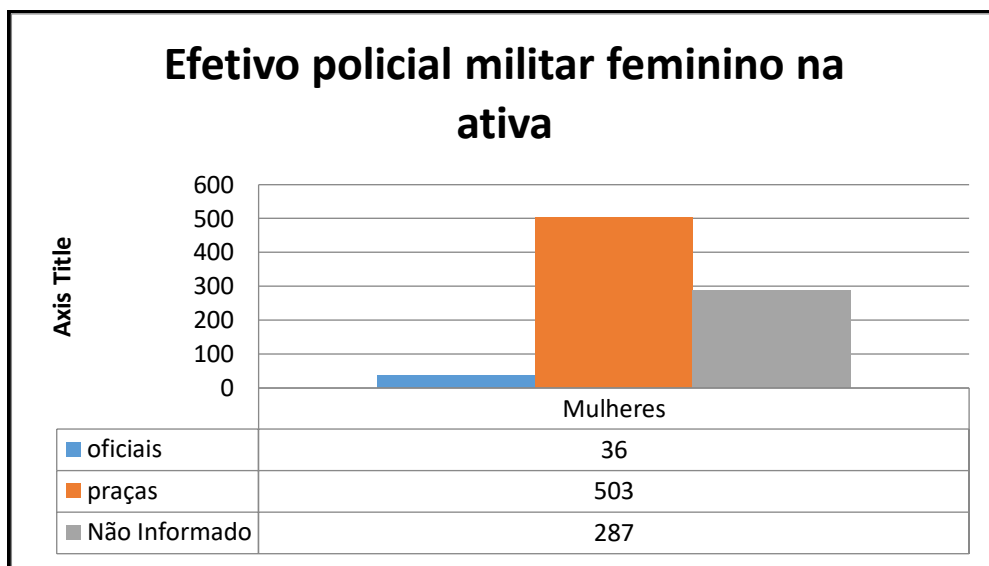
Fonte: Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP).

Falta legislações para que as particularidades das mulheres sejam respeitadas, por exemplo: normatização sobre a situação gravídica dentro do ambiente de trabalho, demonstrando a ausência de associações em defesa da mulher, ausência de respeito às suas singularidades, deixando as percepções sobre seu lugar na corporação flutuarem ao sabor dos julgamentos individuais. Essa realidade não é só de Rondônia.

O panorama atual das mulheres dentro da PMRO apresenta diversas falhas e inconsistências em alguns itens fundamentais, como ano de incorporação, escolaridade e até o gênero não informado. A cor da pele foi preenchida fora dos parâmetros do questionário padrão, dificultando ainda mais, por existir somente quatro características: branca, parda, preto e não informado.

Das 539 mulheres policiais militares exercendo seus trabalhos dentro da instituição, ativas, 36 são oficiais (combatentes, saúde, administração), o que corresponde a menos que 6,6% das oficiais ativas no total de mulheres, como podemos verificar nos Gráficos 3 e 4, a seguir:

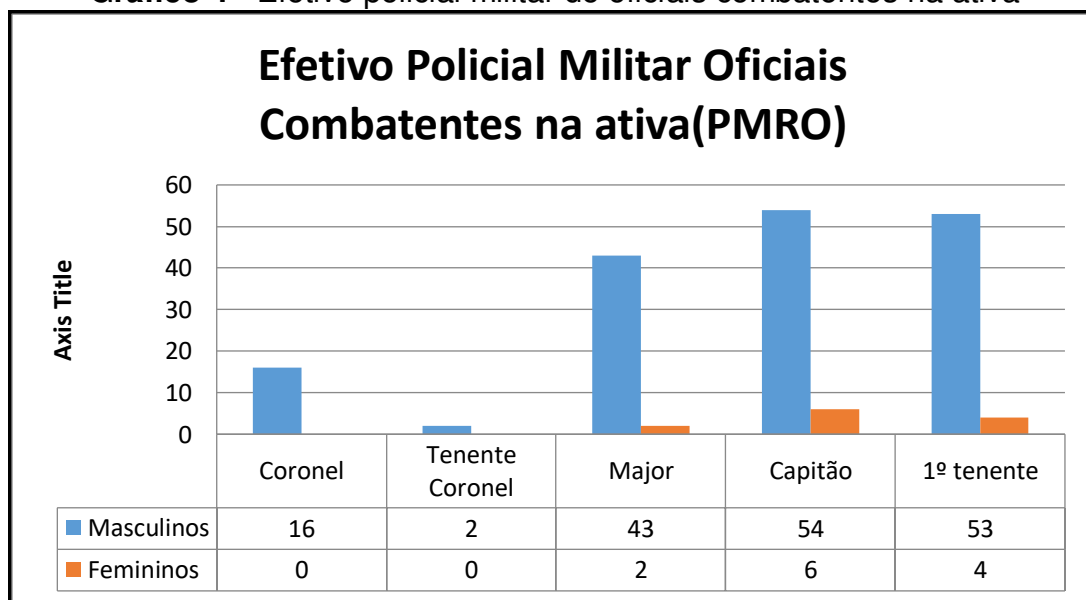
Gráfico 3 - Efetivo policial feminino na ativa



Fonte: Diretoria de Informática PMRO

Para verificar a quantidade de mulheres na posição de comando, que representa posição de poder, trazemos o efetivo dos oficiais combatentes masculino e feminino, na atualidade, conforme demonstra o Gráfico 4:

Gráfico 4 - Efetivo policial militar de oficiais combatentes na ativa



Fonte: Diretoria de Informática PMRO

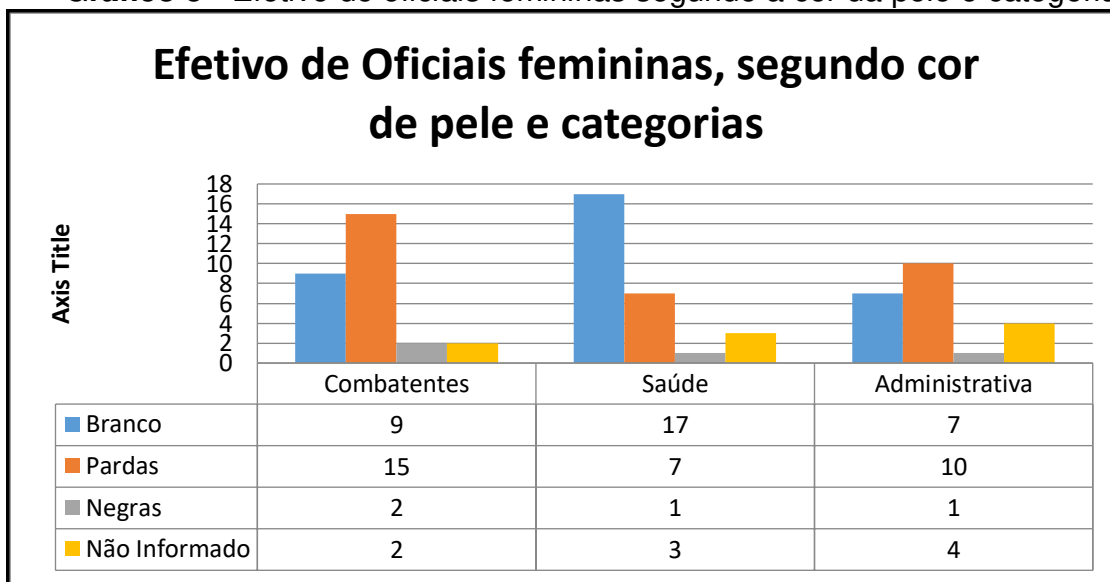
Os Gráficos 3 e 4 demonstram que nunca houve uma política de incorporação das mulheres e até hoje não se tematiza, de forma aberta, a questão do aumento percentual feminino na instituição. Temos 11 batalhões, sendo somente um comandado por uma mulher. Temos sete coordenadorias, todas chefiadas por coronéis masculinos.

Não há uma política explícita para mudar a realidade do gênero, inclusive não se questiona esses espaços de poder dentro da instituição serem majoritariamente ocupados por homens. Há um silenciamento em se tratar sobre aumento dos números de vagas para mulheres, principalmente em cargos de comando, como também minimizar qualquer ideia da perda de privilégios e manutenção da estrutura de poder. Nesse sentido, Soares e Musumeci (2005, p. 179) afirmam que “A distribuição de funções, entre outros mecanismos, parece servir ao amortecimento do peso e da influência das mulheres dentro dos quadros policiais”.

Conforme a Diretoria de Informática, desde a entrada da primeira mulher oficial, em 1983, até a presente pesquisa, há um total de 78 mulheres oficiais distribuídas em oficiais combatentes, de saúde e administrativos (ativos e da inatividade⁶). Neste trabalho, tratamos apenas do que se refere às oficiais combatentes pretas.

O Gráfico 5 mostra a divisão de oficiais por cor de pele, conforme apresentado na ficha individual das policiais femininas, desde de 1983 até os tempos atuais (ativos e inativos):

Gráfico 5 - Efetivo de oficiais femininas segundo a cor da pele e categorias.



Fonte:

Fonte: Diretoria de Informática PMRO.

Conforme demonstra o Gráfico 5, temos que:

⁶ II - na inatividade, quando: a) na reserva remunerada, percebendo remuneração do estado e sujeitos à prestação de serviços na ativa, mediante convocação; e b) reformados, tendo passado por uma das situações anteriores, estiverem dispensados, definitivamente, da prestação de serviços na ativa, continuando, entretanto a perceber remuneração do estado.

a) Há 28 mulheres oficiais combatentes, sendo nove brancas, 15 pardas, duas negras e duas não informado. No total, temos 17 mulheres pretas combatentes desde a entrada de oficiais pretas dentro da PMRO.

b) Há 28 mulheres oficiais de saúde, sendo 17 brancas, sete pardas, uma negra e três não informado. Devemos observar que a quantidade de oficiais negras é somente **uma** mulher. As oficiais de saúde ingressam na carreira policial militar com Graduação na área da saúde (Medicina, Psicologia, Odontologia, Bioquímica, Serviço Social e Educação Física), diferente das outras carreiras de oficiais, que exigiam apenas o Ensino Médio completo. A baixa quantidade de oficiais de saúde retrata os padrões de dominação vigente na sociedade, pois, dentro das Instituições Superiores, a área da saúde tem a predominância de pessoas de pele branca e com renda mais alta.

c) Há 22 mulheres oficiais administrativas, sendo 10 pardas, sete brancas, uma negra e quatro não informado. As oficiais administrativas são praças que se tornam oficiais pelo tempo de serviço, antiguidade e, mediante um processo seletivo, alcançam o oficialato.

A questão racial dentro da Polícia Militar não é debatida; confunde-se a cor de pele com a raça. Segundo o IBGE, a cor da pele se baseia na autodeclaração e com as seguintes opções: branca, preta, parda, indígena ou amarela. Na análise da ficha individual das PM, percebemos que há uma confusão entre a cor de pele e a raça: a cor de pele aparece como “negro”, sendo o ideal a palavra “preta”. Além disso, não podemos deixar de questionar a ausência de indígenas ou amarelos: estamos na Amazônia e nenhum indígena dentro da PMRO

Nos estudos sobre relações raciais no Brasil, a distinção entre cor e raça, ou seja, aparência e ancestralidade, muitas vezes se confundem. Gomes (2017) comenta que:

No Brasil os negros não são definidos pela regra “uma gota de sangue negro faz de alguém negro”, o que segundo o autor, se constitui num dos motivos da falta de clareza de alguns estudos sobre estas categorias. Tal dificuldade em uma definição clara sobre a relação dessas categorias entre si, se deve ao fato de no Brasil, diferente do que acontece nos Estados Unidos, os critérios de classificação étnico-raciais serem relacionados à aparência externa, física, e não à ascendência das pessoas. Portanto, nesse contexto, o elemento “cor” passou a ser característica classificatória na definição de raça (GOMES, 2017, p.14).

Enfim, como já vimos anteriormente, as dificuldades de aceitação e ascensão da mulher policial militar interseccionadas com a falta de discussão sobre a questão racial, de gênero e social contribuem nas relações do cotidiano profissional. Trataremos deste assunto na próxima seção.

2.3 A presença das oficiais pretas combatentes na polícia militar do Estado de Rondônia: o início, o passado e a contemporaneidade, à luz da interseccionalidade

Figura 9 - Formatura de passagem de comando da Companhia Feminina do Cap. PM Paulo Cabral à 2º Ten. PM Anderlini.



Fonte: Acervo da PMRO.

A invisibilidade da mulher oficiala combatente preta na PMRO começa na ausência total de memórias: não há nenhum registro oficial, tanto nos jornais e revistas da PMRO, reportagens e documentários, sobre como foi o percurso dessas oficiais negras dentro da PMRO, onde estudaram e para onde elas foram e até onde elas conseguiram chegar como oficiais. Essa é uma característica da sociedade brasileira, em que há um apagamento histórico das lutas e conquistas das populações negras.

O que temos são relatos orais de oficiais homens da ativa, que entrecruzaram com a vida dessas mulheres, com suas normativas, tendo seu ponto de vista, portanto a partir da sua perspectiva masculina.

No entanto, ao longo desta Dissertação, principalmente nas fotos antigas, visualizamos essas mulheres com o cabelo sarará, o nariz largo, a boca grossa, dentro da selva, nos exercícios físicos, sempre demonstrando altivez; é devido a elas que estudamos sua história de resistência.

Do total de 17 oficiais combatentes pretas (ativas e reservas) da PMRO, analisamos dados de três oficiais combatentes da reserva,⁷ através das suas fichas individuais, com os marcadores de identidades raça, social, fatores que irão predominar na tônica da discussão na carreira. Esses dados estão dispostos no Quadro 1:

Quadro 1 - Dados de três oficiais combatentes da reserva (Ficha Individual).

DADOS DO PERFIL	OFICIAIS COMBATENTES DA RESERVA		
	A	B	C
Tipo de cabelo	Castanho médio	Preto	Ondulado
Cor de cabelo	Crespo	Crespo	Castanho escuro
Cor	Parda	Negro	Parda
Escolaridade	Direito (UNIR)	- Técnica em Contabilidade - Bacharel em Segurança Pública (Curso de Formação de Oficiais-GO)	Bacharel em Segurança Pública. CFO-PMBA
Promoção	Reserva	Antiguidade	Antiguidade
Medalhas	Dedicação Policial Militar - 1 Decênio Medalha: Mérito Forte do Príncipe da Beira	1 - Medalha Mérito	Dedicação Policial Militar - 1 Decênio Medalha: Mérito Policial Militar
Punição	Nenhuma	Nenhuma	Nenhuma
Posto	Coronel	Major	Capitão

Fonte: Elaboração própria, a partir de dados das Fichas Individuais-PMRO.

Conforme o Quadro 1, percebemos que as informações sobre o perfil racial dessas três mulheres, nas fichas individuais, são muito confusas. A cor de pele e a raça são confundidas, assim como tipo e cor de cabelo são anotados erroneamente, como verificamos com relação às policiais **A** e **B**, cujos *tipos de cabelos* foram

⁷ Reserva: a aposentadoria do militar.

registrados como **castanho médio e preto**, respectivamente, e a *cor dos cabelos* como **crespo**.

Levantando informações sobre até que posto máximo essas mulheres pretas chegaram dentro da PMRO, podemos afirmar que somente uma delas chegou ao posto de coronel, a oficiala A. Sua última promoção para Coronel foi devido a seu pedido para reserva, tendo por base a Lei 2.687, de 15 de março de 2012, que rege a promoção por tempo de serviço, garantido essa promoção por preenchimento dos requisitos pelos anos de contribuição. Observamos que essa oficiala preta⁸ possui graduação em Direito, pela Universidade Federal de Rondônia (1997) e todas as suas promoções de posto (tenente, capitão, major, tenente-coronel e coronel) se deram por “antiguidade”, com nenhum elogio registrado, e duas medalhas.

Analisando as informações sobre a oficiala B, verificamos que todas as suas promoções de postos, até capitão, de deram por “antiguidade”; a promoção para foi major por tempo de contribuição, sendo promovida e indo para reserva. Não sofreu nenhuma punição e recebeu uma medalha por ter completado dez anos dentro da corporação. Sua formação é de Técnica em Contabilidade e Bacharel em Segurança Pública (pelo Curso de Formação de Oficiais-GO).

Quanto à oficiala C, todas as suas promoções se deram por “antiguidade”, nenhuma punição, recebeu duas medalhas, chegando até o posto de capitã.

As fichas individuais das oficialas combatentes pretas revelam que todas as suas promoções são por “antiguidade” e nenhuma promoção por “merecimento”. Esclarecemos que a promoção por “antiguidade”⁹ é a passagem de um funcionário de um determinado grau para o imediatamente superior da mesma classe, levando-se em conta o seu tempo de efetivo exercício no grau e seu tempo de efetivo exercício no serviço público. A promoção por “merecimento”, por sua vez, se baseia no conjunto de atributos e qualidades que se distinguem e realçam o valor do oficial PM entre seus pares, avaliados no decurso da carreira e no desempenho de cargos e comissões, em participações que ocupa, ao ser cogitado para a promoção.

⁸ Preta: levamos em consideração mulheres pardas, caboclas, cafuzas, todas elas inseridas no contexto de opressão, subalternas, não brancas.

⁹ Conforme Decreto-Lei nº11, de 09 de março de 1982, que dispõe sobre as promoções dos oficiais da ativa da Polícia Militar do Estado de Rondônia, e dá outras providências. As promoções são efetuadas pelos critérios de: a) antiguidade, merecimento, bravura ou post-mortem.

Conforme suas fichas individuais, as oficiais da reserva, em sua trajetória, não sofreram nenhuma punição e receberam poucas medalhas na PMRO. Constatamos que dentre as 13 medalhas instituídas pela PMRO, algumas dessas oficiais receberam somente uma única medalha. Ganhar uma medalha dentro da instituição militar significa um ato de grande reconhecimento.

Para fazermos uma comparação sobre o recebimento de medalhas e promoções, analisamos os dados de três oficiais masculinos combatentes da reserva mais antigos da PMRO, conforme dispostos no Quadro 2:

Quadro 2 - Dados de três oficiais combatentes da reserva (Ficha individual).

DADOS DO PERFIL	OFICIAIS COMBATENTES DA RESERVA		
	A	B	C
Cor	Branco	Branco	Pardo
Quantidade de Medalhas recebidas	06	07	13
Promoção	- Merecimento (02) - Antiguidade (02)	- Antiguidade (05) - Tempo de serviço (01)	- Antiguidade (04) - Merecimento (01)

Fonte: Elaboração própria, a partir de dados das Fichas Individuais da PMRO.

A quantidade de medalhas recebidas pelos oficiais combatentes masculinos revela a desigualdade em relação às oficiais, que receberam poucas medalhas, pouco reconhecimento. A interseccionalidade nos permite visualizar e compreender a fluidez das identidades subalternas impostas a preconceitos, subordinações de gênero, de classe e raça e às opressões estruturantes da matriz colonial moderna.

Ressaltamos que a interseccionalidade não é narrativa teórica dos excluídos (AKOTIRENE, 2019). Concebemos que a interseccionalidade é uma ferramenta importante para visibilizar a preterição das mulheres pretas. Kimberlé Crenshaw (apud AKOTIRENE, 2018, p. 73) definiu a interseccionalidade como:

A conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos de subordinação. Ela trata especificamente da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças etnias, classes e outras. Além disso, a interseccionalidade trata da forma como ações e políticas específicas geram opressões que fluem o longo de tais eixos, constituindo aspectos dinâmicos ou ativos de desempoderamento.

Analisando as diferenças entre o quantitativo de medalhas recebidas por oficiais masculinos e femininas, é evidente que existe uma desigualdade que precisa ser visibilizada. Nesse sentido, retomamos as palavras de Akotirene (2019, p. 63): “A interseccionalidade nos mostra como e quando mulheres negras são discriminadas e estão cada vez posicionadas em avenidas identitárias, que farão delas vulneráveis a colisão das estruturas e fluxos modernos”.

Os dados revelam também que, embora as oficiais negras investigadas possuam escolaridade em nível superior, somente uma delas chegou ao posto máximo: Coronel PM. Esse fato denota a “subinclusão da discriminação”, sob o argumento da diferença tornar invisível um conjunto de problemas emersos de forças econômicas, culturais e sociais silenciada, a que se refere Crenshaw (AKOTIRENE, 2019, p.73). É um problema que pode ser captado com as consequências estruturais e dinâmicas de interação quase invisíveis sobre a mulher preta oficiala combatente.

A PMRO é uma instituição com 76 anos (a contar desde a Guarda Territorial), entretanto contamos com apenas 37 mulheres, que permanecem sendo empregadas em representações sociais das identidades impostas pela sociedade. A polícia militar reflete o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classes e outros sistemas discriminatórios da sociedade. Segundo a análise de Neves (2008),

A Polícia Militar permaneceu empregando as representações sociais de gênero baseadas na divisão ocupacional do trabalho. As mulheres romperam essas barreiras e ultrapassaram os limites da guarita, pois se achavam em igualdade de condições com os homens, podendo também fazer parte do contingente policial militar, porém permaneceram na sua maioria, desempenhando funções que não necessitavam do emprego de força física, evidenciando que há uma separação de função do policial homem e da policial mulher, representando, assim, o universo social masculino e feminino. Aos homens são atribuídas missões que exigem força física e punhos fortes e às mulheres, atividades mais ligadas ao gênero feminino citam-se o serviço administrativo e o trato com idosos desaguando assim na famosa dicotomia do público e privado refletindo mais uma vez na questão de gênero sempre delimitando a vida particular e profissional das mulheres em qualquer contexto social, inclusive o policial militar, como bem enfatiza EISENSTEIN (1997) (NEVES 2008, p. 53).

Neves (2008) retrata a problemática da presença da policial feminina com características afrodescendentes na polícia militar da Bahia, trazendo para a academia situações de preconceitos, discriminações raciais e de gênero vivenciadas pelas mulheres policiais militares afro-brasileiras nos quartéis. Essas mulheres, mesmo diante das adversidades e condições de submissão, são atores que possuem

voz ativa e procuram ter visibilidade. Entretanto, poucas mulheres negras conseguem ascender socialmente e ganhar visibilidade. A pesquisa de Neves (2008) revela que:

[...] 29,2% das policiais femininas negras sofreram e continuam sofrendo restrições para as indicações de cargo devido à cor da sua epiderme. É um percentual relativamente alto e por isso uma situação preocupante no seio de uma instituição policial militar, na qual o emprego do policial se dar através da ocupação nos diversos cargos e funções públicas que garantem o exercício da atividade policial militar (NENES, 200, p. 89).

Nesse sentido, avaliamos que a conceituação da interseccionalidade como uma lente analítica sobre a interação de identidades subalternas é muito relevante, tendo em vista a necessidade de mais metodologias para entendermos o racismo que continua muito presente na nossa sociedade e também na Polícia Militar. Na concepção de Akotirene (2019),

O epistemícidio da teoria feminista produziu aos altos índices de violência contra a mulher negra. Houve falta de metodologias adequadas às realidades das mulheres negras e a preocupação central com a categoria gênero, adiando a marcação racializada do fenômeno, discutida por Heliete Saffioti sobre simbiose do racismo, capitalismo e patriarcado (Akotirene, 2109, p.70).

O trabalho de Sansone (2002) retrata a problemática da cor, especificamente na Polícia Militar do Rio de Janeiro. O autor não aborda a questão de negritude feminina social na corporação policial militar, mas traz grandes contribuições quando visibiliza a interligação da cor e da classe e a complexidade da criação da identidade no âmbito militar, admitindo que a PMRJ tenha sido um importante veículo de mobilidade social para os afro-brasileiros. Sansone (2002) discute também a estreita associação entre a pele escura e a baixa classe social, típica da sociedade brasileira; sob esse aspecto, os policiais de cor têm maior representação nos escalões inferiores. O autor verificou que os afro-brasileiros desenvolveram um conjunto muito complexo de atitudes dentro dessa corporação:

Dentro da Força, afirmam todos os entrevistados, o racismo não existe, ou é apenas ocasional e anômalo - decorrente de algumas “maças podres” no seio de corporação intrinsecamente antirracista, por centrar-se numa hierarquia militar e em patamares de carreira que são indiferentes à cor. Aí podemos identificar duas variações. Para a maioria dos entrevistados, sobretudo os soldados, dentro da Força praticamente “não existe cor”: “Na PM, somos todos azuis”. Para uma minoria crescente de policiais negros, em geral mais jovens e mais instruídos e quase todos no oficialato, em bora também haja soldados, a negritude tornou-se realmente uma coisa a ser apreciada. Entre eles, a negritude - ter consciência e orgulho da própria cor -, em vez de ser

catalisadora de uma identidade étnica, é representada como um motivo a mais para estudar e trabalhar com afinco: é um discurso polido e assertivo sobre a mobilidade social e o aprimoramento educacional geral, no qual os brasileiros negros têm agora de mostrar, finalmente, que são tão bons e tão inteligentes quanto os outros (SANSONE, 2002, p. 528).

Esses homens e mulheres repetem seus comportamentos no interior do quartel, trazendo consigo as mesmas atitudes vivenciadas no contexto civil fora da corporação, como o referencial machista, para os homens, e o jeito educado da mulher, comportamentos existentes na coletividade dominante. A formação educacional e moral contribui para a nova fase da formação desses homens e mulheres como policiais militares, cujo pensamento e conduta são consequências de ordens firmadas e praticadas no interior da organização militar.

Trazendo a análise desses comportamentos para a contemporaneidade, analisamos a publicidade da PMRO referente às campanhas do “Dia das Mulheres” e do “Dia das Mães” dos anos de 2017 a 2020, reproduzidas nas imagens a seguir:

Figura 10 - Dia das Mães (2020).





Fonte: Facebook da PMRO, acessado no dia 07 de agosto de 2020.

Figura 11 - Dia da Mulher (2020)



Fonte: Facebook da PMRO, acessado no dia 07 de agosto de 2020.

Nas publicações representadas nas Figuras 9 e 10, não se observa oficiais combatentes pretas. A Figura 9, referente ao Dia das Mães, apresenta duas oficiais da saúde, sendo que estas não representam a maioria das mulheres dentro da PMRO. Na Figura 10, referente ao Dia da Mulher, não apresenta nenhuma oficiala. Não há representatividade de mulheres em atividades de comando, como comandando tropa e dando ordens. O que se reproduz são os padrões de dominação vigentes na sociedade, em que elas ocupam espaços de menor importância.

Figura 12 - Dia das Mães (2019).



Fonte: Facebook da PMRO, acessado no dia 07 de agosto de 2020.

Figura 13 - Dia das Mães (2019).



Fonte: Facebook da PMRO, acessado no dia 27 de setembro de 2020.

As Figuras 11 e 12 não mostram nenhuma oficiala combatente negra. Foram escolhidas quatro mulheres para representar a maioria. A respeito dessa escolha, temos os seguintes questionamentos: quais os critérios utilizados? Porque as mulheres escolhidas representam as mulheres policiais militares? Analisando as imagens, percebe-se que foram escolhidas pelo padrão de beleza hegemônico

(jovens, consideradas brancas) de quem fez as escolhas, selecionando-as entre um efetivo composto predominante pretas e pardas.

Figura 14 - Dia da mulher (2019).



Fonte: Facebook da PMRO, acessado no dia 25 de setembro de 2020.

A campanha representada na Figura 13 trabalha a diversidade. Acredita-se que a proposta é representar o máximo de mulheres, mas só as representa em minorias.

Figura 15 - Dia das mães (2018).



Fonte: Facebook da PMRO, acessado no dia 23 de agosto de 2020.

A Figura 15 é a representação de um vídeo institucional. Não foi feito um cartaz virtual. O vídeo valoriza o trabalho duplo de ser mãe e profissional.

Figura 16 - Dia da mulher (2018).



Fonte: Facebook da PMRO, acessado no dia 27 de setembro de 2020.

A campanha retratada na Figura 16 também trabalha a diversidade, pretendendo representar todas as mulheres policiais militares.

Figura 17 - Dia das mães (2017).



Fonte: Facebook da PMRO, acessado no dia 25 de agosto de 2020.

Figura 18 - Dia da mulher (2017).



Fonte: Facebook da PMRO, acessado no dia 25 de agosto de 2020.

Nas Figuras 16 e 17, percebemos que as duas campanhas são bem diversificadas e trazem multirrepresentações.

3 O CURRÍCULO DO CURSO DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS DA POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE RONDÔNIA

Figura 19: Formatura militar no pátio do QCG da PMRO.



Fonte: Arquivo pessoal da pesquisadora.

*Quando a mulher negra se movimenta,
toda a estrutura da sociedade
se movimenta
com ela.
(Angela Davis).*

A foto que abre essa seção foi registrada em 07 de setembro de 2018. Observamos a presença de duas oficiais femininas comandando a tropa feminina. Isso não seria possível se não houvesse o Curso de Formação de Oficiais (CFO) realizado em Rondônia. Destacamos que, antes desse CFO, as formações de oficiais aconteciam em Academias de outros estados ou através de oficiais dispensados dos Exército - R2, que até hoje não aceitam mulheres.

Nesta subseção, dedicamo-nos a expor a parte mais visceral, no entendimento do currículo do CFO, mas antes abordaremos o ensino policial militar.

3.1 O ensino policial-militar

O ensino policial-militar é um processo contínuo e progressivo, constantemente atualizado e aprimorado; exige-se elevado padrão de formação, devido à especificidade do trabalho policial militar, desde a iniciação até os padrões mais apurados de cultura profissional.

A formação dos primeiros praças da PMRO (sargentos, cabos e soldados) ocorreu em outras polícias militares até 1977. Após essa data, toda a formação de praças foi realizada na própria PMRO, no Centro de Formação de Praças (CFAP). O recrutamento era feito fora do estado de Rondônia, por meio de processo de seleção em outros estados, como Pernambuco, Ceará, Bahia, São Paulo e Paraná, em consequência da falta de recursos humanos para integrar o efetivo da corporação. Esses recrutamentos ocorreram até o ano de 1990.

A PMRO formou sua primeira turma de soldados antes do CFAP ter seu funcionamento regular, aqui no Estado de Rondônia, na 1ª Cia PM/PMRO, sob a direção do comandante daquela OPM, o 2º Ten. PM Sérgio Henrique Zimmermann. O curso iniciou dia 25 de abril de 1977, com uma turma composta por 93 alunos, sendo 80 recrutados em Recife-PE. Formaram-se apenas 82 policiais militares, em 30 de junho de 1977 (GRAVI; ASCENÇO, 2012). A grade curricular se limitava quase que exclusivamente em disciplinas práticas e operacionais, como ordem unida, tiro e selva.

O CFAP iniciou e formou a primeira turma do Curso de Formação de Soldados da Polícia Militar de Rondônia em 1978. Nessa época, havia pouco interesse dos homens pela profissão de policial. Em razão do baixo *status* e salários ruins, os rondonienses preferiam se dedicar às atividades extrativistas, garimpo e agropecuária. Por esse motivo, eram formadas comissões para recrutamento, em outros estados do Brasil, de interessados ao cargo de Soldado PMRO. Os candidatos realizavam uma prova escrita de Nível Primário, exames médicos, psicotécnicos e físicos. Como não havia concorrência, em raros casos o candidato era eliminado.

Depois, o CFAP passou a ser denominado como Diretoria de Ensino (DE), que realizava Cursos de Formação e Aperfeiçoamento de Praças, Curso de Formação Básica (CFBPM - antigo curso de soldado), Curso de Formação de Cabos (CFCPM) e o Curso de Formação de Sargentos (CFSPM), este destinado à formação de graduados. Há, ainda, o Curso de Aperfeiçoamento de Sargentos (CASPM), destinado à capacitação dos sargentos para as funções inerentes aos cargos de 1º Sargento e

Subtenente e o Curso de Habilitação de Oficiais de Administração (CHOA), que permite ao graduado ascender ao oficialato e é a forma para o desempenho de funções de caráter burocrático, de natureza não privativa, de outros quadros.

A formação dos oficiais, desde a época de 1970, acontecia através de processo de seleção de oficiais da reserva dispensado das Forças Armadas (R-2) que, após aprovação em concurso interno, eram submetidos ao Curso de Adaptação de Oficiais (CADO). O nível de escolaridade exigido era o segundo grau completo. O curso, em média, durava nove meses. Esse tipo de admissão recebeu variadas críticas, pois feria os princípios da administração pública, por ser um concurso público que se restringia a um grupo de oficiais dispensados do Exército. Além dessa forma de admissão, mas bem menos frequente, ocorria um concurso público para praças e/ou civis frequentarem academias de formação de oficiais em polícias militares em outros estados. A corporação aguardava que outras polícias militares oferecessem vagas em seus estabelecimentos de ensino, para mandarem os aprovados no concurso.

Destacamos que, nas academias de formação de oficiais PM, os militares saem formados como Bacharéis em Segurança Pública. O curso tem, em média, duração de três anos. No entanto, a formação realizada em outras corporações deixava o aluno alheio à realidade de Rondônia e da PMRO, uma vez que a formação do oficial é baseada nas doutrinas das corporações estaduais e nas peculiaridades do estado formador.

A formação de oficiais não era realizada na PMRO devido à falta de capacidade material e humana, investimento muito alto e falta de interesse da corporação, dada a facilidade de convocar oficiais dispensados do Exército (R-2), com custo muito baixo, pois a capacitação não durava um ano, enquanto a academia dura três anos, com altos custos.

Quanto ao ensino de oficiais dentro da corporação PMRO, realizava-se o Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais (CAO), destinado a preparar o oficial para o desempenho dos cargos de oficial superior (Major PM, Ten. Cel. PM e Cel. PM) e também o Curso Superior de Polícia (CSP), que habilita ao exercício da gestão da segurança pública do estado de Rondônia, voltado para o posto de Coronel. Diante disso, verificou-se uma lacuna no ensino do oficial: não era oferecida a formação de oficiais subalternos (aspirantes e tenentes), mas somente o aperfeiçoamento de oficiais, não havendo o ciclo completo do ensino policial militar.

Somente em 2006 foram iniciadas as tratativas para um curso de formação de oficiais aqui em Rondônia. O projeto do curso de formação de oficiais da PMRO durou dois anos, envolvendo pesquisas e estudos de outras academias de polícia militar, além de mestres e doutores da Universidade Federal de Rondônia (UNIR).

3.2 Ensino policial-militar em Rondônia

O ensino militar tem como origem a própria necessidade de a instituição formadora assimilar procedimentos, táticas, preceitos, visões filosóficas, características das organizações aparelhadas para a guerra contra o inimigo externo. Nessa perspectiva, o ensino militar e o ensino policial militar têm muitas aproximações, porém sustentam diferenças.

O ensino militar é aquele ministrado nas escolas militares das Forças Armadas (Marinha, Exército e Aeronáutica) cujo objetivo precípua é a manutenção da paz e da soberania da nação. A formação é feita por meio de um currículo que destaca disciplinas relacionadas com os conflitos armados. O militar das Forças Armadas é preparado efetivamente para a guerra, para o combate com o inimigo.

Já o ensino policial-militar é aquele ministrado nas escolas militares das polícias militares do Brasil, por exemplo, na PM de Rondônia. O intuito essencial do currículo é preparar o policial militar para proporcionar a segurança do cidadão e do patrimônio, nas mais diversas situações. O maior trabalho, portanto, é o desenvolvimento de um perfil profissional individual e coletivo, composto por múltiplas habilidades, tais como: capacidade de rápida adaptação a novas situações, autocontrole, polidez, bom senso, raciocínio rápido, mediação, conhecimentos gerais e específicos e a necessária energia no enfrentamento de ocorrências. Essas ocorrências não se dão em confronto com um inimigo, mas sim com o cidadão; logo, há necessidade de ter a vida preservada e ser tratado conforme a dignidade da pessoa humana.

O ensino policial-militar tomou por base a instalação da Inspetoria Geral das Polícias Militares (IGPM), logo após a instalação da ditadura militar. A IGPM, como órgão supervisor do ensino militar no Brasil, imprimiu um padrão geral para esse ensino, definindo diretrizes curriculares e outras orientações pedagógicas. A legislação específica das Forças Armadas, embora submetida à Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB) 4024/1961, orientou o ensino tanto para as polícias militares como para os corpos de bombeiros militares na época ditatorial.

Logo em seguida, aprovado pelo Decreto nº 66.862, de 08 de julho de 1970, alterado pelo Decreto nº 88.777, de 30 de setembro de 1983, entrou em vigor o R-200, que regulamenta as polícias militares e corpos de bombeiros militares. É interessante ressaltar os seguintes trechos:

[...] Art. 26 - O ensino nas Polícias Militares orientar-se-á no sentido da destinação funcional de seus integrantes, por meio da formação, especialização e aperfeiçoamento técnico-profissional, com vistas, prioritariamente, à segurança pública.

Art. 27 - O ensino e a instrução serão orientados, coordenados e controlados pelo Ministério do Exército, por intermédio do estado Maior do Exército, mediante a elaboração de diretrizes e outros documentos normativos.

Art. 28 - A fiscalização e o controle do ensino e da instrução pelo Ministério do Exército serão exercidos:

1) Pelo Estado-Maior do Exército, mediante a verificação de diretrizes, planos gerais, programas e outros documentos periódicos, elaborados pelas Polícias Militares; mediante o estudo de relatórios, visitas e inspeções dos exércitos e Comandos Militares de Áreas, bem como por meio de visitas e inspeções do próprio Exército, realizadas por intermédio da IGPM;

2) Pelos Exércitos e Comandos Militares de Áreas, nas áreas de sua jurisdição, mediante visitas e inspeções, de acordo com diretrizes e normas baixadas pelo Estado-Maior;

3) Pelas Regiões Militares e outros Grandes Comandos, nas respectivas áreas de jurisdição, por delegação dos Exércitos ou Comandos Militares de Área, mediante visitas e inspeções, de acordo com diretrizes e normas baixadas pelo Estado-Maior do Exército. [...]

Art. 37 - Compete ao Estado Maior do Exército, por intermédio da Inspetoria Geral das Polícias Militares:

[...] III – Orientação, fiscalização e **controle do ensino** e da instrução das Polícias Militares;

[...] VII - Orientar as Polícias Militares, cooperando no estabelecimento e na atualização da legislação básica e dessas Corporações, bem com coordenar e controlar o cumprimento dos dispositivos da legislação federal e estadual pertinentes (grifo nosso).

Destacamos que, de 1983 até 1990, a IGPM fazia o controle do ensino e da instrução junto às polícias militares. Por meio do Decreto Federal nº 99.669, de 06 de novembro de 1990, esse papel foi passado para o Comando de Operações Terrestres do Exército Brasileiro (COTER). Esse controle passou a ser com suporte em duas diretrizes básicas:

a) Diretrizes para o Funcionamento dos Estabelecimentos de Ensino nas Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Independentes (DFEE/PMCB), que se constituiu de preceitos comuns para o funcionamento dos estabelecimentos de ensino das Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares.

b) Diretrizes Gerais para o Ensino e Instrução (DGEI), cuja a finalidade é a orientação, o planejamento e o desenvolvimento do ensino e da instrução nas Polícias

Militares e Corpos de Bombeiros Militares e regular o seu controle, coordenação e fiscalização.

As normas seguintes dão uma visão geral das finalidades e objetivos do ensino das polícias militares: “[...] f. O ensino e a instrução devem buscar, não somente, a fixação de conhecimentos, mas, também, a educação do homem e a criação de hábitos no profissional, desenvolvendo as qualidades e aptidões indispensáveis ao bom desempenho de suas missões” (DGEI, 1987, p. 11).

Até 1982, as DGEI tinham edição anual, passando a ser bienais até 1987. Depois foi adotado pela IGPM o sistema de modificações e atualizações, somente feitas quando necessárias, tornando sua última edição permanente. Com o processo de redemocratização, houve necessidade de que as próprias polícias militares locais ficassem responsáveis por fazer as alterações que lhes fossem encaminhadas.

Com a redemocratização, o ensino policial militar passa por uma transformação. Um dos pontos positivos foi o término da imposição de que a formação policial fosse voltada para os interesses das Forças Armadas. Segundo Martins e Lima (1977):

Observa-se, somente pela análise das ações básicas, que em nenhum momento havia a preocupação em formar um agente para atuação junto à sociedade. A finalidade era formar um agente de segurança voltado para atender aos interesses do Estado, bem como, mais especificamente, formar o contingente reserva do Exército (MARTINS; LIMA, 1997, p. 55).

A descentralização das diretrizes permitiu o ajustamento dos currículos, tendo em vista atender às perspectivas e aos interesses da sociedade e do cidadão, dando ao currículo e às disciplinas um enfoque mais social, como direitos humanos e cidadania. O ponto negativo, no entanto, foi que as corporações policiais militares deixaram de ter uma coordenação única, em âmbito nacional, gerando, assim, uma disparidade proeminente na questão da formação dos policiais militares entre os estados.

Após os anos de 1980, mesmo com a vigência da Constituição de 1988, conhecida como Constituição Cidadã, constantes pleitos culturais, políticos e sociais em domínio nacional desencadearam um movimento contra a violência arbitrária em todo o país, o que veio a colocar a segurança pública entre as necessidades básicas dos brasileiros. O contexto vivenciado trouxe significativa repercussão nas instituições de formação do policial militar, com a finalidade de oferecer serviço de maior qualidade

e eficiência, que atendesse efetivamente à sociedade. A sociedade exigia uma nova postura de policiais militares voltados para os preceitos da Constituição Cidadã, no que se refere à dignidade da pessoa humana.

Em 1996, foi aprovada a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB/96), através da Lei Federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Em seu artigo 83, a LDB/96 institui que “o ensino militar é regulado em lei específica, admitida à equivalência de estudos, de acordo com as normas fixadas pelo sistema de ensino”.

Perante o cenário atual e incentivado pela coletividade, o Governo Federal, em 1998, iniciou um projeto para realizar um estudo sobre as organizações policiais militares. A primeira conclusão apontou a necessidade de mudanças na formação dos profissionais de segurança pública. Em 1999, apoiado pelo Programa das Nações Unidas para o Controle Internacional de Drogas (UNDCP), o Ministério da Justiça, por intermédio da Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP), editou um parecer de bases curriculares para a formação dos profissionais da área de segurança do cidadão, tendo como um dos pontos norteadores a reformulação dos currículos

A partir dos anos 2000, depois da cena televisada do jovem Sandro, sobrevivente da chacina da Candelária, sequestrar, no coração da Zona Sul carioca, o ônibus 174, com um final emblemático, o governo de Fernando Henrique Cardoso se esforçou na acepção de identificar e sistematizar temáticas, preocupações e práticas relacionadas à segurança pública, impulsionando a criação do I Plano Nacional de Segurança Pública, ou seja, o primeiro plano de segurança pública da história democrática recente.

O acúmulo de informações e experiências da execução de algumas ações desse plano fizeram com que o governo do Presidente Lula oportunizasse a (re)condução da agenda política na área (primeiro e segundo governo do Presidente Luís Inácio Lula da Silva, de 2003 a 2006 e de 2007 a 2010), considerando-se a capacitação e o aperfeiçoamento de policiais de recursos humanos das organizações policiais. Assim, entre outras iniciativas, foram implementadas, no âmbito federal, por meio da Secretaria Nacional de Segurança Pública do Ministério da Justiça-SENASP/MJ:

- a criação da Matriz Curricular Nacional para o ensino policial;
- a criação da Rede de Ensino a Distância, o estabelecimento da Rede Nacional de Altos Estudos em Segurança Pública (RENAESP);
- a realização da Jornada Nacional de Educação em Direitos Humanos;

- a parceria com o Comitê da Cruz Vermelha Internacional para capacitar os operadores em direitos humanos, na integração das academias;
- cursos de polícia comunitária.

Enfatizando a educação policial, a Matriz Curricular Nacional passou a ser referencial teórico-metodológico para orientar as ações formativas dos profissionais da área de Segurança Pública (Polícia Militar, Polícia Civil e Bombeiros Militares), independentemente da instituição, nível ou modalidade de ensino que se espera atender.

Em 2003, começaram as tratativas para a construção do Currículo Nacional de Segurança Pública, coordenado pela SENASP, num amplo seminário nacional sobre segurança pública. Esse currículo se caracteriza por ser um referencial teórico-metodológico para orientar as ações formativas (inicial e continuada) dos profissionais da área de segurança pública, independentemente do nível ou da modalidade de ensino. A matriz traz o desenho de como deve ser o currículo para a formação de novos policiais. Nas palavras de Sacristán (2000),

O currículo, em seu conteúdo e nas formas através das quais se nos apresenta, se sedimenta dentro de uma determinada trama cultural, política, social e escolar; está carregado, portanto, de valores e pressupostos que é preciso decifrar. Tarefa a cumprir tanto a partir de um nível de análise político-social quanto a partir do ponto de vista de sua instrumentação “mais técnica”, descobrindo os mecanismos que operam em seu desenvolvimento dentro dos campos escolares (SACRISTÁN, 2000, p. 17).

Logo, o currículo reflete a cultura política, social e escolar no que pretende para o ensino policial. Esse currículo passou por várias revisões e teve participações de representantes de todos os estados da Federação, sendo mantido o nome Matriz Curricular Nacional (MCN), devido à palavra “Matriz” remeter aos conceitos de “criação” e “geração”, que direcionam a uma concepção mais abrangente e dinâmica de currículo, o que significa propor instrumentos que permitam orientar as práticas formativas e as situações de trabalho em segurança pública, propiciando a unidade na diversidade, a partir do diálogo entre eixos articuladores e áreas temáticas. Conforme a Matriz Curricular Nacional (2014, p. 17),

Os eixos articuladores estruturam o conjunto de conteúdos transversais que permeiam as ações formativas. Eles foram definidos a partir da relevância e pertinência nas discussões sobre segurança pública e a partir de sua relação com as problemáticas sociais, atuais e urgentes, de abrangência nacional. As

áreas temáticas contemplam os conteúdos indispensáveis às ações formativas, que devem estar alinhadas ao conjunto de competências cognitivas, operativas e atitudinais.

O termo “currículo” não constitui um conjunto das disciplinas de um curso ou um conjunto de conteúdos programáticos. A MCN orienta o currículo a partir de eixos articuladores e áreas temáticas, estabelece princípios e metas do projeto educativo, que deve ser flexível, promover debates e reelaboração em sala de aula, a partir da interação entre os sujeitos do processo educativo.

A MCN tem quatro eixos selecionados para orientar os currículos das ações formativas, pela amplitude e possibilidades que apresentam para a estruturação dos diversos processos pedagógicos. São os eixos articuladores para a formação profissional: a) Sujeito e Interações no Contexto da Segurança Pública; b) Sociedade, Poder, Estado e Espaço Público e Segurança Pública; c) Ética, Cidadania, Direitos Humanos e Segurança Pública; d) Diversidade, Conflitos e Segurança Pública. Esses eixos articuladores possibilitam que o conjunto dos conteúdos seja trabalhados em caráter transversal, definidos por sua pertinência nas discussões sobre segurança pública e por envolverem problemáticas sociais de abrangência nacional. Eles devem permear as diferentes disciplinas, seus objetivos e conteúdos, bem como as orientações didático-pedagógicas.

As áreas temáticas devem contemplar os conteúdos indispensáveis à formação do profissional da área de segurança pública e sua capacitação para o exercício da função. Na elaboração da MCN, foram elencadas oito áreas temáticas destinadas a acolher um conjunto de áreas de conhecimentos tratados nos currículos dos cursos de formação policial. São elas: a) Sistemas, Instituições e Gestão Integrada em Segurança Pública, b) Violência, Crime e Controle Social, c) Cultura e Conhecimentos Jurídicos, d) Modalidades de Gestão de Conflitos e Eventos Críticos, e) Valorização Profissional e Saúde do Trabalhador, f) Comunicação, Informação e Tecnologias em Segurança Pública, g) Cotidiano e Prática Policial Reflexiva; h) Funções, Técnicas e Procedimentos em Segurança Pública.

A questão de gênero é estabelecida dentro do eixo articulador Diversidade, Conflitos e Segurança Pública. Este eixo trata do debate de questões relacionadas às diferenças socioculturais de gênero, de orientação sexual, de etnia, de origem, de comportamento e de todas aquelas que se tornam geradoras de conflitos marcados

por intolerância e discriminação, incluindo-se a violência contra vulneráveis, articulando-se mulher, violência e discriminação. São exemplos de temas desse eixo:

- Diversidade como fenômeno social e direito fundamental da cidadania.
- Valorização das diferenças e a intervenção de órgãos da Segurança Pública.
- Conflitos gerados pela intolerância e a discriminação.
- Mediação e negociação de conflitos.
- Movimentos sociais e a atuação dos profissionais da área de Segurança Pública (BRASIL, MJ/SENASP, 2003).

Quanto à questão racial, o eixo Diversidade, Conflitos e Segurança Pública considera apenas os termos “etnia” e “origem”. Contudo, na perspectiva de MCN fica nítida a transversalidade dessa temática na mediação interdisciplinar nos currículos de formação. Nota-se que o propósito desse eixo é desenvolver competências técnicas para os profissionais lidarem com pluralidade de gênero e a diversidade humana, assim como todas as ordens de identidades marcadas pela intolerância e discriminação. Entretanto, no contexto do currículo atual, essa orientação é bastante renegada, uma vez que se dá ênfase a saberes privilegiados, como tratamento combativo, jurídico entre outros. Ressaltamos que não são debatidas questões raciais, de gênero e outras identidades subalternas entre os próprios profissionais de segurança pública, refletindo, assim, o reverso do que foi proposto eixo de Diversidade, Conflitos e Segurança Pública.

As mudanças advindas da MCN refletiram dentro da PMRO, com a criação da Diretriz Geral de Ensino (DGE) da PMRO, em 2009, até hoje em vigor. A DGE consiste, atualmente, na agregação de toda a legislação de ensino, antes fragmentada, mas também corresponde à tentativa de disciplinar as variadas atividades de estudos.

Essa nova diretriz visa também atender às orientações do Ministério da Justiça que, por meio da Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP), publicou, no ano de 2000, as bases curriculares para a formação de profissionais da área de segurança do cidadão, que integram o Programa Modernização do Poder Executivo Federal em seu subprograma Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos, negociado entre o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG) e o Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), implementado pelo Ministério da

Justiça, com o apoio do Programa das Nações Unidas para o Controle Internacional de Drogas (UNDCP).

A Diretriz Geral de Ensino tem por finalidade coordenar e definir a conduta das atividades de ensino a cargo de cada unidade de ensino da PMRO, face às ordens advindas do Comando Geral, com vistas ao desenvolvimento do processo ensino-aprendizagem e, ainda, a padronização dos procedimentos dos diversos setores responsáveis pelo ensino nessas unidades.

Atualmente, com as mudanças do organograma da PMRO, devido à nova Lei de Organização Básica, Lei n. 4.302, de 25 de junho de 2018, a Diretoria de Ensino (antes CFAP) passou a ser denominada de Centro de Ensino (CE), onde são centralizadas as atividades de ensino, sendo subordinada à Coordenadoria de Ensino

3.3 Currículo

O momento do curso de formação é o momento mais apropriado para incutir aos sujeitos(as) os sentimentos de pertencas e identificação com o grupo que esteja inserido, tendo o currículo como uma das principais ferramentas para incorporar valores, conteúdos e ideologias. Na visão de Nascimento (2013),

[...] o momento do curso de formação é o mais apropriado para forjar nos sujeitos sentimentos de pertença e identificação com o grupo qual inserem, tendo os conteúdos curriculares como um dos principais meios. Expressando a hegemonia cultural de uma masculinidade típica e valorizada, o currículo se torna um artefato de gênero (SILVA, 2000) potencial na construção das identidades e exclusão de gênero (NASCIMENTO, 2013, p. 55).

A importância de uma adequada discussão sobre a função do currículo na Educação fica evidente quando nos atentamos para o fato de que ele representa a base do planejamento de conteúdos e atividades formativas direcionados aos alunos (SACRISTÁN, 2000, p.18). Sua relevância se torna ainda mais clara ao constataremos que, através do currículo, as relações de poder que se manifestam com posições hegemônicas, heteropatriarcais e racistas.

Etimologicamente, a palavra *curriculum* origina-se do Latim e o termo original seria *currere*, relativo à carreira, ou ao “percurso a ser atingido” (SACRISTÁN, 2000, p.18). O currículo demonstra o conteúdo adquirido durante o progresso na vida escolar; é o caminho percorrido pelo aluno durante determinado tempo de estudos.

Para Forquin (1993, p. 22), na língua inglesa, currículo significa o “percurso educacional” ou o “[...] conjunto contínuo de situações de aprendizagem (*learning experiences*)” a que se submetem os alunos num determinado momento de suas vidas, numa instituição de ensino formal.

Nereide Saviani (1994) define que, originalmente, na educação, a origem do emprego do termo currículo denota a ideia de unidade, de ordem e de sequência dos elementos de um curso, bem como a pretensão de estabelecer determinada formalização à atividade de ensino, o que exige rigor no planejamento, definição de método e o devido controle. Ainda para Saviani (1994), o surgimento do termo currículo (como atualmente compreendido) remonta à reforma protestante, mais especificamente com o calvinismo, ainda no final do século XVI, provavelmente na Universidade de Leiden (Holanda). No entanto, o termo foi formalmente identificado pela primeira vez em um diploma outorgado a um mestre da Universidade de Glasgow, na Escócia, em 1663.

Portanto, a ideia de currículo se vincula-se à ideia de ordem (significando uma “sequência interna”) e disciplina (ou “coerência estrutural”), sendo esses os elementos que quaisquer cursos jamais dispensarão. Silva (2004, p. 12) entende que as teorias do currículo são assim caracterizadas:

- a) A tradicional, humanista, baseada numa concepção conservadora da cultura (fixa, estável, herdada) e do conhecimento (como fato, como informação), uma visão que, por sua vez, se baseia numa perspectiva conservadora da função social e cultural da escola e da educação;
- b) A escolanovista, em que há reorganização da escola, adequando-a então, as necessidades da sociedade contemporânea, o que implicava na defesa do aumento dos estudos científicos nos programas, modificações na quantidade de aulas dedicadas aos estudos clássicos, na divisão do curso secundário em dois ciclos e sua adequação às características de seu alunado;
- c) A tecnicista, em muitos aspectos similar à tradicional, mas enfatizando as dimensões instrumentais, utilitárias e econômicas da educação;
- d) A crítica, de orientação neomarxista, baseada numa análise da escola e da educação como instituições voltadas para a reprodução das estruturas da sociedade capitalista: o currículo reflete e reproduz esta estrutura;
- e) A pós estruturalista, que retoma e reformula algumas das análises da tradição crítica neomarxista, enfatizando o currículo como prática de significação.

Todas as teorias tiveram/têm seus principais teóricos, e até hoje existem aqueles que as defendem como o melhor instrumento da educação.

Do ponto de vista da Didática, a definição de métodos de ensino e aprendizagem deve levar em conta aspectos lógico-psicológicos e socioculturais da organização da atividade cognoscitiva e do processo de assimilação/apropriação do conhecimento sem perder. A professora Nereide Saviani (1994, p. 27), no tocante ao currículo, sustenta que:

[...] o conteúdo das disciplinas escolares guarda a relação com os domínios da cultura, as áreas do conhecimento, as ciências de referência” e complementa, afirmando que “[...] sua organização deve refletir a organização das ciências em sua história, em sua ordem lógica e no seu método, sem perder de vista a finalidade de ensino aprendizagem”, ou seja, a “dimensão didática” do processo pedagógico, o que, em suma, proporcionará que o currículo seja uma importante ferramenta facilitadora do processo ensino-aprendizagem. de vista o arcabouço conceitual, a estrutura das disciplinas escolares, ou seja, a dimensão curricular do processo pedagógico (SAVIANI, N., 1994, p. 27).

Um verdadeiro instrumento facilitador ao ensino, o currículo implanta um rígido planejamento que deverá, necessariamente, ser seguido. Nesse planejamento estarão definidas as áreas de estudo destinadas a cada professor, as regras de conduta aplicáveis ao corpo discente, o qual, para obter sucesso e galgar novos níveis do programa, dependerá de seu progresso nos estudos, sob a supervisão do professor. O ensino, portanto, passa a seguir um “plano rígido”, compreendendo as áreas de estudo, as atividades docentes, além das normas de conduta e sucesso do aluno. Assim, o currículo apresenta função técnica e função política. A função técnica pode ser entendida como a dotação do instrumental que envolverá o “como” e “com que educar”, ou seja, “os meios”. A função política seria capacitar o homem à participação social, abrangendo “porque” e “para que” educar, na verdade, “os fins”. (SAVIANI, 1994).

Dessa forma, analisado o processo pedagógico, seu conteúdo seria, fundamentalmente, o conjunto de conhecimentos (e técnicas), cuja apropriação (ou assimilação) deve ser propiciada pela escola aos alunos. Essa apropriação dependerá do método, ou seja, da “[...] trajetória a ser percorrida para que isso seja garantido”. (SAVIANI, 1994, p. 25). A educação jamais poderá ser considerada algo neutro, notadamente diante da própria natureza da instituição, que impele o educador, conscientemente ou não, ao fazer seu trabalho, a um ato político (APPLE, 1982).

No entendimento de Silva (1997/2000), o currículo reflete “relações de poder”, constituindo-se num dispositivo estratégico para “naturalizar” oficialmente as condutas

consideradas legítimas num determinado contexto cultural. Com isso, as diferenças são reforçadas, “desigualdades se acentuam e se reproduzem, contratando assim os princípios democráticos que devem lhe caracterizar.

Apple (1982) assevera que nas escolas, em regra, ocorre poderoso fenômeno de controle socioeconômico, exercido mediante formas de significação distribuídas pela instituição de ensino:

Poder e cultura, então, precisam ser vistos, não como entidades estáticas sem conexão entre si, mas como atributos das relações econômicas existentes numa sociedade. Estão dialeticamente entrelaçados, de modo que poder e controle econômico estão interligados com poder e controle cultural. O próprio sentido de ligação entre conhecimento ou controle cultural e poder econômico mais uma vez serve de base para nossa análise histórica [...] as escolas existem através de suas relações com outras instituições mais poderosas, que estão unidas de um modo tal que produzem desigualdades estruturais de poder e de acesso a recursos [...] essas desigualdades são reforçadas e reproduzidas pelas escolas (embora não apenas por elas, é claro). Através de suas atividades curriculares, pedagógicas e de avaliação, na vida cotidiana das salas de aula, as escolas desempenham um papel importante na preservação, senão na dessas desigualdades. Junto com outros mecanismos de preservação e distribuição cultural, as escolas contribuem para o que se chamou de “reprodução cultural das relações de classe” em sociedades industriais avançadas (APPLE, 1982, p. 98-99).

Refletindo sobre o currículo e apoiadas nessas perspectivas, nos recusamos a entender um currículo neutro, por entender que a neutralidade é disfarçada. Com quais disfarces? Aprendemos com Djamila Ribeiro (2019) que identidade e poder funcionam juntos e sujeitos brancos frequentemente não se percebem como pessoas marcadas. Os dispositivos de poder (FOUCAULT, 2014) articulam identidades que, por sua vez, articulam as desigualdades. Segundo Carvalho (2013),

[...] através do currículo, as relações de poder se manifestam por meio de posições políticas e culturais hegemônicas presentes no sistema simbólico da instituição, conforme referido pelos autores aqui citados. Este conjunto ganha reforço na hierarquia, na ética, na disciplina e na missão do ofício, no culto as tradições e na convivência social, sendo garantidos pelos dispositivos disciplinares que sancionam as condutas julgadas improprias. Não se pode desconsiderar nesta análise, a influência das relações de poder manifestas na construção social do gênero âmbito curricular específicos das tradições culturais e históricas que universalmente demarcam o espaço militar (CARVALHO, 2013, p. 53).

As escolas, portanto, não controlariam somente pessoas, mas também posições hegemônicas e posições políticas, posto preservarem e distribuírem aquilo que todos consideram como o conhecimento legítimo, o saber necessário a todos,

conferindo “[...] legitimação cultural ao conhecimento de grupos específicos” (APPLE, 1982, p. 98).

Diante do exposto, podemos inferir que o currículo transmite conceitos, pontos de vista e ideologias, dominando, principalmente, as ideias do racismo, do cisheteropatriarcado e do capitalismo. Apple (1982) afirma que o currículo escolar possui múltiplas funções, ligadas à difusão da ideologia dominante, manutenção hegemônica, reprodução cultural e econômica e controle social. Tais atribuições do currículo denotam a importância dessa ferramenta ao capitalismo (ALMEIDA, 2015).

3.4 Projeto Curso de Formação de Oficiais da Polícia Militar do Estado de Rondônia

O Curso de Formação de Oficiais (CFO) foi realizado na Diretoria de Ensino da PMRO, tem a duração de três anos e formou aspirantes a oficial da PMRO¹⁰. O projeto CFO no Estado de Rondônia começou a ser estudado em 2006. Na época, o Major PM Vilson de Sales Machado foi designado pela então Comandante Geral, Cel. PM Angelina, para elaborar o projeto que fazia parte do programa de comando.

A justificativa para o curso se devia à falta de oficiais subalternos (1º e 2º tenentes), além do que a realização do CFO representaria um avanço no sistema de ensino da corporação, melhorando a qualidade de formação de oficiais: estabeleceria um oficial graduado, fomentando a pesquisa na área de segurança pública direcionada a conjuntura sócio-política do estado, como também um profissional que refletiria sobre a questão social, filosófica e psicológica da violência e do crime.

O objetivo era formar oficial com responsabilidade social e respeito à cidadania, segundo os valores éticos da corporação, de modo a prepará-lo para o exercício do comando. Além disso, o curso objetivava capacitar oficiais, através de um ensino interdisciplinar, nos termos da Matriz Curricular Nacional, de modo a conciliar teoria e prática de procedimentos operacionais e resolução de problemas, buscando sempre relacionar a atividade policial militar às demais áreas de conhecimento jurídico e

¹⁰ Lembramos que há cursos superiores em convênio com a Universidade Federal de Rondônia, a exemplo do curso de Bacharel em Segurança Pública, do qual tratamos neste trabalho.

administrativo, com base na realidade social, política, econômica e cultural do estado de Rondônia e do Brasil.

A situação funcional do aluno oficial PM era regulamentada pelo Estatuto dos Policiais Militares do Estado de Rondônia (art.11 do Decreto-Lei nº 09-A de 09 de março de 1982), em que era considerado incluído temporariamente na corporação até o final de curso, quando, na conclusão, era declarado aspirante a oficial PM e classificado por ordem de merecimento intelectual (art. 2º do Decreto nº 54 de 09 de março de 1982). Assim, durante o curso, o acadêmico era regido pelo regime disciplinar militar, podendo ser desligado mediante processo disciplinar.

Para que o curso de formação de oficiais fosse reconhecido pelo Ministério da Educação como Nível Superior, fez-se necessário firmar convênio com uma Instituição Superior. Foram dois anos para se construir o projeto. O currículo foi construído em conjunto, por oficiais da PMRO e professores da UNIR. Assim, após muitos estudos, surgiu o projeto político pedagógico do curso de Bacharelado em Segurança Pública, elaborado pela Universidade Federal de Rondônia (UNIR).

3.4.1 O Bacharelado em Segurança Pública

O curso de Bacharel em Segurança Pública oferece 50 vagas anuais, sendo 45 vagas masculinas e cinco femininas, tendo em vista as restrições que limitam a reserva de 10% das vagas para candidatas do sexo feminino (Lei Estadual n. 756, 29 de dezembro de 1997). Importante destacarmos que existia a previsão da realização de três cursos de formação de oficiais sucessivamente, no entanto, na estrutura em convênio com a UNIR, aconteceram dois cursos: o CFO -I, realizado em 2011, e o CFO II, realizado em 2016.

O Curso de Bacharel em Segurança Pública foi firmado por meio de convênio entre a PMRO e a UNIR (Convênio 057/PGE/2007). Esse curso teve o seu PPC aprovado pela Resolução nº 191/CONSEA, de 14/12/2007, e foi efetivamente criado pela Resolução nº 202/CONSEA, de 25/03/2009. O curso acontece nas dependências da Diretoria de Ensino da Polícia Militar, localizada à Rua Aparício de Moraes, nº 3869, Setor Industrial, CEP: 76.821.094, na cidade de Porto Velho. A administração do curso de Bacharel em Segurança Pública foi executada pelo Departamento de Direito da UNIR. O curso foi aprovado pelo Conselho Deliberativo Estratégico e Gestão (CONDEG) da PMRO.

O convênio de cooperação técnica, científica e educacional foi celebrado entre a UNIR e o governo de Rondônia, através da Secretária de Estado de Segurança, Defesa e Cidadania (SESDEC). O governo de Rondônia/SESDEC ficou com o compromisso de repasse de recursos, de acordo com o cronograma do Plano de Trabalho estipulado pela UNIR, bem como fornecer a infraestrutura física (salas de aula e coordenações, tecnologia), material de expediente e apoio didático e disponibilizar professores responsáveis pelas disciplinas nas áreas técnicas específicas da PM. A UNIR ficou com a competência de indicar os coordenadores, os professores responsáveis pelas disciplinas não técnicas e emitir documentação relativa às atividades acadêmicas. A Fundação RIOMAR, atualmente extinta, executaria o projeto, de acordo com o Plano de Trabalho.

Para a execução das atividades previstas, foram repassados pelo Governo de Rondônia à UNIR recursos no valor R\$ 578.820,00 (quinhentos e setenta e oito mil oitocentos e vinte reais), a serem liberados de acordo com o Plano de Trabalho. A primeira comissão da UNIR foi constituída pelos professores Davi, Catiary e Delson. Este último foi substituído pelo professor Sebastião Nery, que assumiu a coordenação geral.

O ingresso no curso se deu por exame vestibular de natureza universal e igualitária, composto das seguintes etapas: a) prova objetiva de conhecimentos; b) exame médico; c) exame de capacitação física e d) avaliação psicológica.

Sua duração prevista para sete semestres, sem excedência de prazo, com carga horária total 5.780 horas, distribuídas semestralmente em turno integral, sendo 880 de Formação Humanista 1.700 de Formação Profissional de Natureza Civil, 2.800 de Natureza Militar e 400 de Formação Prática. O curso contempla, em sua formação prática, as atividades complementares (200 horas) e o estágio supervisionado (120 horas). O PPC também prevê a realização de TCC com projeto, elaboração e defesa pública de monografia.

O curso estava estruturado em três núcleos distintos de disciplinas, priorizando a formação humanista, conhecimentos de natureza civil e militar. As disciplinas são oferecidas sequencialmente, de forma hierarquizada, e encadeadas para instrumentalizar o perfil do egresso pretendido.

A coordenação está a cargo do Professor Sebastião Pinto, Doutor em Direito Constitucional, mestre em Economia, graduado em Economia e em Direito. Sua dedicação é integral ao curso e está na coordenação desde julho de 2014. O NDE do

curso é composto por cinco professores, sendo quatro doutores e um mestre. O corpo docente tem alta aderência à formação pretendida no curso: são 13 professores, dos quais sete são doutores, quatro são mestres e dois são especialistas.

A primeira turma de oficiais no estado de Rondônia iniciou em 2009. Os cadetes foram graduados como Bacharéis em Segurança Pública e declarados Aspirantes a Oficiais PM em dezembro de 2011. Depois dessa primeira turma, foi formada mais uma, em 2016.

3.4.2 Projeto político pedagógico do curso de Bacharelado em Segurança Pública

O Projeto Político Pedagógico (PPP) do curso de Bacharelado em Segurança Pública foi elaborado em parceria com a UNIR, em Porto Velho, com a habilitação em bacharelado, para fins de formação de oficiais da PMRO. O ingresso no curso se deu via vestibular e a reprovação do aluno em qualquer disciplina implicaria no seu imediato desligamento do curso. O PPP expressa a organização e o pensar da proposta pedagógica da instituição universitária, voltada para a formação do profissional e do cidadão. Caracteriza-se como ponto norteador de todas as ações educativas do curso.

O PPP estudado no presente trabalho se refere ao primeiro curso, o CFO I; salientamos que houve pequenas alterações no PPP do CFO II, como ajustes de cargas horárias em algumas disciplinas, mas a carga horária total (5.700 horas) continuou a mesma, assim como os objetivos e finalidades.

O PPP foi elaborado em conformidade com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação e demais leis e baseou-se em dois critérios fundamentais: necessidade social e excelência. A necessidade social deve-se à formação de oficiais voltada para as exigências sociais, numa concepção profissional-técnico-humanitária. Diante disso, houve a exigência da excelência, tendo como base o aspecto teórico e acadêmico da Universidade, com formação técnica e humanística de forma profunda e abrangente.

Conforme o referido PPP, durante o curso de Segurança Pública, o aluno deveria desenvolver as seguintes habilidades básicas:

- a) leitura e compreensão jurídica de textos e documentos;
- b) interpretação e aplicação do Direito;
- c) pesquisa e utilização da legislação, jurisprudência, da doutrina e de outras fontes do Direito;

- d) produção criativa do Direito;
- e) adequada atuação técnica-jurídica, em diferentes instâncias, administrativas ou judiciais, com a devida utilização de processos, atos e procedimentos;
- f) adequada utilização da psicologia no desempenho de suas funções;
- g) utilização de raciocínio jurídico-social, de argumentação, de persuasão e reflexão crítica;
- h) julgamento e tomada de decisões; e
- i) domínio de tecnologia e métodos para permanente compreensão e aplicação do Direito.
- j) compreensão do que é um agente social

Observamos que é uma formação mais voltada para a área do Direito; conforme o PPP, o perfil profissional do diplomado em Segurança Pública deveria ter uma formação humanística, ética, técnico-jurídica e prática, indispensável para a compreensão do fenômeno jurídico e das transformações sociais.

Foram criadas três coordenações: a Coordenação Geral do Curso (CGC), responsável pela coordenação geral do curso; a Coordenação de Atividades Complementares, Pesquisa e Extensão (CACPE), que tinha a incumbência de propor políticas de incentivos à pesquisas e à iniciação científica; e a Coordenação de Estágio e Trabalhos de Conclusão de Curso (CETCC), responsável pela fiscalização, controle e administração de todos os estágios, acompanhamento das monografias e montagem de bancas de defesa.

As atividades do curso se basearam no tripé ensino, pesquisa e extensão, além de se trabalhar a interdisciplinaridade, através de aulas compartilhadas, quando a disciplina envolvia acepções de matérias ou ciências diversas. Na organização curricular, as disciplinas foram assim dispostas:

a) Disciplinas de formação humanística: dão suporte à formação integral do aluno, promovendo o embasamento das discussões sociológicas, filosóficas, políticas, metodológicas, linguísticas, humanísticas e, até mesmo, jurídicas;

b) Disciplinas de formação profissionalizante: envolvem estudos jurídicos voltados para a habilitação específica do aluno em ciências jurídicas;

c) Disciplinas de formação prática: concretizam a aplicação prática da teoria.

As disciplinas que compõem o currículo pleno estão elencadas no Quadro 3:

Quadro 3 - Currículo do Curso de Bacharelado em Segurança Pública.

FORMAÇÃO HUMANÍSTICA			
Disciplinas	Pré-requisito	C/H	CR
Filosofia Geral	Não exigido	60	04
Ética(Filosofia)	Filosofia Geral	60	04
Ética das profissões	Ética (Filosofia)	60	04
Antropologia Geral	Não exigido	60	04
Sociologia Geral	Não exigido	60	04
Sociologia Criminal	Sociologia Geral	60	04
Psicologia Geral	Não Exigido	60	04
Psicologia da criança e do adolescente	Psicologia Geral	60	04
Abordagem Sócia Psicologia da Violência	Sociologia Psicologia Geral	60	04
Dignidade da Pessoa Humana	Não exigido	60	04
Metodologia da Pesquisa Científica	Filosofia Geral	60	04
Ciência política e teoria geral do Estado	Não exigido	60	04
Lógica (aspectos gerais)	Filosofia geral	60	04
Economia Política	Não exigido	30	02
Introdução ao Estudo do Direito	Não exigido	60	04
Subtotal		870	58
FORMAÇÃO PROFISSIONALIZANTE			
Disciplina	Pré-requisito	C/H	CR
Dir. Constitucional I	Ciên Pol	60	04
Dir. Constitucional II	Cien Pol	60	04
Dir. Administrativo I	D Const I	60	04
Dir. Administrativo II	D Const I	60	04
Dir Civil- parte Geral	Int Est Dir	60	04
Direitos Humanos	D Const I	60	04
Teoria Geral da Administração	Não exigido	60	04
Direito Penal I	Criminologia	60	04
Direito Penal II	Criminologia	60	04
Direito Penal III	Criminologia	60	04
Direito Penal IV	Criminologia	60	04
Direito Processual Penal I	Teoria Geral Proc	60	04
Direito Processual Penal II	Direito Processual Penal I	60	04
Estatística	Não exigido	60	04
Direito Ambiental	D Const I	60	04
Direito da Criança, do Adolescente e do Idoso	D Const I	60	04
Medicina Legal	Não exigido	60	04
Gestão Logística	Teor Ger Adm	30	02
Defesa Civil	Não exigido	60	04
Criminologia	Não exigido	60	04
Processo Decisório	Não exigido	30	02
Doutrina de Prevenção ao crime	Não exigido	30	02
Legislação de Trânsito	Não exigido	30	02
Direito Penal Militar I	D Penal I	60	04
Direito Penal Militar II	D Penal I	60	04
Criminalística	Não exigido	60	04
Investigação Criminal	Não exigido	60	04
Administração Penitenciária	D Adm	60	04
Direito Processual Penal Militar	Direito Processual Penal I	30	02
	SUBTOTAL	1590	106

FORMAÇÃO PRÁTICA			
Disciplina	Pré-requisito	C/H	CR
TCC I	Met Pesq Cient	30	02
TCC II	TCC I	30	02
Estágio Supervisionado	Não exigido	180	12
Atividades Complementares	Não exigido	150	10
SUBTOTAL		390	26
TOTAL		2.850	190
RESUMO			
ATIVIDADES	C/H.TOTAL	CR	
Disciplinas Teóricas	2460	164	
Atividades Complementares	150	10	
Estagio Supervisionado	180	12	
Trabalho de Conclusão de Curso (TCC)	60	04	
Carga Horária do Curso	2.850	190	

Fonte: Elaboração própria, a partir do currículo do CFO da PMRO.

As disciplinas de formação humanística tinham por objetivo formar oficiais com uma mentalidade de agente social. Por isso, a temática na filosofia, antropologia, psicologia, sociologia entre outras matérias das ciências humanas. Conforme o PPP:

As chamadas disciplinas humanísticas foram incluídas no currículo pleno desse “Curso de Segurança”, em razão da formação integral que ele deve proporcionar aos seus alunos e da destinação desse curso, que é a formação de oficiais militares com uma mentalidade de agente social. Seria impossível alcançar esse objetivo sem se buscar o conhecimento do próprio ser humano no seu aspecto cultural, comportamental, no seu senso crítico, na sua abordagem de observação, na sua sensibilidade de convivência com o outro, na sua capacidade de sentir o semelhante reconhecendo-o como um ser, essencialmente, portador de dignidade humana (PPP, p. 19).

As disciplinas de formação profissionalizante tinham o teor de natureza militar e civil, mais voltadas para as disciplinas de direito e administração, com o objetivo de orientar e balizar a atuação do oficial militar na sociedade:

Essas disciplinas se dividem as de natureza civil e militar, elas funcionam, objetivamente, como parâmetros orientadores e balizadores da atuação do oficial militar na sociedade. Por isso mesmo, foram selecionadas sob o critério da essencialidade. As disciplinas de formação prática foram divididas em TCC, estágio e atividades complementares para o ensino-aprendizagem (PPP, p. 19).

A formação prática, com muitas horas-aulas, se divide em estágio obrigatório, atividades complementares e trabalho de conclusão de curso, conforme descrito no PPP:

3.3.3.1. Estágio Obrigatório: O Estágio Obrigatório propiciará a complementação da relação ensino-aprendizagem. É planejado e faz parte do currículo pleno do Curso; está em conformidade com a ideologia e com a política de educação curricular e deve ser executado, acompanhado e avaliado de acordo com o estabelecido neste Projeto Pedagógico, a fim de se constituir em instrumento de integração em termos de treinamento prático, de aperfeiçoamento técnico, cultural, científico e de relacionamento humano. Com o estágio, introduz-se na sociedade o gérmen de mudança na vinculação da educação com o mundo do trabalho e a prática social do cidadão. Por isso, o estágio deve se constituir, para o aluno, um ato de cidadania; para a Universidade, um ato de solidariedade e responsabilidade social; e para a sociedade, uma retribuição. Isso dará maior robustez e solidez ao currículo. Deverá realizar-se conforme legislação específica.

3.3.3.2. Atividades complementares: As atividades complementares são trabalhos e estudos de natureza acadêmica, reconhecidos por avaliação em razão de habilidades, conhecimentos, competências e atitudes do aluno, realizados na UNIR, na PM ou fora delas, com a finalidade de o aluno alargar o seu currículo e aperfeiçoar sua formação. Sua carga horária é de 200 (duzentas) horas-aulas; deve orientar-se no sentido de estimular a prática de estudos independentes e interdisciplinares, opcionais, de permanente e contextualizada atualização profissional específica, a serem realizadas ao longo do Curso, sob as mais diversas modalidades enriquecedoras da prática pedagógica curricular.

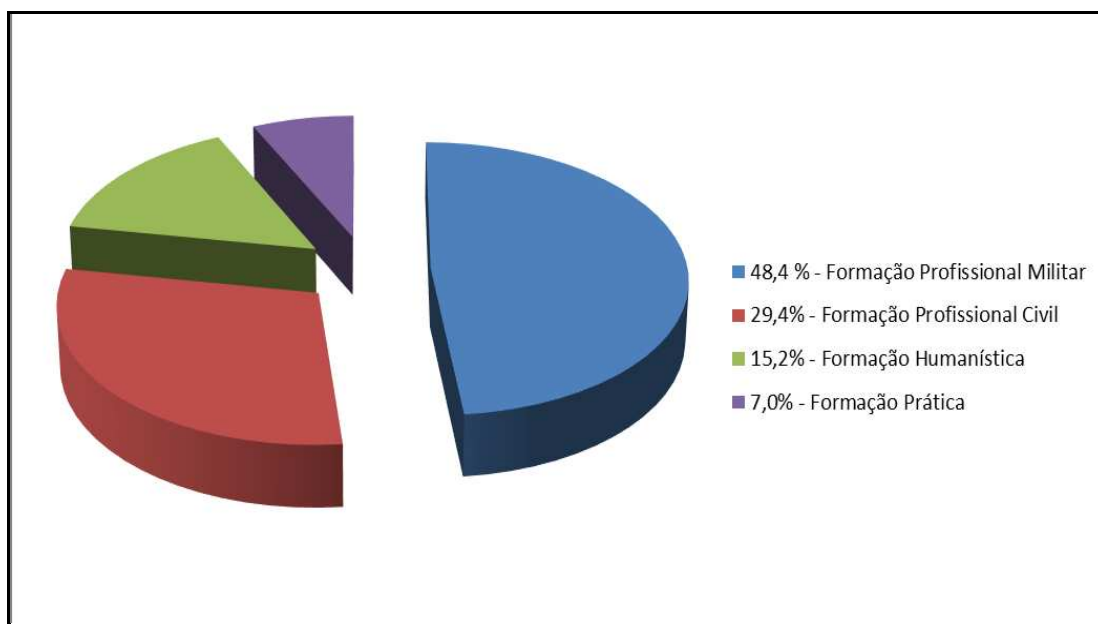
Assim, as atividades complementares podem incluir projetos de pesquisa, iniciação científica, pesquisas, extensão, seminários, simpósios, congressos, conferências, disciplinas, estágios não obrigatórios, cursos, sejam pertinentes ou não, à área de formação do oficial militar, devendo ser de nível superior e, desde que, não se confundam com as atividades previstas no currículo pleno do Curso. Essas atividades se disciplinarão por legislação específica.

3.3.3.3. Trabalho de Conclusão de curso: A modalidade de Trabalho de Conclusão de Curso adotado no Curso de Direito da UNIR é a Monografia. Fez-se essa escolha porque através desta modalidade, o aluno melhor poderá demonstrar o domínio da linguagem científica na ciência que estuda, a sua precisão terminológica e o aprofundamento do seu conhecimento. O trabalho de Conclusão de Curso deve resultar de pesquisa na área de segurança pública, que tenha como objetivos gerais e específicos assuntos como o estudo da violência urbana e rural, formas preventivas de proteção da sociedade, o relacionamento da Polícia com a sociedade, o menor infrator e suas decorrências, estudos que conduzam à melhor formação do policial militar, enfim, assuntos de pertinência com a razão de ser da Polícia Militar. A sua realização é disciplinada por legislação específica.

O PPP traz a representação gráfica do Perfil de Formação do Curso de Formação de Oficiais, com maior ênfase na Formação Profissional Militar (48,4%), que envolve ordem unida, armamento, munição e tiro, defesa pessoal, operação de

polícia, polícia judiciária militar, disciplinas voltadas para a atividade policial militar. Reproduzimos o referido gráfico na Figura 18:

Figura 20 - Representação gráfica do perfil de formação do COF.



Fonte: PPP/COF I.

3.4.3 A avaliação do curso

O curso foi avaliado no período de 10 a 13/12/2014, durante visita dos avaliadores. Foram disponibilizados aos avaliadores as informações constantes do sistema e-MEC, bem como o PDI, o PPC, registros e atos regulatórios da UNIR junto ao MEC, documentos constitutivos, os currículos dos docentes, os regulamentos internos do curso, o convênio firmado com a PMRO e demais registros do curso. Outros documentos relativos ao curso produzidos pela PMRO também foram apresentados, tais como vínculo, atividades e produção científica dos docentes e discentes, atos regulatórios internos da PMRO, atas do NDE e conselhos, etc.

Os avaliadores constataram que todos os documentos analisados durante a avaliação *in loco* estavam dentro da vigência e observavam os aspectos legais. Em síntese, na avaliação e-MEC, o curso obteve nota 4, que é uma excelente nota.

As informações constantes no formulário eletrônico e-MEC e, principalmente, os documentos fornecidos *in loco*, subsidiaram também o presente trabalho no que se

refere à temática interseccionalidade sobre a abordagem de gênero, racial e identidades subalternas.

Observando o relatório de avaliação do curso, tivemos uma surpresa com relação à Dimensão 1: Organização Didático-Pedagógica, no item Requisitos Legais e Normativos sobre Diretrizes Curriculares Nacionais: não há diretrizes curriculares nacionais para o curso, logo, não há integração com a matriz curricular nacional para formação de profissionais da área de segurança pública da Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP-2014).

O PPC está coerente com as Diretrizes Curriculares Nacionais para Educação das Relações Étnico-raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena (Lei nº 11.645, de 10/03/2008; Resolução CNE/CP nº 01, de 17 de junho de 2004). A avaliação foi positiva

Sobre a temática da História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena estar inclusa nas disciplinas e atividades curriculares do curso, a avaliação foi negativa. No entanto, houve uma justificativa, explicando que o curso contempla as questões das Diretrizes Curriculares Nacionais para Educação das Relações Étnico-raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena de forma transversal, através de várias disciplinas na sua dimensão humanística, conforme registrado no e-MEC,

Enfim, embora não havendo diretrizes curriculares nacionais para o curso, existem esforços para promoção da integração curricular à matriz curricular nacional para formação de profissionais da área de Segurança Pública da SENASP.

Por ser uma unidade militar o local onde funciona o curso, uma Escola de Ensino Militar, o e-MEC fez algumas considerações, como as que elencamos a seguir:

- formado por um conjunto de construções horizontais, com condições de acesso parcial para pessoas com mobilidade reduzida aos seus setores, salas e laboratórios;
- não possui banheiros adaptados, sinalização e estacionamentos exclusivos para as pessoas com pouca mobilidade;
- com relação ao curso, consta do edital de convocação para o processo seletivo, pela especificidade do curso e suas exigências, a inexistência de vagas para pessoas com mobilidade reduzida;
- A disciplina de Libras não é disponibilizada;

- As Informações acadêmicas do curso estão dispostas no que observa a Portaria Normativa nº 40, de 12/12/2007, alterada pela Port. Norm. MEC nº 23, de 01/12/2010, publicada em 29/12/2010.
- O curso possui apropriados recursos de acesso às informações acadêmicas, conta com sistema informatizado de acesso as informações acadêmicas e os alunos têm acesso ao PPC através impressos na biblioteca.

Estranhamos o fato de que a avaliação e-MEC dê visibilidade à inexistência de vagas para deficientes e não se referir à questão das vagas limitadoras de 10% para as mulheres. Outra situação que nos causou dúvidas se reporta à temática Educação das Relações Étnico-raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena: verificamos que, na primeira pergunta do formulário, sobre se o PPC está coerente com Diretrizes Curriculares Nacionais para Educação das Relações Étnico-raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena, a resposta foi positiva; entretanto, na segunda pergunta, sobre a temática da História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena estar inclusa nas disciplinas e atividades curriculares do curso, a resposta foi negativa, porém justificando-se que ela é abordada de forma transversal nas disciplinas humanísticas.

3.5 Currículo e a interseccionalidade: construção de espaços de poder

Conforme o parecer de avaliação do e-MEC, que abordamos no item antecedente, a temática da história de cultura Afro- Brasileira e Indígena está inserida na formação humanística de forma transversal. A temática de gênero não é mencionada.

Analisando o quadro das disciplinas de formação humanística do Bacharelado em Segurança Pública (Quadro 4), observamos que não existe nenhuma matéria específica para gênero e muito menos raça. A falta dessas identidades faz com que haja manutenção de ideologias dominantes e reflete a ausência dessas temáticas dentro e fora da corporação.

Quadro 4 - Disciplinas de formação humanística - Bacharelado em Segurança Pública.

FORMAÇÃO HUMANÍSTICA

Disciplinas	Pré-requisito	C/H	CR
Filosofia Geral	Não exigido	60	04
Ética (Filosofia)	Filosofia Geral	60	04
Ética das Profissões	Ética (Filosofia)	60	04
Antropologia Geral	Não exigido	60	04
Sociologia Geral	Não exigido	60	04
Sociologia Criminal	Sociologia Geral	60	04
Psicologia Geral	Não Exigido	60	04
Psicologia da Criança e do Adolescente	Psicologia Geral	60	04
Abordagem Sócia Psicologia da Violência	Sociologia Psicologia Geral	60	04
Dignidade da Pessoa Humana	Não exigido	60	04
Metodologia da Pesquisa Científica	Filosofia Geral	60	04
Ciência Política e Teoria Geral do Estado	Não exigido	60	04
Lógica (aspectos gerais)	Filosofia geral	60	04
Economia Política	Não exigido	30	02
Introdução ao Estudo do Direito	Não exigido	60	04
Subtotal		870	58

Fonte: PPP/COF I.

Nota-se que houve, por partes dos gestores, a intenção de construir um currículo mais moderno e contemporâneo, devido sua abrangência e diversificação, contendo várias disciplinas na área de humanas, com abordagem interdisciplinar, potencializando, assim, um trabalho de integração nas várias disciplinas do curso. No entanto, não foram consideradas as evoluções sociais sobre a equidade de gênero, raças e outras identidades subalternas, deixando os estudantes na falta de compreender e discutir estes assuntos.

Dessa forma, há predominância do padrão ideal de masculinidade imposto pela “cultura policial”, em que atividades mais “delicadas” e “frágeis” estão ligadas ao ideal feminino. Corroborando o exposto, Rafael Severo (2013, p. 35) diz que “a escola está empenhada em garantir que os seus meninos e suas meninas se tornem homens e mulheres verdadeiros, o que significa dizer que homens e mulheres devem corresponder às formas hegemônicas de masculinidade e feminilidade”. O autor também afirma que as escolas conduzem os seus alunos a desempenharem funções estabelecidas, elegendo a masculinidade e a feminilidade como padrões adotados.

No contexto da realidade policial militar, as escolas de formação de militares deverão reformular esse padrão dominante, a fim de quebrar a reprodução do perfil profissional de que algumas funções são atribuídas para os homens e outras para as mulheres, havendo distinção em razão do gênero e raça. A abordagem das questões

de gênero, raça e identidades subalternas permitiram ao policial militar compreender as questões sociais e econômicas no Brasil e não reproduzir discriminações e preconceitos hegemônicos. Nesse sentido, a interseccionalidade é ferramenta que pode contribuir para com essa quebra do padrão dominante, por nos permitir enxergar a inseparabilidade estrutural do racismo, do capitalismo e do cisheteropatriarcado como forma de manutenção de poder do branco hegemônico.

Ao falarmos sobre interseccionalidade e currículo, não podemos nos furtar de falar sobre poder: “O poder, para exercer-se nesses mecanismos sutis, é obrigado a formar, organizar e pôr em circulação um saber, ou melhor, aparelhos de saber” (FOUCAULT, 2014, p. 289). De forma intencional, o poder deve ser considerado como uma “rede produtiva que atravessa todo o corpo social muito mais do que uma instância negativa que tem por função reprimir” (FOUCAULT, 2014, p. 245). O poder, por meio das redes, cria nos currículos que são compartilhados verticalmente, a pretensa intenção de unificar saberes, e se preocupa, obviamente, em manter as rígidas estruturas sociais.

A preservação dos privilégios sociais, subjetivos e objetivos que se referem à identidade racial branca, como metodologia de operação do poder cisheteropatriarcal branco, impede as pessoas de reconhecerem seus privilégios, estabelecendo uma espécie de pacto, como menciona Maria Aparecida Silva Bento (2002), que tem por linha mestra o cuidado em preservar, isentar e proteger os interesses do grupo branco (o que estendemos para o cisgênero e o homossexual).

A interseccionalidade visa descolonizar perspectivas hegemônicas. Enquanto instrumento analítico importante, a interseccionalidade inventa movimentos para desarticular a visão oficial, principalmente do currículo hegemônico, questionando-a, propondo alternativas para fugir do aparato colonial, mesmo que a oficialidade imponha restrições.

A interseccionalidade é dimensão prática; precisamos do horizonte enquanto navios estão atravessando, mas a tom de justiça depende da vida garantido o agora. Diante do estado democrático de direito, o regulador oficial das relações sociais, temos pleitos políticos, propomos secretarias de igualdade racial, reivindicamos direitos humanos, aceitamos ser cotas de partidos políticos brancos, nos tornamos

ativistas da sociedade civil organizada, votamos políticas públicas nas conferências (AKOTIRENE, 2019).

Diante disso, é necessário levantarmos a discussão sobre a ausência das epistemologias negras e indígenas dentro do currículo, reivindicando mais diversidade. Mesmo após a aprovação da Lei nº 10.639, alterada pela Lei nº 11.645/2008, essas temáticas são propositalmente esquecidas ou alocadas em não-lugares, com o intuito de escamotear sua presença em nossos currículos, sendo lembradas apenas em datas simbólicas, como 13 de maio (Abolição da Escravatura) ou 20 de Novembro (Consciência Negra).

A Lei 11.645/2008, que altera a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, modificada pela Lei no 10.639, de 9 de janeiro de 2003, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, preconiza incluir no currículo oficial da rede de ensino a obrigatoriedade da temática “História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena” em propostas para agir em sala de aula, caminhando para diminuir as desigualdades sociais.

Entendemos os currículos tecidos nos cotidianos escolares como potências para a transformação. Assim, vale utilizarmos a matriz interseccional como instrumento de movimentos antirracistas, feministas e instâncias protetivas dos direitos humanos, para lidar com a pauta das mulheres pretas, porque estarão comprometidos com uma transformação social que leve em consideração opressões que precisam ser combatidas.

Ao ser pensada e praticada nos saberes nos currículos, a interseccionalidade, desperta movimentos que têm como foco diferenças e diversidades, colocando-as como protagonistas na educação. Testemunhas de uma História, como nos diz Sueli Carneiro (1995), as pessoas racializadas buscam, por meio da organização coletiva circular (e curricular), uma “luta política cotidiana contra o racismo e a discriminação racial [e] forjam propostas de emancipação social e de resgate da dignidade de todo o povo negro deste país” (CARNEIRO, 1995, p. 552).

Enquanto ferramenta para a reflexão teórico-metodológica-epistemológica, a interseccionalidade nos faz entrever os movimentos sutis das ações práticas através de um currículo abrangente e diversificado, que são alternativas curriculares à norma. Por isso, eis um grande paradoxo, uma escola de comandantes, dirigentes de uma

área estratégica do governo estadual, cuja formação pouco incentiva a reflexão, a criticidade e a diversidade, em razão da necessidade de inculcar a disciplina e hierarquia - bases garantidoras da obediência ao poder civil constituído (lealdade) e da superação de quaisquer dificuldades para o cumprimento de suas missões (constância), atitudes caracterizadoras dessa força policial, poeticamente materializadas em seu consagrado lema: Lealdade, Fidelidade, Integridade e Honestidade.

4 DELINEAMENTO DA PESQUISA, BASE TEÓRICA E CONCEITUAL

FIGURA 21 - Revista ao pelotão feminino, década de 1980.



Fonte: Acervo da PMRO.

*Ser mulher já é uma desvantagem
Nesta sociedade machista.
Agora imaginem ser
Mulher e ser negra.
(Angela Davis)*

A imagem que abre a seção é uma foto da década de 1980, no pátio da recém-criada Companhia de Polícia Feminina. As mulheres policiais militares em Rondônia

tinham seu próprio quartel, separadas dos homens, e tiravam serviços específicos: telefonistas de atendimento de emergência do antigo Centro de Operações Policiais Militares (COPOM), policiamento de trânsito e a pé em praças e rodoviária. Ainda continuavam sob rígida vigilância e fiscalização masculina, como podemos constatar na foto ilustrativa, que mostra uma “revista” realizada pelo Comandante Geral da PMRO.

Nesta seção, discutimos sobre os aspectos metodológicos, a caracterização da pesquisa e o percurso metodológico escolhido para a análise, bem como justificamos as nossas escolhas em face da temática e das necessidades surgidas. Delimitamos nossa pesquisa e utilizamos como instrumentos a entrevista semiestruturada e um questionário respondido por mulheres pretas oficiais da PMRO.

4.1 Aspectos metodológicos e caracterização da pesquisa

Neste estudo, optamos por realizar uma investigação científica de natureza qualitativa, considerando a temática de nossa pesquisa, que enfoca *Currículo e interseccionalidade: construção do espaço de poder da mulher preta oficial combatente da PMRO*.

Nosso problema de pesquisa se volta para o como o currículo do Curso de Formação de Oficiais impacta na ascensão e assunção profissional das oficiais mulheres pretas combatentes dentro dos espaços de poder da Polícia Militar de Rondônia.

Assim, o objetivo geral da pesquisa é analisar o impacto do Currículo de Formação de Oficiais da PMRO na ascensão e assunção profissional de mulheres pretas ao oficialato, bem como identificar de que maneira ser mulher, preta e pobre impacta a ocupação de espaços de poder na Instituição. Para alcançar o objetivo principal traçamos os seguintes objetivos específicos:

- registrar o funcionamento do currículo do curso de formação de oficiais da PMRO;
- descrever a assunção feminina nas policiais militares e a presença das oficiais negras combatentes na PMRO;
- identificar se a interseccionalidade é levada em consideração na constituição dos conteúdos do currículo de oficiais da PMRO;

- analisar as resistências e protagonismos das mulheres negras oficiais da PMRO;

Entendemos ser necessário levantar os dados de forma mais fluída e de acordo com as dinâmicas apresentadas. em consonância com as particularidades de cada contexto sócio-histórico. Nessa direção, afastamo-nos da prática de categorizar os conteúdos diversos obtidos por entrevistas, leituras de documentos escritos e iconográficos de antemão. Para Coutinho (2008), tais características epistemológicas e metodológicas vão refletir na forma de equacionar a questão da qualidade científica dos resultados obtidos na investigação, no sentido de ampliarmos nossa capacidade dialógica com o contexto constituído na/pela atuação dos sujeitos.

Compreendemos a noção de estudo qualitativo sob dois aspectos: primeiro por valorizar a ação do sujeito pesquisador no processo de interpretação dos dados produzidos; segundo, por se tratar de uma abordagem científica que, utilizando procedimentos próprios, é desnecessário se revelar qualquer suposta essência dos processos sociais, mas sim, procurar compreender as particularidades dos mesmos. Assim, o adjetivo qualitativo é atributo de boas pesquisas, pois é referência de existência de um movimento de interpretação, da afirmação dos sujeitos no processo de produção do conhecimento e de realização das demais dimensões do viver, sempre de forma dinâmica e múltipla.

Na pesquisa qualitativa, como procedimentos técnicos, utilizamos, além de outras técnicas, a entrevista semiestruturada gravada. O recorte selecionado para esta pesquisa decorre da nossa atual condição, exercendo os múltiplos papéis de pesquisadora em processo de formação e oficial da polícia militar com a carreira em ascensão. Esse foi um fator delimitante dos caminhos determinados para o estudo, sendo nossa objetividade pautada pelas marcas que as contradições desses múltiplos papéis trazem para as vivências. Salientamos que a objetividade aqui apresentada é a possível, diante das contradições, e suficiente para que os assuntos fossem interdependentes entre si, pois conservaram um nexu lógico com a realidade da pesquisa.

A entrevista semiestruturada, por ser elástica e flexível como técnica de pesquisa, permitiu-nos apresentar dados importantes do cotidiano das entrevistadas, o que, talvez, não seria possível alcançar por outra fonte. As entrevistas nos possibilitaram colocar em destaque a fala apresentada sob a visão das sujeitas da pesquisa, transformando-as em atores da produção teórica que pretendíamos

construir neste estudo. Com a entrevista semiestruturada, foi possível conhecermos uma historicidade local singular, visto que as colaboradoras da pesquisa ocupam, historicamente, um espaço/tempo.

A realização das entrevistas semiestruturadas, na pesquisa de campo, aconteceu nas residências das participantes, com pesquisadora e colaboradoras em contato direto. Conforme as reflexões de Alberti (2004, p. 14), “[...] temos a sensação de ouvir a história sendo contada em contínuo, temos a sensação de que as descontinuidades são abolidas e recheadas com ingredientes pessoais: emoções, reações, observações, idiossincrasias [...]”. Nesse aspecto, a entrevista semiestruturada contribuiu bastante com nosso trabalho, pois as narrativas orais sobre nossa realidade de estudo nos possibilitaram alcançar nossos objetivos. Ainda segundo Alberti (2004, p. 14), “[...] é como se pudéssemos obedecer a nosso impulso de refazer aquele filme, de reviver o passado, através da experiência de nosso interlocutor”.

A presente pesquisa é um estudo de tipo exploratório, tendo como objetivo “proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito” (GIL, 2002 p. 41). Uma vez que foram realizados poucos estudos sobre as oficiais pretas, enquanto grupo específico sob o viés da identidade profissional, esse é um campo ainda pouco estudado. Como Gil aponta sobre a maioria dos casos de pesquisas exploratórias, esta envolve: a) levantamento bibliográfico; (b) entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado; e (c) análise de exemplos que “estimulem a compreensão” (SELLTIZ *et al.* apud GIL, 2002, p. 41)

Realizamos também um levantamento de documentos sobre a incorporação das mulheres na PMRO, junto ao Museu Virtual da PMRO, que gentilmente concedeu seu espaço e material para consulta. Os documentos existentes sobre o policiamento feminino, no Museu, são vastos e foram fotografados de acordo com as permissões concedidas por seu comandante. Basicamente composto por fotografias, documentos oficiais, revistas militares e reportagens, esse material nos possibilitou entender os trâmites institucionais relativos ao trabalho das mulheres na PMRO. Também mostrou que as policiais se preocuparam em registrar suas histórias enquanto PM, catalogando reportagens sobre suas atuações e sobre as mulheres em profissões militares no estado de Rondônia e no Brasil. Os materiais foram cedidos e catalogados também no Museu Virtual da PMRO.

4.1.1 Amostragem

A amostragem, ou seja, a seleção das participantes deve satisfazer, antes de tudo, os critérios determinados pelo objetivo da pesquisa. Na escolha das participantes e na quantidade das entrevistadas, tivemos liberdade de atuação, uma vez que a realidade de estudo foi sempre norteadas pelos objetivos que a pesquisa se propôs a realizar em dado momento e dentro do contexto educacional. Ao formular a pesquisa e durante a elaboração do projeto, foi importante identificar as sujeitas da pesquisa e quais questionamentos poderiam ser feitos; tivemos a preocupação, sobretudo, sobre a representatividade da sujeita a ser entrevistada e menos com a quantidade de sujeitas. Então, mediante a entrevista estruturada realizada com as participantes, procuramos:

[...] partir do local em que o entrevistado ocupa no grupo e do significado de sua experiência. Tal método de pesquisa defende que pessoas que participaram, vivenciaram, presenciaram fatos ou situações ligadas ao assunto em estudo, podem fornecer depoimentos e informações relevantes, importantes, significativas para a questão (ALBERTI, 2004b, p. 31-32).

Dessa forma, realizamos um total de cinco entrevistas. Para a escolha das entrevistadas utilizamos como critério a posição de liderança indicada pelas informantes ou percebida durante a pesquisa, além da identificação racial. Nesse estudo, a entrevista semiestruturada foi adotada como uma metodologia de pesquisa, defendemos, então, a não cobrança de quantidade, por partir da concepção de que as entrevistadas não devem ser analisados como “unidades estatísticas” (ALBERTI, 2004b, p. 32), mas sim como pessoas humanas de valor precioso, as quais representam uma referência qualitativa “em função de sua relação com o tema estudado” (ALBERTI, 2004b, p. 32).

A amostragem na pesquisa qualitativa, segundo Flick (2009^a, p. 44), pode seguir lógicas distintas de dois tipos básicos: “amostragens mais formais com critérios previamente definidos e as mais flexíveis com foco nas necessidades que aparecerão durante a realização da pesquisa”. O primeiro tipo almeja garantir uma distribuição dos casos em relação a determinadas características que servirão de alicerce para posterior comparação, enquanto o segundo tipo, das abordagens menos formais, é

ordenado no sentido do que ainda há ausência nos dados já coletados, ou seja, uma definição gradual da estrutura da amostra.

Cabe-nos também pontuar que a lógica da seleção de sujeitos, em uma pesquisa qualitativa, não é a da amostragem estatística, ou seja, não necessita ser representativa estatisticamente: “selecionam-se indivíduos, grupos, etc., de acordo com seu nível (esperado) de novos *insights* para a teoria em desenvolvimento em relação à situação da elaboração da teoria até então” (FLICK, 2009b, p. 120).

A primeira perspectiva da amostragem intencional é interessante na medida em que permite a utilização das variáveis obtidas por meio do questionário, no sentido de “administrar a diversidade de forma que a variação e a variedade do fenômeno em estudo possam ser captadas no material empírico com o maior alcance possível” (FLICK, 2009a, p. 46).

Propusemos, inicialmente, uma seleção prévia de dois critérios que, em nossa avaliação, contribuiriam para a variedade dos dados coletados e que não representariam entraves adicionais na seleção dos sujeitos:

- 1) distribuição da amostra em relação ao gênero, escolaridade antes de adentrar na PMRO, cor, cabelo, idade, social;
- 2) distribuição da amostra em relação ao tempo de exercício dentro da Instituição, promoção, elogios e escolaridade, e o que pode ter tido consequências diretas e variadas na construção das identidades dessas profissionais.

A amostragem na pesquisa qualitativa pode seguir lógicas distintas de dois tipos básicos: “amostragens mais formais com critérios previamente definidos e as mais flexíveis com foco nas necessidades que aparecerão durante a realização da pesquisa” (FLICK, 2009a, p. 44).

4.1.2 Técnicas de coleta de dados

4.1.2.1 Aplicação de questionário

Para realizar a seleção das participantes, aplicamos um questionário para oficiais combatentes dos cursos de formação de oficiais realizados em Rondônia. As questões do questionário abordam: idade, raça/cor, identidade de gênero, orientação sexual, cidade de atuação profissional, tempo de exercício da profissão docente,

níveis escolares de atuação, chefia. Ao final do questionário, é descrito o perfil buscado pela pesquisadora. Após, garantido o anonimato das participantes, foi feito o convite para participação em entrevista individual, a solicitação de telefone e endereço de e-mail para contato.

4.1.2.2 Entrevista

Fizemos uso de entrevistas individuais semiestruturadas, guiadas por uma afinidade de pontos de interesse que fomos descobrindo ao longo do percurso. De acordo com Gil (2008, p. 124), “pode-se definir entrevista como a técnica em que o investigador se apresenta frente ao investigado e lhe formulam perguntas, com o objetivo de obtenção dos dados que interessam à investigação”. A entrevista semiestruturada ou por pautas devem ser ordenadas e guardar certa relação entre si. A entrevistadora faz poucas perguntas diretas e deixa o entrevistado falar livremente à medida que refere às pautas marcadas. Quando este se afasta delas, o entrevistador intervém, embora de maneira suficientemente sutil, para preservar a espontaneidade do processo (GIL, 2008).

Cada entrevistada inicialmente respondeu a um roteiro de sete perguntas, a seguir relacionadas, além de outras que surgiram ao longo da entrevista.

1 - A senhora possui documentos que registrem a memória e percurso de sua formação e ascensão ao oficialato (boletins de serviço, doe, fotos, reportagens. Vídeos e outros)? Se sim, seria possível ceder uma cópia para descaracterizarmos e utilizarmos para essa pesquisa? Se não, a que a senhora credita esta ausência de memória do percurso formativo?

2 - Como o currículo de formação afetou a oxigenação de sua carreira? É mais difícil para a mulher preta cumprir os requisitos e percursos formativos propostos no Currículo de Oficiais?

3 - Qual a patente máxima que a senhora espera chegar em carreira?

4 - A senhora já recebeu alguma homenagem por seus feitos na corporação? Como costuma ser o processo de mudança de patente? Os méritos da oficiala são reconhecidos no processo?

5 - A senhora já representou o Comandante Geral em algum evento fora da corporação? Se a resposta for sim, qual foi o evento?

6 - O que é mais difícil para a Oficial PM Preta comandando um efetivo eminentemente masculino: ser mulher ou ser preta? Por quê?

7 - Como a interseccionalidade afeta sua carreira na PMRO?

A técnica da entrevista semiestruturada nos permitiu o emprego de um roteiro com questões previamente definidas e acréscimo de novas perguntas na medida da necessidade, para esclarecer o que ficou duvidoso e auxiliar na recondução dos

objetivos, quando o entrevistado “fugiu” do assunto em pauta ou tenha ficado com dificuldades.

Todas as entrevistas foram autorizadas pelas entrevistadas, através da assinatura de termo de consentimento, gravadas em um minigravador e posteriormente transcritas¹¹ e impressas para interpretação. As entrevistas foram realizadas individualmente e a interpretação dos dados não conteve nomes e/ou características das entrevistadas, a fim de garantir o anonimato, a integridade e individualidade de cada uma, fazendo referência apenas a ordem alfabética.

4.2 Pesquisa de campo

4.2.1 Entrevistas e adequação do instrumento de pesquisa

O principal instrumento de coleta de dados por nós utilizado consiste em um roteiro semiestruturado, elaborado segundo os temas da pesquisa (gênero, raça, currículo e identidade profissional). É importante ressaltarmos que o roteiro é composto de perguntas abertas, representando os pontos fundamentais a serem abordados, e serve como guia da interação entre a entrevistadora e as entrevistadas. Lembramos que o processo de entrevista não deve ser engessado e é desejável que ocorra a inserção de perguntas não previstas, a reordenação dos tópicos e o aprofundamento de temas levantados pelo entrevistado no decorrer da conversa.

O primeiro roteiro elaborado estava dividido em quatro blocos temáticos:

- 1) profissional;
- 2) currículo e experiência profissional;
- 3) gênero x raça; e
- 4) interseccionalidade e ambiente de trabalho.

A ordem dos temas, embora passível de alterações no decorrer da entrevista, foi pensada de modo a tentar obter as percepções, vivências e concepções acerca da profissão, currículo e interseccionalidade.

¹¹ Ver em anexo a este trabalho, com autorização das entrevistadas.

4.2.2 Inserção no campo e recrutamento das participantes

O primeiro contato com as oficiais, coincidentemente, foi na turma da qual participamos. Convidamos as seis oficiais da primeira turma de oficiais da PMRO para participar da entrevista semiestruturada e somente duas não aceitaram participar. Da segunda turma, com quatro oficiais, duas aceitaram e duas ignoraram o convite.

O questionário sobre as variáveis demográficas foi enviado a cada uma, por meio de um link virtual. Além disso, criamos um grupo de *WhatsApp* para trocar informações sobre e com as oficiais participantes. Nesse grupo, inicialmente, participaram seis oficiais do CFO -I, mas duas saíram e permaneceram quatro.

4.2.3 Realização das entrevistas

As entrevistas foram realizadas entre os meses de abril e outubro de 2020, com as oficiais combatentes que se mostraram dispostas a participar da pesquisa.

Ressaltamos que recrutamento representou o maior entrave à pesquisa e à realização das entrevistas, devido à pandemia do COVID-19. Foram necessários remanejamentos de agenda, o que atrasou algumas entrevistas; algumas participantes desistiram, por desconfiarem da entrevista.

Outro tipo de dificuldade na realização das entrevistas foi o receio inicial de alguns participantes a tratar de um assunto que muitas consideram como profissional e o receio de comentários desfavoráveis à instituição, visto que tecer críticas sobre a instituição é considerado crime militar e transgressão disciplinar. Esse tipo de receio, no entanto, foi superado no decorrer das conversas, pois esclarecemos que as colaboradoras não teriam seus nomes revelados e que o nosso trabalho científico tem como objetivo principal a apreciação valorativa da instituição.

4.3 Caracterização dos sujeitos

A amostra da pesquisa consiste em cinco participantes, identificadas pela inicial S (Sujeito) acompanhado de um número, de acordo com a sequência da realização das entrevistas. O Quadro 5 apresenta a caracterização dos sujeitos em relação às

variáveis demográficas: idade, raça/cor, tipo de cabelo, escolaridade e naturalidade, de acordo com o que está registrado nas fichas individuais da PMRO.

Quadro 5 - Caracterização dos sujeitos da pesquisa.

Sujeito	Idade	Cor	Tipo de Cabelo	Escolaridade	Naturalidade
S1	37	Preta	Crespo	Pública	Amazonas
S2	30	Parda	Enrolados	Particular	Rondônia
S3	32	Pardo	Ondulado	Particular	Rondônia
S4	35	Pardo	Cacheado	Particular	Rondônia
S5	37	Parda	Castanho	Pública	Rondônia

Fonte: Elaboração própria, a partir de dados da pesquisa.

Conforme apresentado no Quadro 5, a idade dos sujeitos varia entre 30 e 37 anos. A respeito da cor, somente uma é identificada como preta. Sobre o tipo de cabelo, não há uma uniformidade. Sobre a escolaridade, a maioria é oriunda de escola particular.

O Quadro 6 apresenta a caracterização dos sujeitos em relação à profissão de oficial e carreira acadêmica: tempo de exercício, níveis escolares de atuação e as duas últimas informações refletem reconhecimento: promoção e medalhas.

Quadro 6 - Caracterização dos sujeitos da pesquisa: profissão.

DADOS DO PERFIL	PARTICIPANTES				
	S1	S2	S4	S4	S5
Tempo de exercício da profissão	Mais de 10 anos	Mais de 05 anos	Mais de 05 anos	Mais de 10 anos	Mais de 10 anos
Nível de escolaridade	Pós-Graduada	Superior completo	Pós-Graduada	Superior completo	Superior completo
Punição	Uma punição	Nenhuma	Nenhuma	Nenhuma	Nenhuma
Promoção	Antiguidade	Antiguidade	Antiguidade	Antiguidade	Antiguidade
Medalhas	Medalha Dedicacao Policial Militar- 1 Decênio/ Mérito Policial Militar	Nenhuma	Medalha do Mérito Batalhão Rondon	Nenhuma	Medalha Mérito Batalhão Ambiental/ Mérito de Trânsito da PMRO/ Medalha do Mérito Batalhão Mamoré

Fonte: Elaboração própria, a partir de dados da pesquisa.

O Quadro 6 mostra que todas as oficiais têm um tempo de exercício da profissão acima de cinco anos. Todas possuem escolaridade em nível superior, sendo que S1 e S3 possuem Pós-Graduação, um nível maior de escolaridade. Quanto ao reconhecimento, S5 foi a que mais recebeu medalhas (três). S2 e S4 não têm nenhuma medalha e sem nenhuma punição. Como vistas anteriormente, com as oficiais combatentes de reserva todas promovidas por antiguidades, revemos novamente as oficiais combatentes ativas sendo promovidas por antiguidades e com poucas medalhas.

4.3 Tratamento dos dados

Como forma de tratamento dos dados, utilizamos a análise de conteúdo, apresentada por Bardin (2002 [1977]). A análise de conteúdo se organiza em três fases: 1) pré-análise; 2) exploração do material; 3) tratamento dos resultados, inferência e interpretação.

A primeira fase, que é a pré-análise, incide na organização propriamente dita, “um período de intuições, mas tem por objectivo tornar operacionais e sistematizar as ideias iniciais, de maneira a conduzir a um esquema preciso do desenvolvimento das operações sucessivas, num plano de análise” (BARDIN, 2002, p. 95). A pré-análise se desdobra em: escolha do documento; formulação de hipóteses e objetivos; elaboração de indicadores para interpretação dos resultados.

A segunda fase, exploração do material, incide na administração sistemática das decisões tomadas na fase de pré-análise e “consiste essencialmente de operações de codificação, desconto ou enumeração, em função de regras previamente formuladas” (BARDIN, 2002, p. 101); essa é a fase na qual “o investigador busca encontrar categorias que são expressões ou palavras significativas em função das quais o conteúdo de uma fala será organizado” (CAVALCANTE; CALIXTO; PINHEIRO, 2014, p. 16).

A terceira etapa consiste no tratamento dos dados, de forma a serem significativos e válidos. Nessa fase do tratamento dos resultados, as duas primeiras fases, com a pré-análise e a categorização, são importantes para a facilitação do resultado

4.3.1 Codificação e categorização

De acordo com Bardin (2002), “tratar o material é codificá-lo”, o que envolve escolha das unidades de registro (recorte), escolha das regras de contagem (enumeração) e escolha das categorias (classificação e agregação) (BARDIN, 2002, p. 103). Enfim, o investigador busca categorias, que são expressões ou palavras significativas em função das quais o conteúdo de uma fala será organizado.

As unidades de registro podem ser temáticas (de nível semântico) ou palavras e frases (de nível linguístico). No caso do presente estudo, optamos pelo uso do tema como unidade de registro, geralmente utilizado “para estudar motivações de opiniões, de atitudes, de valores, de crenças, de tendências, etc.” (BARDIN, 2002, p. 106). Para Bardin, o tema “é a unidade de significação que se liberta naturalmente de um texto analisado segundo certos critérios relativos à teoria que serve de guia à leitura”. Fazer uma análise temática consiste em “descobrir os ‘núcleos de sentido’ que compõem a comunicação e cuja presença ou frequência de aparição podem significar alguma coisa para o objectivo analítico escolhido” (BARDIN, 2002, p. 105). Logo, o tema corresponderá à uma regra de sentido e não da forma, o critério semântico.

Para a categorização, que é a “operação de classificação de elementos constitutivos de um conjunto, por diferenciação e, seguidamente, por reagrupamento segundo o género” (BARDIN, 2002, p. 117), escolhemos o critério semântico, ou seja, fizemos a construção de categorias temáticas, resultando em três categorias principais: 1) Profissão e visibilidade ; 2) Currículo e o impacto na sua carreira; e 3) interseccionalidade.

Na seção a seguir, discutiremos essas categorias, assim como as motivações e consequências da escolha da análise temática.

5 ANÁLISE DOS DADOS

Nesta seção, discutimos as categorias de análise, assim como as motivações e consequências da escolha da análise temática, considerando as falas das participantes da pesquisa a partir das entrevistas realizadas.

Nossa análise seguiu o método de categorização e classificação temática, de modo a buscar os “núcleos de sentido” significativos à pesquisa (BARDIN, 2002, p. 105). A partir, portanto, do problema de pesquisa estabelecido, a análise foi orientada pelo intuito de compreendermos como o currículo do curso de formação impacta na ascensão e assunção das mulheres pretas oficiais da PMRO.

Conforme discutimos anteriormente, essa questão nos interessa, dada a importância da interseccionalidade com relação às oficiais pretas da PMRO. Assumimos aqui que o sujeito, situado num contexto pós-moderno, possui a capacidade de autorreflexão e de intervir sobre si mesmo e, portanto, é responsável por sua história, posiciona-se nas relações com outros e ocupa um lugar no mundo conscientemente.

A presente análise, portanto, se concentra no currículo e na interseccionalidade, que impactam a profissão oficial da PMRO dessas mulheres pretas, tomadas por sujeitas determinadas (oficiais combatentes), que têm influência sobre a construção da identidade profissional das mulheres policiais militares, considerando as complexas relações de poder envolvidas nos múltiplos discursos acerca de gênero, raça e social. Tomamos como ponto de partida as oficiais pretas combatentes, no sentido de revelar ou ocultar, no ambiente de trabalho, a discriminação, o preconceito, se são preteridas, buscando compreender quais as relações, a visibilidade e as tensões estabelecidas entre a interseccionalidade e o comando no processo de construção da identidade profissional.

A classificação dos dados não foi feita no sentido de separar as participantes por antiguidade ou tempo de serviço. A codificação temática evidenciou que um mesmo tema ou núcleo de sentido foi explorado em diferentes decisões em relação à revelação da interseccionalidade e currículo. Optamos, assim, por manter uma classificação temática e, em cada tema, explorar as diferentes posições, identificando como um mesmo tema aponta para diferentes opiniões e diversas possibilidades de

percepções, representações e concepções de oficialidade e de outros conceitos relevantes.

Eventualmente, percebemos que um tema mobilizado por algumas colaboradoras para discutir a própria decisão não foi mobilizado por outras. Assim, também foram incluídos os sentidos atribuídos a cada tema, mesmo que não fosse estabelecida uma conexão direta com a revelação do currículo e da interseccionalidade, de modo a explorar as impressões e percepções mais amplas sobre cada categoria.

A categorização temática resultou em três categorias principais: 1) Profissão e visibilidade; 2) Currículo e o impacto na sua carreira; e 3) interseccionalidade. No Quadro 7, apresentamos essas três categorias e seus desdobramentos ou subcategorias:

Quadro 7 - Categorias temáticas e subcategorias.

Categorias de análise	Subcategorias
1. Profissão e visibilidade	Profissionalismo, respeito e igualdade
	Expectativa de chegar ao posto máximo da carreira.
2. Currículo e o impacto na sua carreira	Currículo e impacto na carreira de oficial
	Currículo e mulher preta
3. Interseccionalidade	Vivências e percepções

Fonte: Elaboração própria, a partir de dados das entrevistas.

A categoria “Profissão e visibilidade” explora os sentidos da visibilidade ao longo da carreira, desde a formação de oficiais até os tempos atuais. Na profissão, até que posto almeja e se já representou comandos e comandantes gerais.

A segunda categoria, “Currículo e o impacto na sua carreira”, trata o currículo como um campo de relações de poder e manutenção de ideologias, e considera o impacto do currículo nas oficiais combatentes pretas.

A terceira categoria, “interseccionalidade”, explora como o inter cruzamento de identidades dificulta a ascensão de mulheres pretas. Esse núcleo de sentido evidencia o caráter relacional da identidade, contextualizada em um sistema social que envolve desigualdades, preconceitos, conflitos e outras relações sociais.

Cabe acrescentar, finalmente, que todas as categorias se relacionam e se interpenetram, uma vez que os sentidos analisados se constroem em redes e não isolados, assim como as várias dimensões e faces da identidade individual. A primeira e a segunda categorias apontam constantemente uma para a outra, ressaltam o jogo de equilíbrio entre identificações e diferenciações. A terceira categoria explora uma importante dimensão da interseccionalidade.

A seguir, portanto, desenvolveremos cada tema identificado, buscando apontar também as relações entre eles.

5.1 Categoria 1 - Profissão e visibilidade

Como vimos anteriormente, a inserção de mulheres na PMRO e em outros estados brasileiros teve como objetivo suprir lacunas em que o policial masculino tinha dificuldades, para melhorar a imagem da polícia depois da ditadura e as consequentes mudanças e transformações da sociedade, em que as mulheres apresentavam condições potenciais para a combinação das novas concepções da segurança pública, que tentava “humanizar” a imagem da corporação.

Desse modo, a profissão segue a cultura organizacional machista. O ingresso da mulher na Polícia Militar trouxe várias dificuldades, pois não houve um estudo para sua inserção, sendo ainda invisível o segmento feminino na instituição. Apesar das mulheres terem conquistado o acesso à Polícia Militar, elas ainda ocupam um lugar claramente demarcado na instituição, evidenciando que sua presença nos quartéis é estranha e intensifica a competitividade entre os sexos.

Nesta categoria de análise, enfocamos o entendimento das sujeitas da pesquisa acerca da profissão, da visibilidade e do reconhecimento dentro da instituição e a expectativa de chegar ao posto máximo da carreira.

5.1.1 Visibilidade e reconhecimento

Ao tratar de questões como visibilidade e reconhecimento, as sujeitas da pesquisa exprimiram suas percepções acerca de memórias, com documentos de ascensão na carreira, se foram registradas pela Polícia Militar e se já receberam alguma homenagem. Nas entrevistas, destacamos que as memórias e registros de ascendência na carreira foram feitas por elas mesmas, uma questão pessoal e individual, como nas falas das oficiaisas:

(S1) - Bom, eu tenho fotos, é... **algumas imagens que a gente mesmo fez durante o curso.**

(S2) - Eu acho que é... é medo, né? Porque é... a gente já tem uma pouca... **pouca visibilidade**, já tem uma **pouca representatividade**. E pra ser sincera, a gente é melhor gestora do que eles. Eu vejo isso. E aí eu acho que é o medo, né? De perder espaço, é o medo de achar que homem não... não tá dando conta perante a mulher. Uma coisa assim...

Lembramos que do 1º Curso de Formação de Oficiais participaram somente seis mulheres e no 2º Curso de Formação de Oficiais participaram quatro. Devido à restrição de 10% para as mulheres, a nota de corte da concorrência é muito maior que a dos homens, no entanto não houve qualquer destaque para essas mulheres. O comentário de S2 se refere à pouca visibilidade e representatividade, mas afirma que as mulheres são melhores gestoras do que os homens; por isso, a busca por espaço de poder nos quartéis entre homens e mulheres é demarcada, de forma que tentam invisibilizar, de alguma maneira, a competência das mulheres dentro da Polícia Militar.

Sobre se já recebeu alguma homenagem e sobre mudança de patente, somente S3 fala de homenagem: uma placa de homenagem pelo curso de formação de soldados (2018/2019). As outras falam de elogios que receberam de seus comandantes:

(S1) - Então, eu já recebi **elogios** na minha ficha. Sim, dos... de algumas ações dentro da corporação. Somente.

(S2) - Não. Na verdade, o único **elogio** que eu tenho na minha ficha foi do Coronel Almeida, de quando eu tava na corregedoria, porque eu tava com uma boa apresentação. Na verdade, assim, todo o trabalho que eu dediquei, tudo na polícia nunca foi valorizado. E eu via muita gente que só puxava saco e tinha um currículo maravilhoso, né?

(S3) - Recebi placas de homenagem no Curso de Formação de Soldados 2018/2019 e elogios por serviços prestados no 1 BPM.

(S4) - Olha, eu recebi **elogio** formal de meus comandantes, alguns elogios. E recebi muitos... eh... elogios e homenagens dos meus subordinados. Deles foi mais do que dos comandantes. E o que eu quero dizer? Quando é de subordinado, não tem peso nenhum oficial, não tem peso oficial nenhum, né? Não sai na mídia oficial, não vai pra minha ficha, eu não ganho medalha, nada. Mas pra mim é importante esse reconhecimento do... dos subordinados, porque eles que são meu termômetro do meu caráter, né? Muitas vezes, a gente sabe que o oficial, ele é avaliado pelos seus superiores e aquela avaliação é totalmente tendenciosa, né? Nem é todo mundo co... todo comandante que conhece muito bem o oficial. Eu tive a... a... alguns elogios sim, por parte dos meus comandantes, tavam na minha ficha básica. E... sempre foi relacionado a mim.

(S5) – Não.

Na mudança de patente, as comissões de promoções, em maioria, são compostas por homens, como podemos observar na fala de S4:

(S4) - Com comissões de maioria masculinas geram desigualdades entre gêneros. E daí pra frente só Deus sabe, porque eu tanto posso ser preterida à promoção de... a tenente-coronel, pelo fato de não ser bem quista e ficar em... abaixo no ranking. Como também... e aí nisso... como também posso ser preterida pelo fato de ser mulher, (muito). (ênfase). É possível, não vou dizer que é... eh... provável, mas é possível. Por ser mulher, por... por... pelos superiores acharem que eu não tenho me destacado ou, talvez, também pelo fato de eu não fazer nada de relevante pra corporação nesses... daqui pra lá. Tudo pode acontecer, mas o fato de ser mulher também está incluído, porque quem é mulher oficial e que está nessa carreira e... eh... visualizando as suas promoções, ela sabe que ela pode vir a ser preterida pelo fato de ser mulher. Ainda existe essa realidade dentro da...

A entrevistada S1 explica como ocorre a promoção por merecimento:

(S1) - É... entendo que quando a gente fala de merecimento, é tanto quanto complicado e por isso eu sou contra esse tipo de promoção. Por quê? Porque monta-se uma comissão e a comissão não conhece você, né? Muita das vezes a comissão não conhece você, não conhece seus feitos, né? Ou... ou não é tão técnica assim, né? Então o que causa... o que me causa um pouco de repulsa com relação a essa promoção. Se são observados os méritos, os feitos pra que seja... pra que ocorra esse tipo de promoção, a meu ver até hoje, até hoje, a data de hoje, até esse ano de 2020 as comissões que eu vi, é... as promoções que eu vi não... não observei que foram tão meritórias,

assim, as promoções. Acho bem questionável até as promoções que foram feitas. E geralmente essas comissões elas compostas por homens, né? **Até agora o que eu tenho visto é que essas comissões são compostas por homens.** É... e a gente não percebe, há... nenhuma ação assim, tipo, observado mais de perto com relação às femininas. Então a meu ver não tem esse... esse olhar ou essa ação meritória com relação à oficial

Outra situação que gera muitas críticas são episódios de assédio sexual e assédio moral no ambiente de trabalho, ocorridos principalmente nas instituições militares onde a hierarquia contribui para a prática do crime e seu ocultamento conforme documento 'Mulheres nas Instituições de Segurança Pública'. A esse respeito, S2 traz o seguinte comentário:

(S2) - Afeta porque a gente recebe bastante... bastante assédio, né? Eu já fui vítima de assédio, um assédio bem difícil pra mim, que afetou um pouco a minha carreira em Porto Velho. Que... que me magoou muito, por ser uma pessoa assim, de cargos... de... de patente altíssima, que espalhou coisas sobre mim, que tentou coisas comigo. E eu nunca dei motivo pra isso, né? Então o assédio que a gente sofre é absurdo, as pessoas acham... os... os superiores que por a gente ser mulher, a gente é incompetente, que a gente só ocupa alguns cargos, algumas funções porque usa saia, né? E isso me machuca, machuca porque eu sei do meu conhecimento, eu sei... sei das minhas habilidades, da minha competência. E eu... eu sempre quis é, que as pessoas reconhecessem a minha capacidade, não o fato de eu como mulher ou qualquer coisa do tipo, né?

Na mesma perspectiva de “espalhar coisas sobre mim”, relatadas por S2, a difamação, injúria e calúnia da imagem sexual da mulher é bem presente na instituição. A oficiala S1 assim comenta:

(S1) - E a mulher acaba sendo preterida. Sinto muito isso. É... acabam que às vezes muitos deles **tentam manchar a imagem ou riscar a imagem da mulher**, pra que a mulher não chegue a determinado cargo ou em determinado lugar. E... e sinto sim, essa sobreposição do masculino para com o feminino dentro da corporação, e infelizmente ainda muito, muito forte

Essa disputa por espaço de poder de gênero dentro da profissão faz com que as oficiais pretas tentem provar seu local dentro da instituição constantemente, demonstrado suas competências; o racismo se torna nítido para colocar no seu devido lugar a mulher preta, conforme disse a entrevistada S1:

(S1) - Então assim, quando eu passo o olhar pra cima, aí eu sinto a diferença. Não só por ser mulher como era pra baixo, quando eu olho pra baixo, pra os subordinados, mas quando eu olho pra cima eu sinto uma diferença bem

grande assim, por ser negra, né? [...] E aí eu percebo que há assim, o comportamento masculino ele muda, né? E assim, eu vejo que a mulher branca é a mulher bonita, é um a mulher bonequinha, né? E tal. E o comportamento vai e muda. E muda no sentido de ficar mais relaxado, no sentido do masculino ficar mais relaxado na presença. Muda e pra alguns isso parece besteira e parece que isso não existe, mas, é quem passa sente. É muda no sentido de parece que ela é mais competente do que você, nesse sentido. E a gente tem que estar assim, numa luta diária de dizer, “não é cor que traz competência. Não é cor que traz competência. A minha expertise em si que traz a minha competência. É o meu esforço, os meus estudos, o meu conhecimento”, isso e aquilo outro e tem que estar sempre provando isso. Quando que parece que pra mulher clara, branca - enfim, amarela ou outras cores aí, que você quiser e esteja trabalhando parece que as portas se abrem mais rápido. Parece que as portas se abrem mais rápido.

5.1.2 Perspectivas na carreira: sonha em ser comandante geral?

Enquanto profissão Oficial de Polícia Militar, o posto mais alto é de Comandante Geral. A “significância” dessa pergunta se deve ao fato de que uma expectativa de um(a) oficial(a) combatente de carreira é chegar ao posto máximo: Comandante Geral. As oficiais entrevistadas, entretanto, não demonstraram ter essa perspectiva.

As participantes S1 e S5 comentaram que nunca esteve nas suas expectativas chegar ao posto máximo:

(S1) - Nunca esteve nos meus... nunca **esteve nas minhas expectativas dentro da carreira chegar**. Muito embora todo oficial ali seja formado para ser comandante geral, não é uma função que me atraia dentro da corporação, confesso.

(S5) - Olhe... eu não... não tenho essa, assim, sendo bem sincera, eu não tenho essa... eh... como é que eu posso te dizer? Eu não tenho esse objetivo, né? Chegar a comandante geral da PM-RO. Da PM-RO, não.

A oficiala S2 demonstra-se desmotivada:

(S2) - Eu espero conseguir sair da polícia antes de ser promovida à capitã” e na outra pergunta expõe o motivo: “Porque eu nunca gostei não, na verdade, pra mim sempre foi o salário. Então o oficialato pra mim nunca foi um... uma motivação.

A oficiala S3 tem outras prioridades, como os filhos e se capacitar intelectualmente:

(S3) - **Porque eu tenho outras prioridades na minha vida**. Ser feliz, cuidar da minha família, cuidar da minha filha, acompanhar o crescimento dela, me

capacitar intelectualmente são as minhas prioridades. Nem que, pra isso, eu abra mão de ser o último posto de poder dentro da polícia. Diferentemente de meus colegas masculinos, que sonham estar nessa... nessa patente máxima. Ela seria importante? Seria uma grande re... Sim, seria pra mim, mas não é a coisa mais importante que... que eu almejo.

5.2 Categoria 2 - Currículo e o impacto na sua carreira

Vimos que o currículo do CFO não ofereceu uma disciplina voltada para gênero, raça e outras identidades. Essa exclusão dos saberes relacionados à temática da diversidade humana reflete no contexto formal no currículo e a dificuldade institucional em lidar com ela. A invisibilidade dessas temáticas reforça a diferença, pois “constitui identidades individuais e sociais que ajudam a reproduzir as relações de poder hegemônicas com base na dominação (SILVA, 1997, p. 94).

Entendemos que o autorreconhecimento pela diferença não vem desacompanhado da noção de que a identidade e a diferença estão conectadas com relações de poder, de que a diferença nunca é “inocente”, como bem apontou Silva (2000, p. 81). Quando os sujeitos “ressaltam uma distinção a ser reconhecida pelos outros” ou “resguardam-na como uma particularidade”, eles/as não ignoram o fato de que essa diferença implica hierarquia, imposição, rotulagem e preconceitos ou, simplesmente, relações de poder.

Assim, nesta categoria, investigamos: como o currículo impactou na carreira de oficial; o currículo e a mulher preta.

5.2.1 Impacto na carreira

Quanto ao impacto do currículo do CFO em suas carreiras, algumas oficiais elogiaram o currículo, afirmando que o curso ampliou seus conhecimentos, oferecendo várias disciplinas:

(S1) - Nossa, é... assim, afetou, digamos assim, afetou e oxigenou até por que o conhecimento adquirido com o currículo proposto foi um conhecimento que assim, eu nem pensava em ter e nem tinha interesse também, porque a maioria era na área de direito, e eu não tinha interesse nessa área, eu tinha

interesse em outras áreas. E o currículo do CFO, é... trouxe assim, uma visão que eu também não tinha.

(S4) - O meu curso foi muito bom. O nosso curso foi de qualidade. Muito bom mesmo ((ênfase)). Eu não tenho, assim... poderia ter sido retocado em alguma situação? Poderia. Mas no cerne, no que interessa pra um oficialato, ele foi muito bom. Porque eu vejo assim, a base que nós tivemos de filosofia, sociologias, direito, psicologia e direito (ênfase) foram muito bons. Foram... os nossos professores foram os melhores professores da UNIR na época, em cada... na sua... em cada sua área. Tanto (ênfase) que hoje eu converso com advogados ou outros graduados em direito, formados em outras faculdades que não a UNIR e eles não viram várias coisas que nós vimos dentro do nossa... da nossa grade. Percebo que eles são mais deficientes. Nós somos... nós tivemos uma formação melhor, bem mais aprofundada. E (ênfase) humanística. Nossa formação foi muito humanística também. Nós tivemos direitos humano, nós tivemos um contrapeso, assim, da atuação policial, do papel social da polícia. Então, eu sou suspeita pra falar, porque, para mim, a minha formação foi muito boa, melhor do que muitas formações por aí. Melhor do que a do CFO 2, inclusive, que foi o curso que veio logo em seguida, três anos depois, né? Que a gente tava formada. Tá. Então, quanto ao currículo, para a formação do oficial, achei excelente. Retocaria uma coisa ou outra, porque a gente... é... a coisa pública é sempre esculachada, né? Mas, pra coisa pública, me surpreendeu. Pra algo que era público, me surpreendeu a organização, o pensar da grade curricular, a escolha dos professores, entendeu? O empenho dos professores. Eu não posso falar nada, eu achei excelente.

5.2.2 Currículo e mulher preta

Questionadas se é mais difícil para mulher preta cumprir aos requisitos e percursos formativos proposto no currículo, todas as oficiais responderam que o fato de ser mulher causa mais dificuldade, porém a raça não foi problema para a realização do curso de formação de oficiais:

(S1) - **Pra mulher preta, se é mais difícil? pro currículo não**, não, eu não vejo que seja mais difícil. Eu digo pra mulher preta. Eu acho que seja mais difícil para a mulher, na minha concepção, eu acho difícil para a mulher do que para a mulher preta.

(S2) - **Eu não sinto diferença entre a raça, porque no geral pra mulher é mais difícil**, né? A gente teve até o caso da Daiana, que era esposa do Max, né? Tenente Max. Eu acho que era branca, foi até mais difícil do que pra gente, porque ela tinha o marido no curso, né? Então o machismo sobre ela foi muito mais difícil. Então eu não vi assim, como questão racial, mais questão de ser mulher mesmo.

(S3) - Não ter tido contato com as oficiais mulheres. **Independentemente de cor, é mais desafiador para as mulheres**, pois ainda está enraizado a

vertente do militar (forças armadas) como função masculina, tanto que destinadas apenas 10% das vagas feminina.

(S4) - Eu vou responder que não. Não havia, dentro do currículo CFO no meu curso, algo que excluísse a mulher preta. Talvez dentro do currículo, que eu não vou lembrar a essa altura, tivesse coisa que excluísse a mulher (ênfase), agora, a mulher preta, eu tenho certeza que não. Não houve alguma coisa que foi ensinada ou foi explicada desde o curso de formação que excluísse a mulher preta ou que tolhesse a sua potencialidade. Agora, da mulher, sim, porque... por tudo que a gente já sabe. É uma instituição militar, essencialmente... estruturalmente machista. Tem mudado? Tem, mas a gente ainda tem nossas limitações. O acesso de poder às mulheres ainda é culturalmente limitado, né? Culturalmente, porque não é oficialmente. Nenhum comando vai, por ordem, discriminar uma mulher, mas culturalmente a gente pode ser... vir a ser isoladas, né? Excluídas. Então, **quanto a essa pergunta, quanto à mulher negra, não, mas quanto à mulher, sim.**

Embora tenha sido comum às participantes o relato de que a raça não influencia no curso de formação de oficiais, na pergunta sobre como ser mulher preta interfere no trabalho a resposta mudou completamente, o que será analisado em nossa próxima categoria, a interseccionalidade.

É importante politizar as desigualdades de gênero considerando as especificidades de grupos existentes dentro do grupo das mulheres - reconhecer que as variadas identidades subalternas acarretam na luta por demandas específicas. Na visão de Carneiro (2003),

Portanto, para nós se impõe uma perspectiva feminista na qual o gênero seja uma variável teórica, mas como afirmam Linda Alcoff e Elizabeth Potter, que não “pode ser separada de outros eixos de opressão” e que não “é possível em uma única análise. Se o feminismo deve liberar as mulheres, deve enfrentar virtualmente todas as formas de opressão”. A partir desse ponto de vista, é possível afirmar que um feminismo negro, construído no contexto de sociedades multirraciais, pluriculturais e racistas - como são as sociedades latinoamericanas - tem como principal eixo articulador o racismo e seu impacto sobre as relações de gênero, uma vez que ele determina a própria hierarquia de gênero em nossas sociedades (CARNEIRO, 2003, p. 50)

Entendemos que na época do CFO, não se refletia sobre o eixo articulador do racismo e seu impacto sobre as relações de gênero. Inclusive Crenshaw problematiza a dificuldade de se identificar a discriminação interseccional em contextos moldados pelas forças econômicas, culturais e sociais que colocam as mulheres em um local onde acabam sendo afetadas por outros sistemas de subordinação.

Por ser tão natural, a ponto de parecer um fato da vida, esse pano de fundo (estrutural) é, muitas vezes, invisível. O efeito disso é que somente a aparência mais imediata da discriminação é percebida, enquanto que a estrutura que coloca as mulheres na posição de ‘receber’ tal subordinação permanece obscurecida. Como resultado, a discriminação em questão poderia ser vista simplesmente como sexista (se existir uma estrutura racial como pano de fundo) ou racista (se existir uma estrutura de gênero como pano de fundo) (CRENSHAW, 2002).

Existem diferentes formas de discriminação interseccional. A primeira é contra grupos específicos, que seriam mulheres específicas (interseccionais); a segunda é a discriminação múltipla ou composta, que trata da combinação entre as discriminações de gênero e raça; e a última seria a estrutural, quando não há discriminação ativa (CRENSHAW, 2002). A discriminação múltipla ou composta é quando as mulheres são afetadas de maneira específica por sofrerem discriminação de gênero e de raça.

5.3 Categoria 3 - Interseccionalidade

A interseccionalidade tem as mulheres negras como ponto de partida e a problemática posta é que as “concepções dominantes de discriminação nos condiciona a pensar em subordinação como desvantagem que se alonga em um único eixo categórico” (CRENSHAW, 1989, p. 139). Crenshaw nos permite a compreensão de como as encruzilhadas dessas identidades levam à marginalidade de mulheres negras nos discursos sobre direitos: “Interseccionalidade sugere que, na verdade, nem sempre lidamos com grupos distintos de pessoas e sim com grupos sobrepostos” (CRENSHAW, 2002, p. 4). Um dos aspectos a ser pensado é que dentro dos movimentos feministas e antirracistas, gênero e raça, por exemplo, são vistos como problemas exclusivos. Tende-se a pensar esses problemas separadamente ou de forma hierárquica das identidades.

Na categoria “Interseccionalidade”, exploramos as percepções e vivências das oficiais entrevistadas em relação a: como a interseccionalidade impacta na carreira de oficial da PMRO, no comando; como entendem sua importância política, seu local social; como percebem e lidam com situações de desigualdade e preconceitos,

principalmente o racismo e o machismo; como compreendem a luta para conquistar seu espaço de poder.

5.3.1 Interseccionalidade: vivências e percepções

Para as mulheres negras, a conquista de espaços é sempre mais rigorosa. Em seu livro *Tornar-se negro*, a autora Neuza Santos Souza retrata a problemática do auto reconhecimento da identidade negra:

Saber-se negra é viver a experiência de ter sido massacrada em sua identidade, confundida em suas perspectivas, submetida a exigências, compelida a expectativas alienadas. Mas é também, e sobretudo a experiência de comprometer-se a resgatar sua história e recriar-se em suas potencialidades (SANTOS SOUZA, 1990, p. 17-18).

O discurso da oficiala S1 evidencia que, por ela ter consciência da sua raça e gênero, ela é submetida a maiores exigências e, por isso, exige muito de si mesma:

(S1) - [...] muito embora eu não deixe isso me afetar, com relação a outras mulheres eu vivo tentando... e eu percebo... às vezes eu me percebo e muito nitidamente fazendo isso. Eu vivo tentando fazer melhor que o homem (riso). Eu vivo tentando dar o máximo de mim, ser mais produtiva possível, por quê? Porque eu sou mulher, porque eu tenho... porque assim, é... **porque eu sou mulher, porque eu tenho que ser melhor, porque a minha cor já tem um estigma, porque eu me sinto muito incomodada quando falam, “ai, isso é trabalho de negro, isso é trabalho de preto”, ou seja, dando um desdém. Então eu quero... eu me sinto... isso me dá força pra fazer melhor.** E eu me cobro muito com relação a isso, eu me cobro por ser mulher. Então, eu me cobro por querer dar o máximo, eu me cobro pra... pra fazer... se for produzir, produzir mais que os outros. E isso às vezes me incomoda. Eu não consigo relaxar, não consigo relaxar com relação a isso. Então sempre no trabalho eu estou querendo fazer o máximo, que... porque se fulano ou cicrano tá fazendo tanto, eu quero fazer mais. Não é competitividade, não é competitividade. É... não com o outro, mas internamente. Eu sou... eu sou mulher, eu sou negra, é... eu vim... eu sou de uma... tenho uma origem muito humilde, então se eu cheguei até aqui, eu tenho que dar o meu mil por cento ou dou meus dois mil por cento. Não pra que... não pra ser vista também, não tenho essa... não tenho essa pretensão de ser vista. Mas assim, de ser vista pelos meus superiores. Hoje na função que eu trabalho eu tenho... e eu tento colocar na minha... na cabeça da minha equipe que a gente não trabalha pra ser visto pelo superior, que a gente tem que dar o nosso mil por cento porque tem pessoas que dependem da gente. E você tem deitar no travesseiro e dizer, “poxa, hoje o meu dia foi superprodutivo, muito produtivo”. E eu tento... e eu trabalho com homens, e eu tento colocar isso na cabeça deles. E às vezes eu chego em casa e digo, “puxa vida, meu dia foi excelente, mas amanhã tem que ser mais excelente ainda. Excelente ao quadrado. Porque eu não cheguei até aqui pra ficar

fazendo mais ou menos”, né? E aí depois vão dizer, “tinha que ser mulher mesmo”, né? E outras pessoas dizerem, “ah, essa daí? Essa daí não faz nada, né?”. Então, “ah, mulher?”. Então mulher é tipo, é um peso a mais, né? Então eu tento fazer com que eles tirem esse estigma de “mulher, tinha que ser mulher! Ah, mulher é um peso a mais. Ah, mulher não faz nada, não pega no pesado”, isso e aquilo outro. Então até o trabalho braçal eu vou com a minha equipe e faço ((riso)), pra dizer pra eles “Ó, não é porque vocês são comandados por uma mulher que vocês vão fazer esse tipo de serviço sozinhos”. Eu vou lá e faço com eles, sujo com eles, me sujo com eles (riso), pra dizer “Olha, eu sou uma mulher, é... e estou aqui fazendo as coisas com vocês. E se eu faço, vocês também têm que fazer”. É mais ou menos por aí. E assim, e sim, eu sinto muita ainda na corporação uma certa... ainda muito forte essa questão da masculinidade. É... sinto sim que a mulher é muito preterida ainda na corporação. Não por quantidade de vagas, não por conta disso. Que eu até concordo com essa quantidade da vaga. Acho que deveria aumentar mais um pouquinho, mas eu concordo com cotas para mulheres, mais na corporação. Mas assim, com relação... parece-me que pelo fato de quem está lá em cima, é... ser em sua maioria masculinos, é... parece que novamente te falando, né? Parece que há uma... uma cumplicidade, um “clube do Bolinha” que a mulher não pode entrar. E a mulher acaba sendo preterida. Sinto muito isso.

Percebemos que a polícia militar reflete a visão que a sociedade brasileira tem da mulher preta: mão de obra servil, às sombras dos espaços de poder, anulada na memória da instituição, mesmo quando ocupa, por direito, um cargo de direção e comando. Por mais dedicada que seja, buscando provar a todo momento a sua competência em administrar com excelência, ainda assim a mulher preta é preterida.

Há desigualdades nas relações entre policiais militares do mesmo gênero em consequência da diferença de raça, o que se reflete na fala de S4:

(S4) Uma coisa é eu chegar em duas oficiais da polícia militar e uma dela é branca e a outra dela é preta. As duas têm o mesmo poder, as duas são capitãs, só que uma branca e a outra é preta. Quando o efetivo bate o olho nas duas, querendo ou não, eles são influenciados. Porque o branco suscita sei lá, uma ideia de competência. O branco suscita uma ideia de que aquela pessoa não é daqui. Explora isso. Ela é de fora, ela é do sul, ela é do sudeste, ela tem um sotaque diferente, ela tem os traços diferente. Logo, ela é melhor do que uma tucura daqui, mestiça, com cara de índia ou de preta, cafuza, entendeu?

Além disso, há desigualdades também no reconhecimento de méritos em relação à função exercida:

(S2) - [...] eu vejo os méritos das oficiais de saúde mais reconhecidos do que das combatentes, isso eu vejo bem claro. Mas das oficiais combatentes eu não vejo não.”

A entrevistada S2, mesmo sem ter noção dos reais motivos da valorização das oficiais do quadro de saúde em detrimento das combatentes, nos sinaliza a questão racial. Observamos que 68% do efetivo das oficiais de saúde são brancas, e isso reforça a ideia geral extraída das falas das entrevistadas. O racismo institucional no ambiente de trabalho é um dado que atinge de forma terrível o cotidiano dessas profissionais, através de atitudes, olhares desconfiados e piadas como as relatadas pela entrevistada S1:

(S1) - [...] a minha cor já tem um estigma, porque eu me sinto muito incomodada quando falam, “ai, isso é trabalho de negro, isso é trabalho de preto”, ou seja, dando um desdém. Então eu quero... eu me sinto... isso me dá força pra fazer melhor. E eu me cobro muito com relação a isso, eu me cobro por ser mulher. Então, eu me cobro por querer dar o máximo, eu me cobro pra... pra fazer... se for produzir, produzir mais que os outros. E isso às vezes me incomoda. Eu não consigo relaxar, não consigo relaxar com relação a isso.

Nessa busca por reconhecimento e valorização, as oficiais pretas sofrem por ser mulheres, são preteridas pelo gênero nas promoções por merecimento, são vítimas do racismo institucional e afetas naquilo que lhes é íntimo: sua sexualidade, pois são vítimas também do assédio de superiores, como relatado por uma das entrevistadas. O assédio por ela sofrido afetou de tal maneira sua carreira que teve de mudar de cidade, em razão das injúrias e boatos que lhe foram imputados, prejudicando sua reputação, trazendo-lhe muita magoa e sofrimento. O assédio que as policiais femininas sofrem é absurdo. Pelo fato de serem homens, oficiais alguns superiores julgam as mulheres como sendo incompetentes, que só ocupam alguns cargos e exercem algumas funções porque usam saias. E isso machuca, porque todas têm habilidades e competências. Partilhamos com Lorde (1977) do entendimento de que:

No silêncio, cada uma de nós desvia o olhar de seus próprios medos - medo do desprezo, da censura, do julgamento, ou do reconhecimento, do desafio, do aniquilamento. Mas antes de nada acredito que tememos a visibilidade, sem a qual, entretanto, não podemos viver, não podemos viver verdadeiramente. Neste país em que a diferença racial cria uma constante, ainda que não seja explícita, distorção da visão, as mulheres negras temos sido visíveis por um lado, enquanto que por outro nos fizeram invisíveis pela despersonalização do racismo (LORDE, 1977, p. 02).

Dessa forma, concluímos que ser oficial preta combatente na PMRO é uma busca constante de aceitação pelos subordinados e de reconhecimento pelos superiores. O fato de ser mulher faz com que estejam sujeitas a discriminações que atrapalham, de maneira decisiva, suas expectativas em relação à evolução na carreira. Como mulheres pretas, sofrem racismo institucional nos espaços de disputa por poder. Além de serem atingidas pelo gênero e pela raça, também são vítimas de assédio e difamações cruéis, que lhes obrigam a refazer suas concepções em relação à instituição ou projetarem suas saídas em busca de outras profissões.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como resposta ao nosso problema de pesquisa, que consistia na questão de como gênero, raça e classe determinam o lugar que o sujeito ocupa (ou não) nos espaços de poder na PMRO, até o momento constatamos que a composição étnico-racial do efetivo de oficiais policiais militares femininas da PMRO não reflete a mesma composição étnico-racial do estado de Rondônia, em que, segundo o IBGE (2010),

35% da população é composta por pessoas brancas e 62,6% composta por pessoas negras (55,8% pardas e 6,8 pretas).

No total das fichas de identificação da PMRO, onde consta o campo cor da pele, 54% foram identificadas como brancas e 46% identificadas como negras (pretas e pardas). A instituição limita em 10% a quantidade de vagas para mulheres, por entrada através de concurso público. No oficialato feminino combatente, as mulheres negras são minoria.

O currículo do curso de formação de oficiais da PMRO funcionava com objetivo geral de formar oficial com responsabilidade social e respeito à cidadania, segundo os valores éticos da corporação, de modo a prepará-lo para o exercício do comando. Além disso, o curso objetivava capacitar oficiais, através de um ensino interdisciplinar, nos termos da Matriz Curricular Nacional, de modo a conciliar teoria e prática de procedimentos operacionais e resolução de problemas, buscando sempre relacionar a atividade policial militar às demais áreas de conhecimento jurídico e administrativo, com fundamento em um discurso neoliberal, sustentado pelo Estado, que relativiza ou nega as diferenças de raça, classe e gênero.

Percebemos que a ascensão das oficiais policiais militares femininas e negras combatentes na PMRO e o processo de invisibilidade ao qual a mulher oficial combatente preta está sujeita se revela na ausência total de memórias: não há nenhum registro oficial, tanto os jornais e revistas da PMRO, reportagens e documentários, sobre como foi o percurso dessas oficiais negras dentro da PMRO, onde estudaram e para onde elas foram e até onde elas conseguiram chegar como oficial. Isso reflete uma característica da sociedade Brasileira, em que há um apagamento sistemático da história das lutas e conquistas das populações negras e principalmente das mulheres negras.

Identificamos que a interseccionalidade não é levada em consideração na produção dos conteúdos do currículo do curso de oficiais da PMRO, embora o currículo se reporte à formação humanística, ética, técnico-jurídica e prática, indispensável para a compreensão do fenômeno jurídico e das transformações sociais. Não há interesse pelo estudo sobre gênero, raça, classe e identidades subalternas no meio policial militar. A própria literatura sobre o ensino policial militar é pouco produzida em nosso país. Essas constatações provocaram um estímulo ao

desenvolvimento da pesquisa e tiveram o efeito de uma fonte criadora de energia que a cada instante nos impulsionou para a busca de novas informações, sempre no interesse de desvendar as contradições que revestem o mundo quase impenetrável dos policiais militares.

Como técnica de coleta de dados, utilizamos a entrevista semiestruturada, sendo realizadas um total de cinco entrevistas. Para a escolha das entrevistadas, estabelecemos como critério a posição de comando, ou seja, oficiais mulheres da ativa e combatente.

No que se refere à interseccionalidade, consideramos que ela é a uma ferramenta primordial não apenas para o entendimento do feminismo negro, mas também para analisamos a presença de mulheres negras em espaços de poder, como é o caso do oficialato na PMRO. O conceito de interseccionalidade agrega as diversas experiências de mulheres negras e visibiliza as múltiplas desigualdades causadas pela interação entre dois ou mais eixos (raça, classe e gênero) de subordinação em práticas individuais, coletivas e institucionais.

Assim, o trabalho por nós desenvolvido apresenta o percurso da pesquisa, nossas escolhas teóricas e metodológicas, nossa análise e interpretações. Estamos abertas a acatar sugestões para que este estudo possa contribuir para beneficiar a própria corporação; que possamos inspirar outras mulheres a produzirem dados que reforcem a necessidade de uma política efetiva, que promova a cultura de cuidado e zelo social cunhado pelo matriarcado africano e interpretado por quem nos antecedeu na academia: Lélia Gonzales e Beatriz Nascimento. As marcas de Atlântica ainda permanecem registradas em nosso DNA; não somos atlânticas. Somos transatlânticas. Não mais podemos aceitar nos apeguar para caber. Transbordar para além do estabelecido é a única opção possível.

Concluimos esta Dissertação com um poema de Solano Trindade, um daqueles esquecidos pela academia e referência de toda uma geração. Talvez, neste poema, Solano antecipe o que a academia exige de todas nós. Mas, por outro lado, de certa forma, justifica as pequenas transgressões que ainda conseguimos fazer. A Solano e a todas as vozes que a academia ainda não conhece, dedicamos este conhecimento em processo de construção.

F. da P.

*Amor um dia farei um poema
 como tu queres
 dicionário ao lado
 um livro de vocabulário
 um tratado de métrica
 um tratado de rimas
 terei todo o cuidado
 com os meus versos
 Não falarei de negros
 de revolução
 de nada
 que fale do povo
 Serei totalmente apolítico
 no versejar...
 Falarei contritamente de Deus
 do presidente da República
 como poderes absolutos do homem
 Nesse dia amor
 Serei um grande F. da P.
 (Solano Trindade)*

REFERÊNCIAS

- AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019. (Coleção Feminismos Plurais/Coord. Djamila Ribeiro).
- ALBERTI, Verena. **Ouvir contar**: textos em história oral. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2004.
- ALBERTI, Verena. **Manual de história oral**. 2ª ed. – Rio de Janeiro: Editora FGV, 2004b.

AZEVEDO, Erika Ferreira de. **O soldado policial militar e suas polícias**: sua clientela e sua hierarquia. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2012.

BOGDAN, R. C.; BIKLEN, S. K. **Investigação qualitativa em educação**: uma introdução à teoria e aos métodos. Portugal: Porto Editora, 1994.

BRASIL. **Constituição Federal do Brasil**, 1988.

BRASIL. Diretrizes Gerais para o Ensino e Instrução PM e CBM, de 12 de junho de 1987. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília: 1987.

BRASIL. **Decreto-Lei Federal 667**, de 02 de julho de 1969.

BRASIL. **Lei nº 756**, aprovada em 29 de dezembro de 1997.

BRITO, Thaís Lemos de. **Segurança pública no estado democrático de direito e sua relação com os direitos humanos**. 2007. Disponível em: <http://www.cpgls.ucg.br/ArquivosUpload/1/File/V%20MOSTRA%20DE%20PRODUO%20CIENTIFICA/DIREITO/31-.pdf>. Acesso em: 30. mar. 2018.

BRZEZINSKI, Iria. Notas sobre o currículo na formação de professores: teoria e prática. **Revista da Universidade Católica de Goiás**. Goiânia: v. 22, Jan/Jun, revista trimestral, divisão gráfica e editorial da UCG, 1995.

CARNEIRO, Sueli. Gênero, raça e ascensão social. **Revista Estudos Feministas**, v.3, n.2, 1995.

CARNEIRO, Sueli. Mulheres em movimento. **Estudos Avançados** 17 (49) 2003.

CARVALHO, José Edson Cardeal M. et. al. **A Importância do acesso das mulheres na PMBA**. Trabalho de Direito Constitucional na PMBA. 2006.

Cavalcante, R. B.; Calixto, P.; Pinheiro, M. M. K. (2014). Análise de conteúdo: considerações gerais, relações com a pergunta de pesquisa, possibilidades e limitações do método. **Informação & Sociedade: Estudos**.

COUTINHO, Clara Pereira. A qualidade da investigação educativa de natureza qualitativa: questões relativas à fidelidade e validade. **Educação**. Unisinos, volume 12, número 1, janeiro/abril 2008.

CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Revista Estudos Feministas**, v. 10, n. 1, p. 171-188, 2002. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2002000100011/0>. Acesso em: 20 mar. 2020.

CRENSHAW, Kimberlé. **Mapeando as margens**: interseccionalidade, políticas de identidade e violência contra mulheres não-brancas. Trad. Carol Correia. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/mapeando-as-margensinterseccionalidade-politicas-de-identidade-e-violencia-contramulheres-naobrancas-de-kimberle-crenshaw%E2%80%8A-%E2%80%8Aparte-1-4/>. Acesso em: 20 març. 2020.

CRENSHAW, Kimberlé Williams. **Mapeando as margens**: interseccionalidade, políticas de identidade e violência contra mulheres não-brancas. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/> Acesso em: 10 de mar. 2020.

DAVIS, A.Y. **Mulheres, raça e classe**. [1981]. São Paulo: Boitempo, 2016.

DOLL, JR., W.E. **Currículo**: uma perspectiva pós-moderna. Trad. Maria Adriana Veríssimo Veronese. Porto Alegre: Artes Médicas, 1997.

DAY, C. **Desenvolvimento profissional de professores**: os desafios da aprendizagem permanente. Porto: Porto, 2001.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.

EISENSTEIN, Zillah. Lo público de las mujeres y la búsqueda de nuevas democracias. **Debate Feminista**. Ano 8, Vol. 15, México, 1997.

FLICK, Uwe. **Desenho da pesquisa qualitativa**. Porto Alegre: Artmed, 2009a.

GOMES, Marta Maria de Andrade Gomes. **A “raça” da mulher negra na polícia militar do estado do Rio de Janeiro**. TCC (Especialização em Políticas de Justiça Criminal e Segurança Pública) - Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2017.

GONZALEZ, Lélia. Por um feminismo afrolatinoamericano. **Revista Isis Internacional**, Santiago, v. 9, p. 133-141, 1988.

GONZALEZ, Lélia. A importância da organização da mulher negra no processo de transformação social. **Raça e Classe**. Brasília, ano 2, n. 5, p. 2, nov./dez. 1988.

GRAVI, Carlos Alberto Vivian; ASCENÇO, Carlos Alberto Alves. **Transição da guarda territorial de Rondônia para a polícia militar do estado de Rondônia**: 68 anos de proteção. Porto Velho, 2012.

GRAMSCI, Antonio. **Os intelectuais e a organização da cultura**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1978.

GRECO, Rogério. **Curso de direito penal** - parte geral - Vol. I - 18ª ed. 2016.

HOOKS, Bell. **Ain't a woman**: black women and feminism. Boston: South End Press, 1999.

LORDE, Audre. **Comunicação no painel “Lésbicas e literatura” da Associação de Línguas Modernas**. 1977. Publicado em vários livros da autora. Fonte: <http://www.geledes.org.br/a-transformacao-do-silencio-em-linguagem-e-acao/> Acesso em: 20 de julho de 2020.

MARCINEIRO, Nazareno; GIOVANNI, C. Pacheco. **Polícia comunitária**: evoluindo para a polícia do século XXI. Florianópolis: Insular, 2005.

MOREIRA, Antônio Flávio Barbosa; MACEDO, Elizabeth Fernandes de. **Currículo, políticas educacionais e globalização**. Trabalho apresentado na Aula Inaugural do Mestrado em Educação da Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 1999.

MELLO, Marina Pereira de Almeida. “Penso, logo escrevo”: palavras inauditas, palavras que dançam – dos lugares das mulheres negras na produção intelectual. In: CLEMENTE, Claudelir Corrêa; SILVA, José Carlos Gomes Silva (Orgs.). **Culturas**

negras e ciências sociais no século XXI: perspectivas afrocentradas. Uberlândia: EDUFU, 2018.

MENEZES, Esron Penha de. **Retalhos para a história de Rondônia.** Porto Velho, 1980.

NASCIMENTO, Haroldo. **Capitães-do-mato ainda nos rodeiam.** In: Laboratório de Políticas Públicas: UERJ. Rio de Janeiro, 2006. Disponível em: http://www.lpp-uerj.net/olped/AcoesAfirmativas/exibir_opinioao.asp?codnoticias=17926. Acesso em: 04 abri 2020.

NEVES, Genivaldo Silva das. **A presença da policial feminina com características afrodescendentes na polícia militar da Bahia.** Bahia, 2008.

REVISTA DA PMRO. **16 anos de PMRO.** Porto Velho: CECONS, 1991.

RICOEUR, Paul. **Do texto à ação: ensaios de hermenêutica II.** Porto: Rés-Editora, 1989.

RICOEUR, Paul. **O conflito de interpretações, ensaios hermenêuticos.** Paris: Du Seuil, 1969.

ROSA, Camila Simões. **A Interseccionalidade e suas contribuições para a compreensão do encarceramento de mulheres negras.** Tese (Doutorado em Educação) - Programa de Pós-graduação em Educação. Universidade Federal de São Carlos. São Carlos/SP, 2018.

SACRISTÁN, José Gimeno. **Currículo: uma reflexão sobre a prática.** 3.ed. Porto Alegre: ArtMed, 2000.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. Violência de gênero - lugar da práxis na construção da subjetividade. **Lutas Sociais**, nº 2, PUC/SP, 1997, pp.59-79.

SAVIANI, Nereide. O saber escolar, currículo e didática. 6ª ed. 2010.

SANSONE, Lívio. Fugindo para força: cultura corporativista e “cor” na polícia militar do estado do Rio de Janeiro. **Estudos Afro-Asiáticos.** Pallas, 2002, nº. 03, pp 513/532.

SILVA, José Afonso da. **Comentário contextual à Constituição.** 4ª.ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

SILVA, Jorge. **Controle da criminalidade e segurança pública na ordem constitucional.** 2.ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1990.

SOARES, Bárbara Musumeci; MUSUMECI, Leonarda. **Mulheres policiais: presença feminina na polícia militar do Rio de Janeiro.** Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

APÊNDICE A - TRANSCRIÇÃO DAS ENTREVISTAS: CONVENÇÕES ADOTADAS

Convenções adotadas

palavra... = alongamento vocálico, hesitação ou interrupção de ato de fala.

... palavra = continuação da fala do turno do falante que foi interrompida.

(...) = demonstração de corte de fala considerado não relevante.

[01:46:09] = marcação de tempo [hh:mm:ss] (*)

(hipótese) [00:00:00] = hipótese de escuta ou fonográfica (o som que conseguimos entender)

(inint) [00:00:00] = trecho ou palavra que não conseguimos compreender.

((palavra)) = comentários do transcritor.

(*) A marcação de tempo ocorre uma vez a cada 5 linhas para cima ou para baixo caso ocorram muitos (inint) ou (hipótese) devidamente sinalizada com [hh:mm:ss]. Uma hipótese de escuta é sinalizada apenas uma vez e após sua ocorrência deixa de ser sinalizada como tal.

Identificação de falantes

P: Pesquisador (a)

F1: Falante feminina

APÊNDICE B - TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA (S1)

P: Esse é um trabalho científico. Quero saber primeiramente: você se considera... qual é a raça? Qual é a cor?

F1: Preta.

P: A senhora possui documentos que registrem a memória e percurso de sua formação e ascensão ao oficialato? Você tem algum documento você formando e você ascendendo na carreira. Uma foto sua, uma reportagem sobre você.

F1: Bom, eu tenho fotos, é... algumas imagens que a gente mesmo fez durante o curso. Agora, eu tinha recorte de jornais, mas eu acho que eu já joguei ((riso)). E reportagens eu acho que eu não tive guardado, tive... mas ainda tem bastante fotos.

P: Mas reportagem sobre o seu percurso, seu... você subindo como oficialato? Só sobre você.

F1: Ah, não. Não. Não tenho, não tenho. Não tenho. Eu tenho fotos e algumas filmagens só.

P: Mas do curso, né?

F1: Do curso.

P: Mas de você...

F1: Especificamente sozinha eu tenho fotos só.

P: Ah, tá. Mas essas fotos foram tiradas por você ou tirado... eu quero saber se essas fotos... fotos da Polícia Militar, é fotos... como posso dizer? Do estado, fotos...

F1: Ah, você diz oficiais?

P: Oficiais.

F1: Não, não me recordo. Eu acho que eu não tenho.

P: segunda pergunta: como o currículo, o currículo do CFO afetou a oxigenação de sua carreira? É mais difícil pra mulher preta cumprir os requisitos e os percursos formativos propostos no currículo do oficial?

F1: Então, primeira pergunta, né?

(...)

F1: Primeira pergunta: de que forma que oxigenou a minha carreira, né?

P: Aham. Como o currículo CFO afetou na sua carreira? Afetou na oxigenação da sua carreira?

F1: Nossa, é... assim, afetou, digamos assim, afetou e oxigenou meu (inint) [00:02:56] até por que o conhecimento adquirido com o currículo proposto foi um conhecimento que assim, eu nem pensava em ter e nem tinha interesse também, porque a maioria... (inint) [00:03:09] era na área de direito, e eu não tinha interesse nessa área, eu tinha interesse em outras áreas. E o currículo do CFO, é... trouxe assim, uma visão que eu também não tinha. Como eu entrei... como eu era soldado, eu tinha uma visão mais restrita da corporação. Com... com o CFO, é... eu tive uma visão assim, bem mais ampla do sistema, nem só da corporação. Mas assim, do sistema como um todo, o sistema que eu tive de segurança pública. Então isso assim, é... pras atividades que eu exerço hoje, esse conhecimento que eu peguei lá atrás, lá no curso tem assim, me ajudado exponencialmente pra entender algumas situações, pra, é... pra me orientar na realidade em algumas atividades que eu venho a exercer. A segunda pergunta?

P: É mais difícil para a mulher preta cumprir os requisitos e os percursos formativos propostos no currículo do CFO?

F1: pra mulher preta, se é mais difícil? Pro... pro currículo não, não, eu não vejo que seja mais difícil. Eu digo pra mulher preta. Eu acho que seja mais difícil para a mulher, na minha concepção, eu acho difícil para a mulher do que para a mulher preta. É, numa próxima... numa pergunta futura aí eu vou trazer um outro... um questionamento ou uma questão a mais com relação à mulher preta, mas nessa tua pergunta eu digo que pra mulher preta não, ou não senti. Mas pra mulher enquanto... uma mulher como um todo eu que sim, é mais... foi mais difícil.

P: Entendi. Qual é a patente máxima que a senhora espera chegar na sua carreira?

F1: Michelly, que eu espero chegar, eu acredito que todo oficial espera chegar... como a patente máxima da nossa carreira é coronel, eu acredito chegar lá. Mas... a minha expectativa é chegar lá ((riso)), mas... se for chegar... ah, não sei, a expectativa é chegar a coronel.

P: A senhora espera chegar à comandante geral?

F1: Não, não. Chegar à patente de coronel, mas não espero exercer o cargo de comandante geral.

P: Quer aprofundar? Por que é que a senhora não espera chegar à comandante geral?

F1: Nunca estive nos meus... nunca estive nas minhas ex... expectativas dentro da carreira chegar. Muito embora todo oficial ali seja formado para ser comandante geral, não é uma função que me atraia dentro da corporação, confesso.

P: A senhora já recebeu - a senhora em si - já recebeu alguma homenagem por seus feitos na corporação?

F1: Então, eu já recebi elogios na minha ficha. Sim, dos... de algumas ações dentro da corporação. Somente.

P: Como costuma ser o processo de mudança da patente?

F1: Então, é... o processo costuma ser uma evolutiva, dentro da legislação a gente tem promoções por atividade e merecimento. Chega o tempo, né? Se você... o oficial ele entra no quadro de acesso, e quando dá o tempo dele ser promovido, é... se tiver vaga ele é promovido.

P: Os méritos da oficial são reconhecidos no processo? Os méritos da oficial.

F1: Então, da oficial... como é que eu posso te responder isso? É... entendo que quando a gente fala de merecimento, é tanto quanto complicado e por isso eu sou contra esse tipo de promoção. Por quê? Porque monta-se uma comissão e a comissão não conhece você, né? Muita das vezes a comissão não conhece você, não conhece seus feitos, né? Ou... ou não é tão técnica assim, né? Então o que causa... o que me causa um pouco de repulsa com relação a essa promoção. Se são observados os méritos, os feitos pra que seja... pra que ocorra esse tipo de promoção, a meu ver até hoje, até hoje, a data de hoje, até esse ano de 2020 as comissões que eu vi, é... as promoções que eu vi não... não observei que foram tão meritórias, assim, as

promoções. Acho bem questionável até as promoções que foram feitas. E geralmente essas comissões elas compostas por homens, né? Até agora o que eu tenho visto é que essas comissões são compostas por homens. É... e a gente não percebe, hã... nenhuma ação assim, tipo, observado mais de perto com relação às femininas. Então a meu ver não tem esse... esse olhar ou essa ação meritória com relação à oficial.

P: A senhora já representou o comandante geral em algum evento fora da corporação? Qual foi o evento?

F1: Não... não, nunca tive oportunidade.

P: O que é mais difícil para a oficial preta? O que é mais difícil para uma oficial preta comandar um efetivo eminentemente masculino, ser mulher ou se preta? Por quê?

F1: Nossa, ser mulher. E assim, o comando, com relação ao comandar, é... eu vejo que ser mulher é mais difícil do que ser negra. Por quê? Porque dentro da tropa a gente tem... aqui em Rondônia a gente tem... principalmente aqui em Porto Velho a gente tem uma tropa cuja maior porcentagem é de pardos e negros. Então eu não vejo tanta... assim, tanta aversão à minha cor com relação a tropa, tá? Vejo aversão em relação à eu ser mulher. Então assim, eu senti muito isso quando eu tava no comando de companhia, por exemplo. E... e aí assim, quando é... a gente dava uma ordem, é... ou estava à frente do comando de alguma... de uma atividade, então assim, por sermos tão poucas, né? E eu senti muito isso quando a gente formou em 2011. É... por sermos tão poucas eles não estão acostumados a receber ordem de mulheres. E... assim, é... e assim, nós estamos em um ambiente que é... é assim, muito masculino ainda, dentro de uma sociedade que é muito machista. Então eu percebo que pra eles, pra maioria dos homens é mais difícil sim receber ordens de uma mulher, há uma certa resistência. E quando chega... quando chega assim, um homem pra comandar, eu vejo uma diferença total, né? Então, eu vejo que parece que o homem é mais (cumplice) [00:11:48] e a mulher não, né? É... eu vejo que há uma... uma fidelidade maior para com os homens, e para com a mulher não. E eu senti muito isso quando eu estava numa companhia que eu estava comandando - e depois chegou um mais antigo e eu fui ser subcomandante - e o comportamento da tropa mudou totalmente ((riso)), né? Então, é... eu senti muito isso...

P: E ser preta?

F1: Então, mas eu (inint) [00:12:17] ((sobreposição de vozes)) mulher.

P: Pro subordinado? Depois a gente vai pro superior?

F1: Então, aí assim, essa é outra situação. Aí eu mudo... eu mudo a minha fala quando eu passo para...

(...)

F1: Então assim, quando eu passo o olhar pra cima, aí eu sinto a diferença. Não só por ser mulher como era pra baixo - quando eu olho pra baixo, pra os subordinado - mas quando eu olho pra cima eu sinto uma diferença bem grande assim, por ser negra, né? Eu lembro que... ((acha graça)) eu lembro que quando... quando a gente tava perto de formar ainda no curso a... a esposa do Major (Edval) [00:13:12] chegou pra mim e falou, "você é a segunda mulher negra oficial a entrar na polícia. E você vai

enfrentar muitos desafios”. E realmente, e assim, eu achava que, “ah, em pleno século vinte e um, o que é que é isso, né? O povo fazendo questão ainda por cor? Ainda mais dentro da corporação”. Mas não. E aí eu percebo que há assim, uma... o comportamento masculino ele muda, né? E assim, entre... eu vejo que... a mulher branca é a mulher bonita, é um a mulher bonequinha, né? E tal. E o comportamento vai e muda. E muda no sentido de ficar mais relaxado, no sentido do masculino ficar mais relaxado na presença. Muda... e pra alguns isso parece besteira e parece que isso não existe, mas, é... quem passa sente. É... muda no sentido de... de... parece que ela é mais competente do que você, nesse sentido. E a gente tem que estar assim, numa luta diária de dizer, “não é cor que traz competência. Não é cor que traz competência. O meu... assim, a minha expertise em si que traz a minha competência. É... é o meu esforço, os meus estudos, o meu conhecimento”, isso e aquilo outro e tem que estar sempre provando isso. Quando que parece que pra mulher clara, branca - enfim, amarela ou outras cores aí, que você quiser e esteja trabalhando - parece que as portas se abrem mais rápido. Parece que as portas se abrem mais rápido. E aí eu sinto isso pra cima, né? Pra quem tá acima de mim. Pra quem tá abaixo eu não sinto essa... essa diferença, essa resistência na cor. Eu sinto no sexo, no gênero, né? Por ser mulher.

P: Interessante, as propagandas da PMRO. Vou me aprofundar. Tu já percebeu que não tem nenhuma mulher negra representando o dia das mulheres, dia das mães?

F1: Então, eu já percebi no dia das mulheres e dia das mães, já percebi...

P: Uma foto de uma mulher negra, né?

F1: Não me recordo de ter visto.

P: Isso não te causa um incômodo?

F1: Isso me causa me incômodo sim. Me... me causa... eu assim, eu confesso que eu sou negra, mas eu... não sou muito de... é... ficar, é... lamentando pela minha cor. Eu acho que como competência não é cor, então você vai lá e faz e, ah, não quer ir mostrar a mulher negra? Sendo que assim, pra mim é... assim, eu dou gargalhadas disso até. Porque nós somos, o brasileiro é... foi... vem de uma cultura negra, né? O brasileiro ele tem uma formação negra muito forte. E querer camuflar isso, a gente acaba que sufoca meio que o negro. Mas ainda assim, esse sufocamento, é... pra mim ele me dá forças pra mostrar competências. Pra mim ele me dá forças pra mostrar trabalho.

P: É uma invisibilidade, tu não vê assim? Uma certa invisibilidade e deixar a gente sem voz, né?

F1: Sim, mas assim, depende do sem voz que você fala. Porque pra mim, é... quando pega essa invisibilidade e transforma ela em demonstração de competência, em demonstração de trabalho, você não se torna mais visível, sabe? Ao passo que se eu ficar, “poxa, eles não quiseram”, isso e aquilo outro e ficar choramingando pelos cantos, isso também... isso vai assim, causar um impacto de... ou dar munção pro outro continuar não fazendo.

P: Entendi.

P: Muito bom. Brilhante. Ótimo. Como a interseccionalidade afeta a sua carreira na PMRO? Como é a interseccionalidade afetou e afeta a sua carreira dentro da PMRO? Você vem de uma origem humilde, né?

F1: Aham.

F1: Nossa, Michelly. Assim, e aí eu volto assim, pra minha outra fala de assim, é... muito embora eu não deixe isso me afetar, com relação a outras mulheres eu vivo tentando... e eu percebo... às vezes eu me percebo e muito nitidamente fazendo isso. Eu vivo, é... tentando fazer melhor que o homem ((riso)). Eu vivo tentando dar o máximo de mim, ser mais produtiva possível, por quê? Porque eu sou mulher, porque eu tenho... porque assim, é... porque eu sou mulher, porque eu tenho que ser melhor, porque a minha cor já tem um estigma, porque eu me sinto muito incomodada quando falam, “ai, isso é trabalho de negro, isso é trabalho de preto”, ou seja, dando um desdém. Então eu quero... eu me sinto... isso me dá força pra fazer melhor. E eu me cobro muito com relação a isso, eu me cobro por ser mulher. Então, eu me cobro por querer dar o máximo, eu me cobro pra... pra fazer... se for produzir, produzir mais que os outros. E isso às vezes me incomoda. Eu não consigo relaxar, não consigo relaxar com relação a isso. Então sempre no trabalho eu estou querendo fazer o máximo, que... porque se fulano ou cicrano tá fazendo tanto, eu quero fazer mais. Não é competitividade, não é competitividade. É... não com o outro, mas internamente. Eu sou... eu sou mulher, eu sou negra, é... eu vim... eu sou de uma... tenho uma origem muito humilde, então se eu cheguei até aqui, eu tenho que dar o meu mil por cento ou dou meus dois mil por cento. Não pra que... não pra ser vista também, não tenho essa... não tenho essa pretensão de ser vista. Mas assim, de ser vista pelos meus superiores. Hoje na função que eu trabalho eu tenho... e eu tento colocar na minha... na cabeça da minha equipe que a gente não trabalha pra ser visto pelo superior, que a gente tem que dar o nosso mil por cento porque tem pessoas que dependem da gente. E você tem deitar no travesseiro e dizer, “poxa, hoje o meu dia foi superprodutivo, muito produtivo”. E eu tento... e eu trabalho com homens, e eu tento colocar isso na cabeça deles. E às vezes eu chego em casa e digo, “puxa vida, meu dia foi excelente, mas amanhã tem que ser mais excelente ainda. Excelente ao quadrado. Porque eu não cheguei até aqui pra ficar fazendo mais ou menos”, né? E aí depois vão dizer, “tinha que ser mulher mesmo”, né? E outras pessoas dizerem, “ah, essa daí? Essa daí não faz nada, né?”. Então, “ah, mulher?”. Então mulher é tipo, é um peso a mais, né? Então eu tento fazer com que eles tirem esse estigma de, “mulher, tinha que mulher. Ah, mulher é um peso a mais. Ah, mulher não faz nada, não pega no pesado”, isso e aquilo outro. Então até o trabalho braçal eu vou com a minha equipe e faço ((riso)), pra dizer pra eles, “ó, não é porque vocês são comandados por uma mulher que vocês vão fazer esse tipo de serviço sozinhos”. Eu vou lá e faço com eles, sujo com eles, me sujo com eles ((riso)), pra dizer, “olha, eu sou uma mulher, é... e estou aqui fazendo as coisas com vocês. E se eu faço, vocês também têm que fazer”. É mais ou menos por aí. E assim, e sim, eu sinto muita ainda na corporação uma certa... ainda muito forte essa questão da masculinidade. É... sinto sim que a mulher é muito preterida ainda na corporação. Não por quantidade de vagas, não por conta disso. Que eu até concordo com essa quantidade da vaga. Acho que deveria aumentar mais um pouquinho, mas eu concordo com cotas para mulheres, mais na corporação. Mas assim, com relação parece-me que pelo fato de quem está lá em cima, é... ser em sua maioria masculinos, é... parece que novamente

te falando, né? Parece que há uma... uma cumplicidade, um clube do Bolinha que a mulher não pode entrar. E a mulher acaba sendo preterida. Sinto muito isso. É... acabam que às vezes muitos deles tentam manchar a imagem ou riscar a imagem da mulher, pra que a mulher não chegue a determinado cargo ou em determinado lugar. E... e sinto sim, essa sobreposição do masculino para com o feminino dentro da corporação, e infelizmente ainda muito, muito forte. E não vejo... confesso que eu não vejo perspectiva pra que não haja sobreposição e esse igualamento.

P: Muito obrigada. Quer complementar mais alguma coisa?

F1: Não, só isso mesmo ((riso)).

P: Só isso? Brilhante.

(...)

((fim da transcrição)) [00:25:21]

APÊNDICE C - TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA (S2)

P: como uma pesquisadora, pesquiso sobre mulheres em espaços de poder.

P: Sete perguntas. A senhora possui documentos que registram a memória e percurso da sua formação e ascensão ao oficialato? Boletins, fotos, reportagens, fotos oficiais?

F1: Olha, eu tenho pouquíssimas, só a que os... os meninos mesmos colocam nos grupos, mas eu não guardo não. A única que eu tenho é a daquele quadro da formatura mesmo, que sei que tá aqui.

P: Mas fotos oficiais?

F1: É uma foto oficial, né? É da formatura.

P: Não, mas assim, a política militar tirando e colocando, fazendo reportagens?

F1: Ah, tá. Teve uma sim, até colocou naquelas frases que eles postam no... Facebook.

P: Segunda pergunta: o currículo do oficial, o currículo do CFO afetou a oxigenação da sua carreira?

F1: Nossa, demais. Porque acabou com todos os meus neurônios, eu não consigo mais estudar.

((risos))

F1: Sério mesmo, não consigo. Eu sento pra estudar é assim ó, é uma luta. Parece que estou com metade do... dos meus neurônios. Eu achei muito pesado, e muito pouco produtivo.

P: É mais difícil por uma mulher preta cumprir os requisitos e percursos formativos propostos dentro do currículo do oficial?

F1: Eu não sinto diferença entre a raça, porque no geral pra mulher é mais difícil, né? A gente teve até o caso da Daiana, que era esposa do Max, né? Tenente Max. Eu acho que era branca, foi até mais difícil do que pra gente, porque ela tinha o marido no curso, né? Então o machismo sobre ela foi muito mais difícil. Então eu não vi assim, como questão racial, mais questão de ser mulher mesmo.

P: Qual é a patente máxima que a senhora espera chegar?

((falha no áudio)) [00:02:57]

P: Qual é a patente máxima que a senhora espera chegar na sua carreira?

F1: É pra ser sincera mesmo?

P: Sim, é pra ser sincera.

F1: Eu espero conseguir sair da polícia antes de ser promovida à capitã ((riso)).

P: Entendi. Mas por quê?

F1: Porque eu nunca gostei não, na verdade, pra mim sempre foi o salário. Então o oficialato pra mim nunca foi um... uma motivação.

P: A senhora espera chegar um dia a comandante geral?

F1: Não, mas se eu não conseguir sair... tem que assumir, né? ((riso))

P: Entendi. Mas a senhora espera chegar um a comandante geral se a senhora não conseguir sair?

F1: Não, assim, de vontade, vontade não.

P: Próxima pergunta. A senhora já recebeu alguma homenagem por seus feitos na corporação?

F1: Como assim?

P: A senhora já recebeu alguma homenagem por seus feitos, por seu trabalho na corporação?

F1: Não. Na verdade, o único elogio que eu tenho na minha ficha foi do Coronel Almeida, de quando eu tava na corregedoria, porque eu tava com uma boa apresentação. Na verdade, assim, todo o trabalho que eu dediquei, tudo na polícia nunca foi valorizado. E eu via muita gente que só puxava saco e tinha um currículo maravilhoso, né?

P: Tu acredita que isso é devido a ser mulher ou pela cor?

F1: Eu tive muito problema, tive muito problema.

P: Mas é por ser mulher? É pela cor?

F1: Ser mulher.

P: Por ser mulher?

F1: Não, por ser mulher. Eu... eu tive bastante... bastante problema assim, com outros oficiais homens bem machistas, que eu dava uma ideia, eles recusavam na hora e depois faziam a ideia com o nome deles. Então ((riso)) eu achava aquilo ridículo, né? Mas fazer o quê?

P: E os méritos da oficial são reconhecidos?

F1: Eu vejo... eu vejo os méritos das oficiais de saúde mais reconhecidos do que das combatentes, isso eu vejo bem claro. Mas das oficiais combatentes eu não vejo não.

P: Porque a senhora acha que as oficiais de saúde são mais valorizadas...

F1: Eu acho que é... é medo, né? Porque é... a gente já tem uma pouca... pouca visibilidade, já tem uma pouca representatividade. E pra ser sincera, a gente é melhor gestora do que eles. Eu vejo isso. E aí eu acho que é o medo, né? De perder espaço, é o medo de achar que homem não... não tá dando conta perante a mulher. Uma coisa assim.

P: A senhora já representou o comandante geral em algum evento fora da corporação?

F1: Não, só o comandante do Sétimo Batalhão.

P: Qual foi o evento que a senhora representou?

F1: Ah, foi... foi militar, foi militar. Foi uma formatura nos Bombeiros. Assim, já participei de reuniões com o Mistério Público quando eu tava no (BPA), né? Que o Coronel... Coronel Viana me mandava ir no lugar dele. Essas aí eu já participei também, mas não chega a ser um evento, não sei.

P: O que é mais difícil pra uma oficial preta comandar? Um efetivo eminentemente masculino, ser mulher ou ser preta?

F1: Na verdade, eu nunca vi problema com a raça, sabe? Eu... eu sempre vi problema em ser mulher, e aí eu tive que... pra conseguir comandar a tropa, que eu gosto de batalhão, não gosto de administrativo. E pra eu conseguir é, comandar a tropa, eu tive que fazer com que eles não me engolissem por ser mulher, né? Porque eles sempre acham que a gente é mais fraco, que a gente não sabe tanto. Então eu tive que mostrar um pouquinho de força, eu sempre tive que me doar mais, eu sempre tive até falar mais palavrão do que eles, pra eles poderem me respeitar. Então sempre tem que ser no mesmo nível ou um pouquinho pior. Mas não pelo fato de eu ser preta, eu nunca me sentir assim... pelo menos na polícia, eu nunca me sentir discriminada pela minha raça, só por ser mulher mesmo.

P: Como a interseccionalidade afetou e afeta na sua carreira dentro da instituição? Essa interseccionalidade a sobreposição de identidades, é pelo gênero, por ser mulher, por ser preta, por ser do norte. O que é que isso afetou e afeta na sua carreira dentro da instituição?

F1: Afeta porque a gente recebe bastante... bastante assédio, né? Eu já fui vítima de assédio, um assédio bem difícil pra mim, que afetou um pouco a minha carreira em Porto Velho. Que... que me magoou muito, por ser uma pessoa assim, de cargos... de... de patente altíssima, que espalhou coisas sobre mim, que tentou coisas comigo. E eu nunca dei motivo pra isso, né? Então o assédio que a gente sofre é absurdo, as pessoas acham... os... os superiores que por a gente ser mulher, a gente é incompetente, que a gente só ocupa alguns cargos, algumas funções porque usa saia, né? E isso me machuca, machuca porque eu sei do meu conhecimento, eu sei... sei das minhas habilidades, da minha competência. E eu... eu sempre quis é, que as pessoas reconhecessem a minha capacidade, não o fato de eu como mulher ou qualquer coisa do tipo, né?

(Fim)

APÊNDICE D - TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA (S3)

1 - A Senhora possui documentos que registrem a memória e percurso de sua formação e ascensão ao oficialato (boletins de serviço, doe, fotos, reportagens. Vídeos e outros)? Se sim, seria possível ceder uma cópia para descaracterizarmos e utilizarmos para essa pesquisa? Se não a que a senhora credita esta ausência de memória do percurso formativo?

Resp: Era civil. O que me marcou foi o fato de ter que pintar o cabelo de preto para ficar igual as demais.

2- Como o currículo de formação afetou a oxigenação de sua carreira? É mais difícil para a mulher preta cumprir aos requisitos e percursos formativos propostos no Currículo de Oficiais?

Resp: Não ter tido contato com as oficiais mulheres.

Independentemente de cor, é mais desafiador para as mulheres, pois ainda está enraizado a vertente do militar (forças armadas) como função masculina, tanto que destinadas apenas 10% das vagas feminina.

3- Qual a patente máxima que a senhora espera chegar em carreira?

Resp: Coronel

4- A senhora já recebeu alguma homenagem por seus feitos na corporação? Como costuma ser o processo de mudança de patente? Os méritos da oficial são reconhecidos no processo?

Resp: Recebi placas de homenagem no Curso de Formação de Soldados 2018/2019 e elogios por serviços prestados no 1 BPM.

A mudança de patente é esperada por conta do ajuste salarial.

Sempre fui reconhecida entre pares e subordinados e alguns superiores.

5- A senhora já representou ao Comandante Geral em algum evento fora da corporação? Qual foi o evento?

Resp: Não

6 - O que é mais difícil para a Oficial PM Preta comandando um efetivo eminentemente masculino: ser mulher ou ser preta? Por que?

Resp: Ser mulher, por acharem que você é frágil, voz suave, delicada

7- Como a interseccionalidade afeta sua carreira na PMRO?

Resp: Até o dado momento não me prejudicou.

Fui beneficiada ao representar as mulheres no poder quando fui coordenadora adjunta do CFSD 2018/19, pois acompanhei 52 mulheres, no universo de 400, no início de sua carreira e servir de exemplo.

(Fim)

APÊNDICE E - TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA (S4)

P: Como o currículo de formação afetou a oxigenação de sua carreira? É mais difícil para a mulher preta cumprir aos requisitos e percursos formativos propostos nos currículos oficiais? Como o currículo de formação afetou a oxigenação da sua carreira? Primeira parte. E é mais difícil para uma mulher preta cumprir os requisitos e os percursos formativos propostos nesse currículo oficial?

F1: Tá. Quanto à primeira pergunta, talvez... né? Tu vai entrevistar outras oficiais de outros cursos, mas eu vou falar pelo meu curso 2000 e... 2009. O meu curso foi muito

bom. O nosso curso foi de qualidade. Muito bom mesmo ((ênfase)). Eu não tenho, assim... poderia ter sido retocado em alguma situação? Poderia. Mas no cerne, no que interessa pra um oficialato, ele foi muito bom. Porque Michelly, eu vejo assim, a base que nós tivemos de filosofia, sociologias, direito, psicologia e direito (ênfase) foram muito bons. Foram... os nossos professores foram os melhores professores da UNIR na época, em cada... na sua... em cada sua área. Tanto (ênfase) que hoje eu converso com advogados ou outros graduados em direito, formados em outras faculdades que não a UNIR e eles não viram várias coisas que nós vimos dentro do nossa... da nossa grade. Percebo que eles são mais deficientes. Nós somos... nós tivemos uma formação melhor, bem mais aprofundada. E (ênfase) humanística. Nossa formação foi muito humanística também. Nós tire... vemos direitos humanos, nós... nós tivemos um contrapeso, assim, da atuação policial, do papel social da polícia. Então, eu sou suspeita pra falar, porque, para mim, a minha formação foi muito boa, melhor do que muitas formações por aí. Melhor do que a do CFO 2, inclusive, que foi o curso que veio logo em segui... três anos depois, né? Que a gente tava formada. Tá. Então, quanto ao currículo, para a formação do oficial, achei excelente. Retocaria uma coisa ou outra, porque a gente... é... a coisa pública é sempre esculachada, né? Mas, pra coisa pública, me surpreendeu. Pra algo que era público, me surpreendeu a organização, o pensar da grade curricular, a escolha dos professores, entendeu? O empenho dos professores. Eu não posso falar nada, eu achei excelente.

P: É mais difícil para a mulher preta cumprir aos requisitos e percursos formativos proposto no currículo?

F1: Eu vou responder que não. Não havia, dentro do currículo CFO no meu curso, algo que excluísse a mulher preta. Talvez dentro do currículo, que eu não vou lembrar a essa altura, tivesse coisa que excluísse a mulher (ênfase), agora, a mulher preta, eu tenho certeza que não. Não houve essa... alguma coisa que foi ensinada ou foi explicada desde o curso de formação que excluísse a mulher preta ou que tolhesse a su... a sua potencialidade. Agora, da mulher, sim, porque... por tudo que a gente já sabe. É uma instituição militar, essencialmente... estruturalmente machista. Tem mudado? Tem, mas a gente ainda tem nossas limitações. O acesso de poder às mulheres ainda é culturalmente limitado, né? Culturalmente, porque não é oficialmente. Nenhum comando vai, por ordem, discriminar uma mulher, mas culturalmente a gente pode ser... vir a ser isoladas, né? Excluídas. Então, quanto a essa pergunta, quanto à mulher negra, não, mas quanto à mulher, sim.

P: O que é mais difícil para uma oficial PM preta comandando um efetivo efetivamente masculino, ser mulher ou ser preta? Por quê? O que é mais difícil para a oficial PM preta comandando um efetivo eminentemente masculino, ser mulher ou ser preta?

F1: Ser mulher, com certeza. E aqui eu vou abrir um parêntese pra um debate, se você quiser crescer no... no seu... no seu texto lá. É o seguinte, a gente enfrenta muito mais o... e isso eu levei naquela discussão lá, que você chegou com o Tarciso mais tarde, lá na OAB, exatamente tentei falar sobre isso. A gente enfrenta muito mais o problema de ser mulher do que ser preta. Primeiro, na polícia militar se ingressa por concurso público e isso abre margem pra qualquer tipo de pessoa, independente da sua cor, dentro das suas capacidades, ir lá e passar. Tanto é que nós temos um efetivo de gente muito preta. Ou, um efetivo de gen... de muitas pessoas pretas e mestiças,

né? Não seria de... não... não tem como não esperar que num concurso de oficiais seja a mesma coisa. Vai ter muitas pessoas pretas e mestiças, desde que o concurso seja feito como foi o nosso, daqui pra cá e não pra trazer gente de fora, porque, se quiser abrir pra gente de fora, vai vir os sulistas e vai vir muito branco. Mas desde que o concurso seja feito aqui, pra pessoas daqui, as pessoas daqui são todas negras, a maioria, e mestiças. Então, posso dizer que a dificuldade tá em ser mulher, porque a instituição ainda é machista, né? Tem muita gente que não gosta de ser comandado por mulher. Tem muita gente que não gosta de trabalhar com mulher, porque a mulher ainda tem a figura relacionada com a fragilidade e com... fragilidade não, com fraqueza (ênfase). Nos rela... ainda nos relacionam com fraqueza. Pode ser capacitada como for, instruída como for, a gente ainda é visto como um elo fraco dentro do efetivo. E ninguém quer ser comandado pelo elo fraco, essa é que é a verdade. Tem que ser uma mulher, como o Lula disse: “Com o pinguelo duro” ou “muito colhãozuda”. Olha os termos, né? Masculinizando a mulher. Coisas que ela não tem, ela não tem pau nem... nem bolas, mas é o “colhãozuda”, né? “Boluda”, né? Tem que ser assim pra ser respeitada. Ou a não ser que façam como eu fiz, que conquistei na... na... no carisma. As pessoas gostam, elas têm carinho (ênfase) por mim, então me respeitam por causa disso e não porque eu sou a doidona, entendeu? Porque eu faço e aconteça. Então tá, abrindo esse parêntese. Então, é mais fácil... é... é mais difícil pelo fato de ser mulher. Pelo fato de ser negra... não é difícil, mas aqui eu também abro um parêntese pra fazer uma reflexão da nossa cultura como um todo. Porque uma coisa... ninguém pode dizer o contrário. Uma coisa é eu chegar em duas oficiais da polícia militar e uma dela é branca e a outra dela é preta. As duas têm o mesmo poder, as duas são capitãs, só que uma branca e a outra é preta. Quando a gente... o efetivo bate o olho nas duas, ele não quer... querendo ou não, eles são influenciados. Porque o branco suscita... sei lá, uma ideia de competência. O branco suscita uma ideia de que aquela pessoa não é daqui. Explora isso. Ela é de fora, ela é do sul, ela é do sudeste, ela tem um sotaque diferente, ela tem os traços diferente. Logo, ela é melhor do que uma tucura daqui, mestiça com cara de índia ou de preta, cafuza, entendeu? As duas são capitãs, as duas são... têm o mesmo poderio, as duas são competentes, mas um crédito a mais se dá pra branca, porque há uma possibi... relaciona com a de fora e o daqui não serve, porque santo de casa não faz milagre, entendeu? Isso não é uma coisa que é patente, é uma coisa sutil, entendeu? Ela é muito sutil e a gente não percebe. E quem... o efetivo não percebe isso assim de cara, mas é uma influência, existe uma influência. E existe essa influência não só com as mulheres, mas com os homens também. Uma coisa é um capitão branco, outra coisa é um capitão queimado de sol, todo lascado, com cara de... de pedreiro, que é a nossa cara (ênfase). A nossa cara, do rondonien... do... do portovelhense, que a gente tem que falar mais de Porto Velho, que restante do estado tem muita gente de fora. Mas a cara do... do portovelhense é cara de pedreiro, entendeu? É sofrido, aqui é sol. E uma coisa é eu ter, entre parêntese, bote isso: “Uma coisa é eu ter um capitão (..), major (..), bonitinho pompom dos olhos azuis de fora”. Empresário, pra completar. E outra coisa é ter o (xxx). Baixinho, tucura, cara de pobre. Os dois são oficiais, os dois são capitães, os dois são comandantes, os dois são competentes, mas se for pra eu... eu for, assim, por livre e espontânea vontade, quem é que você escolhe? A tendência é de escolher quem tá de fora, porque se relaciona com competência. O branco tá relacionado com competência. O índio, preto, o daqui, o... e digo mais, aquilo que eu

já tinha te falado, mais do que o preto, tu viste lá no... no... que até o preto tem mais moral do que o tucura. Mas o tucura...

P: Essa é nova, denominação “tucura”...

F1: Tucura. Uma coisa é eu pegar uma preta com turbante, com panos africanos, igual tá... como suas estíloas tias. Outra coisa é eu pegar uma preta que tá lá na zona leste andando de bike, com cara de pedreira, né? Com piercing no umbigo, com a sobancelha raspada, tatuada aqui em cima. As duas são mulheres, as duas são pretas, as duas são pobres, mas uma é estíloa e a outra tem cara de pedreira. Essa daqui é a que nos representa. Essa aqui é a do nosso povo. Você tá entendendo? Aí quando... pararam as duas, as duas são pretas, as duas são: “Ah, vou ficar com a estíloa. Ela tem cara de competente, olha o turbante dela como é bem feito. Isso aqui não é qualquer zé ruela que faz, não”. Ela não vai preferir a outra (inint) [00:07:30]. Entendeu? Eu ficava vendo, Michelly, pra exemplificar um pouco mais. Na época que a gente entrou, tinha a capitã (XXX) [00:07:39] e a... a ca... a capitã (xxx). Uma era bonitinha, loirinha, educadinha e fininha e a outra tinha cara de pedreira. Ela não era nem negra, ela era... pior que negra, mestiço. Porque é isso que eu quero evidenciar nessa minha fala, pior que o negro é o mestiço. (inint) [00:08:02], ela ficava com quem ela quisesse, era desbocada mesmo, mas só lataria, entendeu? A lataria da... quando a gente olhava: “Ah, não quero ser igual à capitã...”. As nossas referências, quando a gente entrou como oficial, eram elas. A gente não queria ser como a capitã (XXX), a gente queria ser como a Roseli ou como a Angelina. O que é que elas têm em comum? Elas são brancas. Não é só pelo perfil mais espalhafatoso, elas são brancas. Essa é... só que isso não é algo, assim, que é falado. É uma coisa sutil, entendeu? Aí, então, nessa parte tu fala do negócio de ser branco, pelo fato de ser competente, que não sei o quê...

P: Qual é a patente máxima que a senhora espera chegar na sua carreira?

F1: Eu espero chegar a coronel fechado. Mas posso... destrinchar? Olha a...

P: Coronel fechado?

F1: Coronel full. Coronel full eu espero, porque é uma consequência para mim, em especial. Óbvio, eu tenho 20 anos pra puxar dentro da polícia. Então, a possibilidade de eu chegar a essa... a essa patente é provável, mas... eh... não é algo que eu diga: “É de suma importância eu chegar nessa patente. Eu só vou estar realizada em chegar nessa patente.” E isso pode aproveitar tanto na minha entrevista quanto na entrevista de outras, pra perceber isso em outras mulheres. Eu não posso falar por todas as mulheres, mas eu tenho uma tendência muito grande – e eu relaciono isso ao fato de ser mulher – de que chegar ao último posto não é tão importante. Porque eu tenho outras prioridades na minha vida. Ser feliz, cuidar da minha família, cuidar da minha filha, acompanhar o crescimento dela, me capacitar intelectualmente são as minhas prioridades. Nem que, pra isso, eu abra mão de ser o último posto de poder dentro da polícia. Diferentemente de meus colegas masculinos, que sonham estar nessa... nessa patente máxima. Ela seria importante? Seria uma grande re... Sim, seria pra mim, mas não é a coisa mais importante que... que eu almejo.

P: Vou complementar a pergunta aqui. A senhora espera ser comandante geral? Sonha?

F1: Não, pelos mesmos motivos. Tá aqui. Eu quero ter poder, mas um poder até certo ponto, que eu ainda tenha liberdade pra cuidar das minhas outras prioridades. Porque ser comandante geral é uma dedicação, suponho que integral, que traga muitos problemas que eu – e eu penso que muitas mulheres como eu – não vão querer trazer pras suas vidas. Não posso falar por todas, mas... eu tenho certeza absoluta que vai ter pelo menos umas duas que vão pensar igual a mim.

P: A senhora já representou ao comandante geral em algum evento fora da corporação? Qual foi o evento?

F1: Michelly, eu já representei. Eu não vou lembrar... e eu já representei mais de... eu, várias vezes. Sabe por quê? Porque eu trabalho com essa frente voluntária de mulheres e não sei o quê. E, na sociedade portovelhense, eu me tornei uma certa referência com essa temática. E... e fiz contatos, fiz pontes, fiz links, conheci pessoas e tal. Então, onde havia reuniões, debates, audiências e etc., onde era... a temática era “mulher”, né? E que pre... precisava da presença da polícia... da polícia militar, eu fui inúmeras vezes. Várias vezes, mas eu sou um caso à parte. As outras, talvez, não, né? Mas, fora a temática “mulher”, eu não lembro de ter representa... lembro, numa entrevista, duas entrevistas eu dei. O tema campanha de fim de ano, campanha de segurança, negócio... dicas de segurança, aquele reforço de segurança quando eu era tenente, duas vezes, dois anos seguidos. Eu fui porta-voz da polícia militar em programas... de... jornalístico, divulgando... dicas de segurança. Eh... é, foi isso. É isso aí. Característica de... de ser carismática, agregadora, humana, né? Essas características, assim, que, de certa forma, eu sinto dentro de mim, que tem a ver com o fato de eu ser mulher. São características que geralmente são... eh... eh... colocadas para as mulheres, né? Não que todas tenham de ser assim. Mas... eu sinto, dentro de mim, que também é pelo fato de eu ser mulher. Sou ca... sou vista dessa forma.

P: Como costuma ser o processo de mudança de patente?

F1: O processo de mudança de patente, ele tá previsto em lei, né? Que depois tu vai ver certinho lá que até certa... até certa patente é promovida por antiguidade, depois por merecimento. Ao passo que agora, no fim do ano, eu serei promovida a major por antiguidade, que é um direito meu, adquirido através do meu próprio esforço. E daí pra frente só Deus sabe, porque eu tanto posso ser preterida à promoção de... a tenente-coronel, pelo fato de não ser bem quista e ficar em... abaixo no ranking. Como também... e aí nisso... como também posso ser preterida pelo fato de ser mulher, (muito) [00:03:07] (ênfase). É possível, não vou dizer que é... eh... provável, mas é possível. Por ser mulher, por... por... pelos superiores acharem que eu não tenho me destacado ou, talvez, também pelo fato de eu não fazer nada de relevante pra corporação nesses... daqui pra lá. Tudo pode acontecer, mas o fato de ser mulher também está incluído, porque quem é mulher oficial e que está nessa carreira e... eh... visualizando as suas promoções, ela sabe que ela pode vir a ser preterida pelo fato de ser mulher. Ainda existe essa realidade dentro da...

P: Os méritos dos oficiais são reconhecidos no processo, processo de mudança de patente?

F1: Oficialmente, diz... diz a legislação que sim. Praticamente, pode acontecer que algum... um... (R quero) [00:04:08], um (R quero) não, um... uma vontade de um

superior da vida de fazer acontecer na vida do subordinado ou (não) [00:04:16]. Ou, se ele não quiser, o subordinado para no tempo.

P: Ser mulher ou ser preta, por quê? Como a interseccionalidade afeta a sua carreira na PM-RO. Interseccionalidade, mulher, preta e pobre. Afeta a sua carreira na PM-RO. Como é que ela afeta?

F1: Aí eu vou ter que falar de mim bem particular. Tomara que consiga fazer um extrato de mim com as outras mulheres, né?

P: Assim, só se tu quiser que eu coloque o teu nome, mas, assim, eu não preciso colocar o teu nome, tá? Se tu quiser...

F1: Não, eu quero que você ponha o meu nome. Eu faço questão. Claro que tem esses assuntos citando nomes que não dá pra...

P: Sim, com certeza.

F1: Mas... também, porque acho que capitã (XXXX) [00:00:46], se lesse, ia se sentir desprestigiada, né? Mas é uma realidade.

P: Mas ela capitã (xxx) para mim sempre foi uma inspiração, sempre pensei (inint) [00:00:53] tem limite.

F1: Ela... ela... é uma realidade, né? Enfim, eh... afeta sim. Afeta por quê? Todos esses motivos que eu já te falei, da diferenciação da mulher dentro da corporação, né? Não temos evidência e sofremos discriminação. Sofremos mesmo. Eh... que vai desde a... desde o curso de formação, até o trabalho efetivo de ponta, né? Em todos os... os lugares que a gente passa, há discriminação. Dos comandantes, há discriminação dos colegas e... há discriminação entre as próprias mulheres. Muita discriminação, né? O machismo estrutural, ele vem aí e brau. E... e nos discrimina. Mulher é o mais... é o que mais pega dentro da nossa realidade, do nosso contexto. O fato de ser preta, eu não senti que me atrapalhou a vida. Ela... o fato de ser preta não atrapalha a minha carreira, mas atrapalha o social, o... o cultural. Porque, conforme eu te disse no áudio passado, é a impressão que as pessoas têm. Pra eu tirar a impressão de mulher tucura capitã da polícia, eu preciso ganhar as pessoas pra mim, primeiro. Elas... eu preciso fazer com que elas me conheçam pra dizer: "Não, ali é competente, eu conheço". Porque se eu chegar de primeira só com mulher e tucura, eu vou ganhar é porra, que eu vou ganhar é nada, entendeu? Eu tenho que ir comendo pelas beiras. Então, a gente tem que criar uma estratégia de inclusão, entendeu? Por quê? Porque há toda essa... essa... essa questão discriminatória embutida. Que não é isso - tem que ficar claro no teu trabalho - que não é um problema da polícia militar, é um problema social, né? É um problema social, as pessoas trazem isso aqui pra dentro. Eu acho, inclusive, que aqui - e tu pode colocar isso no teu trabalho, lá na conclusão também - é uma das instituições que, apesar de ter machismo, tem trabalhado na base da marra pra desfazer o machismo. Porque é na base da marra aqui, que a mulher entra na força (ênfase). A mulher trabalha na... rua na marra, porque tem que ter mulher. Entendeu? E, querendo ou não a gente vai desmistificando essa figura. Ainda há resistência? Há, mas a mulher tá ganhando um espaço de poder dentro da polícia. Eu não tô falando de oficialato, eu tô falando de poder por ser policial dentro da sociedade. As pessoas tão começando a olhar: "Tem policial feminina lá." Entendeu? Tem poli... tem mulher ali, a mulher pode (ênfase) chegar até ali. Uma

menina lá da periferia pode olhar pra uma guarnição que tem mulher e dizer: “Olha, tem uma mulher ali, me representa, eu posso chegar até ali.” Tem várias mulheres policiais. E é uma realidade. Então, eu acho que a nossa instituição também, querendo ou não, ela trabalha pra quebrar isso dentro da sociedade. Não por vontade própria, mas por livre e espontânea pressão. Contra a sua própria vontade, mas vem fazendo isso. Então tá. Eu falei que... pelo... pelo fato de ser mulher, me atrapalha bastante. O fato de ser preta não me atrapalha bastante, mas culturalmente há, sim, uma sutil resistência, uma sutil resistência. Porque, enquanto houver num ambiente um preto e o branco, o preto sempre será escolhido... o branco sempre será escolhido.

P: E o preto excluído.

F1: E o preto vai ser excluído, de certa forma. Por... por simples simpatia, você tá... entendeu? Pelo simples fato de simpatia. É... é aquela mesma experiência que fizeram com as criancinhas pequenas, onde dão uma boneca branca e uma boneca preta, qual é a boa e qual é a ruim? A criança preta escolhe a boneca branca (ênfase), porque, na cabeça dela, a branca tá relacionada com o bem e o preto com o não tão bom. Então, de forma sutil, afeta, mas não é... não me atrapalha, não me atrapalha. Eu já consegui, como toda mulher preta e como to... a pessoa preta, mas principalmente a mulher, desenvolver estratégias pra... eh... eh... ludibriar essa discriminação, né? As minhas estratégias pessoais pra... pra... sair dessas discriminações. Tá. E a terceira pergunta, o fato de ser pobre. Olha, o fato de ser pobre, aqui eu abro um parêntese que eu gostaria que, se possível, você pudesse explorar isso num... isso é interessante. Obviamente que um policial militar, ele não é um pobre lascado miserável. Nós temos um país gigante com milhares de pessoas pobres, muito pobres, que passam fome e toda sorte de necessidade. Um policial militar não tá nesse... nessa categoria, óbvio que não tá, mas o policial é pobre. Ele não é uma categoria elitizada, né? Nós estamos procurando valorização da nossa categoria, vamos se... em nome de Jesus, receber um aumento, nosso concurso agora é por nível superior. Tamos caminhando, mas a verdade é que se a gente for ver o nosso efetivo, é formado por pessoas pobres, pretas e tucuras e com baixa escolaridade, tá? Porque quando a gente vê quem é o policial, principalmente aquele que trabalha na rua, com esse exato perfil. Pardo, ignorante e pobre, tá? Essa é que a... essa é a nossa realidade, é o que representa a polícia militar. É a... é a nossa maioria, essa daí. E (digo ao modo) [00:07:21], eu vim de origem pobre, né? Eu vim de origem pobre. Na mesma condição do que qualquer policial desse que eu acabei de citar. Na mesma condição. E eu enfren... a gente enfrenta, eh... mais dificuldade, sim, porque, até pouco tempo atrás, não é... não é... eh... novidade pra ninguém, a polícia militar contratava oficiais do exército, que já vinham de uma carreira semiestruturada, que já tinham um mínimo de condição, né? Por ser oficial, né? E muitos deles... eh... com negócios paralelos. Então, estes... estes oficiais, eles já tinham mínima condição. É diferente de um oficial que entrou como eu entrei, (paisano) [00:08:15] do zero, gente daqui...

P: Morando na casa dos pais.

F1: Não, é... nem falei essa questão de morando na casa dos pais, porque dá a entender porque é muito jovem. Não é isso que eu quero evidenciar. Eu quero evidenciar que, pelo fato de ser daqui, mulher preta e pobre, eu já entrei... na ra... na base, como poderia ser, né? Entrei na base. Eu não tive o... uma pré-estrutura, um...

um... um... entendeu? Eu não... fui profissional antes de entrar na polícia militar. Eu fui oficial da polícia militar. Eu não tinha estrutura nenhuma, eu era pobre, eu não tinha negócio paralelo, eu não sou empresária, como tem vários colegas nossos que são empresários, né? Principalmente esses vindo do exército, que traz... que é uma instituição que traz uma estrutura de organização cultural, eu tô me referindo à cultura interna dessa instituição, ela é diferente. Ela é uma instituição que lá dentro todo mundo faz links, essas pessoas são bem articuladas, essas pessoas são... bem... são influencia... influenciadoras, elas têm contatos, entendeu? Então, quando esses oficiais vieram pra cá, eles já vieram minimamente estruturados. Eu não. Eu era pobre e (ênfase) continuo pobre. Essa... é isso que eu quero evidenciar. Eu continuo pobre. Eu vivo do meu salário, entendeu? Eu não tenho renda extra e eu sou daqui e tenho a lataria daqui. A lataria que eu me refiro é isso daqui, a minha lataria de tucura. Cada mínima coisinha que a gente tem na nossa aparência, (inint) [00:10:12], ela tem uma relevância muito grande pro nosso status. Aí você fala assim: "Ai, (XX) [00:10:16], mas nem é tudo isso", sabe porque não é tudo isso? Porque eu saí um pouquinho mais alta, que é o que me diferencia. Mas se eu fosse baixinha, iam me dar um chute no cu, igual faz com todo mundo. Eu ia ser só mais uma indiazinha tucura. O que é que... e ainda tem gente que fala assim: "O que é que tu é? Porque, porra, tu não é índia, tu não é preta e tá longe de ser branca? Que diabo que tu é?".

P: (inint) [00:10:45].

F1: Pois é. Aí, se eu não... e se eu fosse baixinha. Preta, pobre, só faltava ser feia, coisa que eu não sou, mas se fosse... se fosse pre... mulher, preta, pobre e feia, vão me dizer que, vamos colocar nesses termos, que a altura me... me trouxe um destaque. Uma coisa pessoa minha que eu tô falando, me trouxe um destaque, uma facilitação, uma diferenciação. Mas, se eu fosse baixinha, eu era tal qual meu povo. Tal qual meu povo. Então tá, o que eu quero dizer? Que sou pobre, continuo pobre, porque eu não considero, assim, que... que enriqueci por ser oficial da PM..

P: Mas isso influencia na sua carreira?

F1: Influencia. Era isso, faltava falar isso. Influencia, sabe porquê? Pelo mesmo motivo quando a gente olha um branco e uma preta num ambiente. Uma oficial branca e uma preta num ambiente. Tem duas oficiais pretas num ambiente, mas uma tem dinheiro e a outra é pobre. Vamos lá pra outra experiência. Uma tem dinheiro, a outra é pobre. Dá pra perceber isso através da apresentação pessoal. Dá pra perceber. Com qual das duas você acha que vão dar credibilidade?

P: A que tem dinheiro.

F1: A que tem dinheiro, com certeza. Igualmente, a questão racial não é algo que atrapalhe a minha vida, mas influencia. Influencia, porque a apresentação pessoal manda muito.

P: Ela não atrapalha, mas também não te beneficia, posso dizer isso?

F1: Não me beneficia.

P: Ela não te atrapalha, mas também não te beneficia.

F1: Exatamente.

P: A questão de ser mulher, preta...

F1: Não. A questão de ser mulher me atrapalha. A questão de ser preta não me beneficia. A questão de ser pobre não me beneficia.

P: Ah, entendi. Entendi.

F1: Agora, por exemplo, só pra te situar mais ainda. Tá eu e a (xxx) na sala, nós duas somos mulher, nós duas somos pretas, só que - não tô dizendo que eu seja rica e ela seja pobre, não é isso, porque eu acho até que a (xx) tem mais dinheiro, que o marido dela tem até uma loja - mas o estilo de vida dela é simples, ela gosta de ser assim. Vamos supôr que ela seja pobre e eu seja rica. Aí eu chego lá com minhas joias, meu relógio bem escolhido, né? A minha meia-calça da Lupo, não é da Marisa, entendeu? A minha maquiagem é top de linha, é Mary Kay, não é top Max Love, não é Max Love. Aí tá lá a (xxx) com a sua cara lavada e seu cabelo num modelo que sempre usou uma vida inteira. As duas são mulheres, as duas são pretas, as duas são capitãs. Uma tem... dá uma demonstração de refinamento, de quem tem dinheiro, e a outra dá uma demonstração de que é pobre, né? Sapatilha de... lá da loja do 20, né? Meia-calça ou às vezes nem tem. Isso tudo, infelizmente, influencia na nossa sociedade super... eh... eh... eh... discriminatória. Essa é que é a verdade.

P: Comparação com (inint) [00:14:17], não é?

F1: Exatamente. Pode ser inteligente. Não, me refiro, tu e ela numa mesma sala... A entrevista acabou aqui.

P: A senhora já recebeu alguma homenagem por seus feitos na corporação? Como costuma ser o processo de mudança da patente? São três perguntas. E o mérito do oficial são reconhecidos no processo? Então, a primeira pergunta: “A senhora já recebeu alguma homenagem por seus feitos na corporação?”.

P: Isso, por seus feitos na corporação.

F1: Olha, eu recebi elogio formal de meus comandantes, alguns elogios. E recebi muitos... eh... elogios e homenagens dos meus subordinados. Deles foi mais do que dos comandantes. E o que eu quero dizer? Quando é de subordinado, não tem peso nenhum oficial, não tem peso oficial nenhum, né? Não sai na mídia oficial, não vai pra minha ficha, eu não ganho medalha, nada. Mas pra mim é importante esse reconhecimento do... dos subordinados, porque eles que são meu termômetro do meu caráter, né? Muitas vezes, a gente sabe que o oficial, ele é avaliado pelos seus superiores e aquela avaliação é totalmente tendenciosa, né? Nem é todo mundo co... todo comandante que conhece muito bem o oficial. Eu tive a... a... alguns elogios sim, por parte dos meus comandantes, tavam na minha ficha básica. E... sempre foi relacionado a mim.

(Fim)

APÊNDICE F - TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA (S5)

P: A minha dissertação é sobre as mulheres pretas nos espaços de poder: da invisibilidade ao oficialato, a interseccionalidade e o currículo do CFO, está certo?

F1: Aham.

P: Tá. A senhora possui algum documento que registre a memória e o percurso da sua formação e ascensão ao oficialato? Reportagens, fotos, vídeos da sua ascensão, da sua formação e ascensão ao oficialato da polícia.

F1: Específico meu, no caso, né?

P: Específico seu.

F1: Na... acho que só fotos mesmo. Assim... documento tu fala geral, fotos...?

P: Fotos oficiais.

F1: Ah, tá... não.

P: Por que é que a senhora acha essa ausência dessa memória no percurso de formação?

F1: Unhum. É porque... foi... assim, foi tratado de uma forma geral, né? E não espe... específico, voltada pra uma pessoa. Por exemplo, acho que a... acho que até a gente mesmo não... acaba não... não se... se preocupando com isso, né? Assim, de... de... trazer pra mim, no caso, eu mesma... eh... dar destaque a isso, né? Sempre foi tratado uma forma, assim, muito geral, assim... oficialmente mesmo, sempre (o curso) [00:02:11] foi tratado... eh... de uma forma geral, eu a... eu acredito que seja... seja mais ou menos isso.

P: O currículo de formação de oficiais afetou a oxigenação de sua carreira? Como o currículo...

F1: Não, acho que não..

F1: Olha, o currículo eu posso dizer, assim, que o... que o currículo... eh... afetou parcialmente, né? Porque muitas... muitas coisas a gente acabou aprendendo mais na prática do que mesmo em relação ao currículo, né? Na pra... questões de prática, buscando conhecimento, buscando aprender mesmo no cotidiano, né? Além de outras experiências, de outras... eh... cargas que a gente já tinha tra... já tinha trazido já do... anteriormente ao curso. Mas acredito, assim, que parcialmente. Não foi, assim, essencial, não.

P: É mais difícil para a mulher preta cumprir os requisitos e os percursos formativos propostos no currículo de oficiais?

F1: Sim. Sim. Eh... acredito até por uma diferença mesmo... até mesmo de... comple... complex... de compleição física, né? Tanto a parte física, é mais difícil você atingir, como também... eh... a mulher, ela tem... que seja ela... mesmo ela sendo uma mulher branca ou uma mulher parda, né? Ela tem que se dedicar muito mais até que ela consiga tra... atingir os seus objetivos ou ser reconhecida, né?

P: Terceira pergunta. Qual é a patente máxima que a senhora espera chegar?

F1: Não, eu pretendo chegar ao posto de... de coronel da PM.

P: A senhora espera chegar a comandante geral da PM-RO?

F1: Olhe... eu não... não tenho essa, assim, sendo bem sincera, eu não tenho essa... eh... como é que eu posso te dizer? Eu não tenho esse objetivo, né? Chegar a comandante geral da PM-RO. Da p... da PM-RO, não.

P: Quarta pergunta. A senhora já recebeu alguma homenagem por seus feitos na corporação?

F1: Não.

P: Como os méritos da oficial são reconhecidas no processo?

F1: Algumas vezes, né? Eh... assim, eu observo que... nem... nem sempre são reconhecidos, não.

P: Mas isso se dá por ser mulher, por ser preta?

F1: Não, eu... eu acre... eu acredito assim, eh... não... às vezes, por ser mulher, né? Às vezes, querendo ou não, exi... existe uma... questão de... se valorizar mais o masculino do que o feminino. Isso existe, isso aí é... é inegável, né?

P: Entendi. A senhora já representou o comandante geral em algum evento fora da corporação?

F1: Não. Fora da corporação, não.

P: O que é mais difícil para uma oficial preta comandar um efetivo eminentemente masculino, ser mulher ou ser preta? Por quê?

F1: Eu acredito que ser mulher, né? Porque... eh... quando se vê a... a imagem, uma imagem da mulher mais de feminina, eh... se tende a... a olhar mais pelo lado da fragilidade, pelo lado, eh... de... de... de ter menos... menos força física, né? E, então,

sempre tem, assim, um olhar mais, eh... fragilizado. Pelo fato de ser mulher, não... não especificamente pelo fato de ser negra ou preta, né? Mais pelo fato de ser mulher. Então, você tem que, eh... provar que você consegue fazer o que o homem faria, né? Uma questão de desenvolver suas habilidades, eh... profissionais.

P: A senhora acha que em algum momento foi preterida pelo fato de ser mulher?

F1: Sim.

P: Última pergunta. Como a interseccionalidade, Por você ser mulher, por você ser do norte, ser preta, várias identidades. Tudo isso, como afetou e afeta a sua carreira na PM-RO? Afetou ou afeta na sua carreira dentro da instituição.

F1: Olha, eu a... eu acredito que... eh... o princi... o principal... o principal fato é a questão de ser mulher, né? A questão de ser... de ser mulher, eh... eu... eu acredito, por exemplo, eh... na minha função mesmo, muitos capitães chegaram ao posto de comando - capitães homens, né? - chegaram ao posto de comandando, comandando batalhão, né? Sem, eh... sem ter essa questão de... "Não, porque... porque é capitão, não pode comandar." Não é isso, né? Tem... exemplos de vários capitães que comandaram batalhões, eh... dessa... na... na nossa condição, no posto de capitão, né? Não esperamos se chegar ao posto de major. E eu vejo, assim, pelo meu (lado) [00:09:20], tem alguma coisa, assim, que... talvez se identifique, né? Lá na... na pesquisa, mas por várias vezes eu respondi e fiquei bastante tempo respondendo pelo comando do batalhão, mas nunca fui colocada como comandante do batalhão, enfim... efetivada como comandante do batalhão, né? Apesar de exercer a função. Então, eu vejo que isso, talvez, devido a ser... o fato de ser mulher.

(Fim)

APÊNDICE G – AUTORIZAÇÃO DO COMANDO

 UNIR	UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA NÚCLEO DE CIÊNCIAS HUMANAS DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU EM EDUCAÇÃO MESTRADO ACADÊMICO EM EDUCAÇÃO	
--	--	---

CARTA DE ANUÊNCIA PARA AUTORIZAÇÃO DA PESQUISA

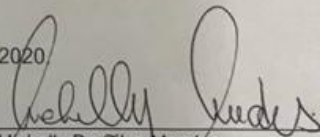
Excelentíssimo Senhor SubComandante Geral da PMRO, **CEL PM Plínio Sérgio Cavalcanti**

Solicitamos autorização institucional para a realização da pesquisa intitulada **CURRÍCULO E INTERSECCIONALIDADE: CONSTRUÇÃO DO ESPAÇO DE PODER DA MULHER PRETA OFICIAL COMBATENTE DA PMRO**, a ser realizado com oficiais mulheres, e o Centro de Ensino, pela acadêmica do Mestrado Acadêmico em Educação da Universidade Federal de Rondônia, **Michelly Da Silva Mendes**, sob a orientação do Professor **Dr.ª Rosangela Aparecida Hilário**, com o objetivo de analisar o impacto do Currículo de Formação de Oficiais, da Polícia Militar de Rondônia, para a ascensão e assunção de Mulheres Pretas em espaços de poder.

Em tempo, pedimos autorização para a realização de entrevistas com 7(sete) mulheres oficiais combatentes, utilização de imagens das propagandas dos dias das mulheres e dias das mães institucionais e dados contidos na ficha individual de 10 (DEZ) oficiais combatentes sem identificação dos nomes e endereços. Solicitamos ainda para que o nome desta instituição possa constar da Dissertação, bem como em futuras publicações em forma de artigo científico. Salientamos que tais dados serão utilizados tão somente para realização deste estudo.

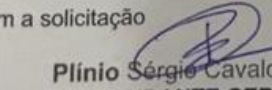
Na certeza de contarmos com colaboração e empenho desta Coordenação, agradecemos antecipadamente a atenção, ficando a disposição para quaisquer esclarecimentos.

Porto Velho, RO, 02 de dezembro de 2020.

_____ Dr. Rosangela Aparecida Hilário Professor Orientador	 Michelly Da Silva Mendes Pesquisadora Responsável
--	--

☒ () Concorde com a solicitação

☐ () Não concordo com a solicitação


Plínio Sérgio Cavalcanti – CEL PM QOPM
SUBCOMANDANTE GERAL DA POLÍCIA MILITAR

POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE RONDÔNIA
COMANDO GERAL

FL. 37

COMANDO GERAL DA POLÍCIA MILITAR DE RONDÔNIA, QUARTEL
EM PORTO VELHO, 17 DE MARÇO DE 1983, 5ª FEIRA.

BOLETIM DA POLÍCIA MILITAR Nº 0051

Para conhecimento da Polícia Militar e devida execução, publico o seguinte:

1ª PARTE - SERVIÇOS DIÁRIO

I - SERVIÇO PARA O DIA 18 MAR 83, 6ª FEIRA

a) SERVIÇO EXTERNO

Superior de Dia e Guarnição MAJ PM-CARVALHO
Of de Sobreaviso CAP PM-SAMPAIO
Of Cmt do Policiamento - 1º TURNO A cargo da 1ª Cia PM
2º TURNO 2º TEN PM CANTIDIO
Policiamento Ostensivo A cargo da 1ª Cia PM
Cmt da Ptr Reforço A cargo da 1ª Cia PM
Cmt da Gda do Palácio A cargo do Pel Cndo Sv

b) SERVIÇO INTERNO

Of de Sv ao COPOM 2º TEN PM MALTEZ
Cmt da Gda do QCC A cargo do Pel Cndo Sv
Gda do QCC A cargo do Pel Cndo Sv
Motorista de Permanência A cargo do Pel Cndo Sv
Enfermeiro de Dia A cargo de S/5-CSM

2ª PARTE - INSTRUÇÃO

EXAME DE TRÂNSITO - APROVAÇÃO

Foram aprovados nos exames de Trânsito realizados pela Comissão Examinadora da 4ª Cia PM, os seguintes Policiais-Militares:

EXAME DE LEGISLAÇÃO E SINALIZAÇÃO

SD PM RE 0355 ANTÔNIO RINALDO MAIA DE OLIVEIRA
SD PM RE 0615 VALTER DA SILVA NOGUEIRA
SD PM RE 0848 LUIZ MARQUES PEREIRA CRUZ
SD PM RE 0850 MARCONDES ALVES SARMENTO
SD PM RE 0946 NATANIEL FERREIRA LIMA

CONT. DO BOLEM DA POLICIA MILITAR Nº 0051 DE 17 MAR 83, FL. 0374

EXAME PRÁTICA DE DIREÇÃO

CATEGORIA

SD PM RE 0355 ANTÔNIO R. M. DE OLIVEIRA	"B"
SD PM RE 0619 WALTER DA SILVA NOGUEIRA	"B"
SD PM RE 0848 LUIZ MARQUES PEREIRA CRUZ	"B"
SD PM RE 0850 MARCONDES ALVES SARMENTO	"B"
SD PM RE 0946 NATANIEL FERREIRA LIMA	"B"

1ª PARTE - ASSUNTOS GERAIS E ADMINISTRATIVOS

I - GERAIS

1. ALTERAÇÃO DE PRAÇA

a. APRESENTAÇÃO

- Apresentou-se na 5ª Companhia PM, dia 04 Fev 83, procedente de Porto Velho/RO, em gozo de dispensa para desconto em férias, o SD PM RE 1138 FRANCISCO GUTIERREZ LINS, do 1º Btl PM.

- Apresentou-se na 5ª Companhia PM, dia 04 Fev 83, procedente de Porto Velho/RO, em gozo de férias regulamentares, o SD PM RE 0619 WALTER FERNANDES LEITE, do 1º Btl PM.

- Apresentou-se na 5ª Companhia PM, dia 05 Fev 83, por seguir viagem a Porto Velho/RO, os Policiais Militares: SD PM RE 0705 TÔMAZ LOPES BEZERRA e SD PM RE 0711 MÁRIO AGUILERA.

- Apresentou-se nesta Q.C.G., procedente da 5ª Cia PM/ 10ª BPM em Guajará-Mirim/RO, o qual veio a esta cidade em objeto de serviço, o 3º SGT PM RE 0794 JOSEBIAS BERNARDO, daquela Cia PM.

- Apresentou-se dia 03 Fev 83, na 1ª Cia PM, procedente da 3ª Cia PM, em gozo de dispensa, o CB PM RE 0049 EUGÊNIO GERNANO DA SILVA, da 3ª Cia/10ª BPM.

- Apresentou-se dia 08 Fev 83, na 3ª Cia PM, procedente da cidade de Goiânia-GO e seguindo viagem no dia 10 fev 83, em trânsito com destino a esta cidade, o SD PM CIP/11-4.934 RAIMUNDO ANTONIO DOS SANTOS, da PMGO.

- Apresentaram-se dia 01 Jan 83, nesta subunidade, por entrarem em gozo de férias regulamentares, os Policiais Militares, 3º SGT PM RE 0317 ANANIAS PINHEIRO DA SILVA, Cb PM RE 0473 LEVI SOARES BATISTA, Sd PM RE 0626 FRANCISCO ARANTE MEIRA NETO, Sd PM RE 0630 MÁRIO LUIZ BRAGA, Sd PM RE 0792 EDSON PEREIRA SANTANA, Sd PM RE 0763 CLÁUDIO JOVELINO AZEVEDO DOS SANTOS e Sd PM RE 0137 JONAS PIRES DA COSTA, da 4ª Cia/10ª BPM.

b. MATRÍCULA

- Matrícula no Curso de Formação de Oficiais PM Fenini no, que funcionará na Polícia Militar do Rio de Janeiro com início pre

CONT. DO BOLETIM DA POLÍCIA MILITAR Nº 0051 DE 17 MAR 83, FL. 0375

viato para 21 Fev 83, por haverem sido aprovadas no Concurso Público a que se submeteram, a contar de 10 Fev 83, as seguintes candidatas:

- ANGELINA DOS SANTOS CORREIA, brasileira, solteira, natural da Maria Helena-PR, nascida a 19 Mai 60, filha de Lourenço Custódio Correia e de Carlina dos Santos Correia, com a profissão de Professora, residente à Rua José do Patrocínio, 2045, Cascoai-RD, com instrução equivalente ao Curso Superior Completo, portadora da Cédula de Identidade RG nº 1.796.347, expedida pela SSP/PR; Título de Eleitor nº 66.207-J, zona 89ª, seção 110ª, quites com a Justiça Eleitoral; CPF nº 446.166.569-15 e inscrita no PASEP sob o nº 1.700.041.868-9.

230 - MARIA LÚCIA CARDOSO DE LIMA, brasileira, solteira, natural de Pinhal-SP, nascida a 05 Abr 57, filha de Oscar Cardoso de Lima e de Adélia Perdipão Cardoso de Lima, com a profissão de Tec Administrativo, residente à Rua D3, Jardim América nº 316, Porto Velho-RD, com instrução equivalente ao Curso Superior Completo, portadora da Cédula de Identidade RG nº 8879800, expedida pela SSP/SP; Título de Eleitor nº 164.881, zona 2ª, seção 516ª, quites com a Justiça Eleitoral; CPF nº 890.057.548-49 e inscrita no PIS sob o nº 106.193.658-00.

MATRÍCULA

Matrículo no Curso de Formação de Sargentos PM Feminina, que funcionará na Polícia Militar do Rio de Janeiro, com início previsto para 02 Mai 83, por haverem sido aprovadas no Concurso Público a que se submeteram, a contar de 20/02/83, as seguintes candidatas:

24 - MARIA LÚCIA DE ALMEIDA, brasileira, solteira, natural de Sertãozinho-PR, nascida a 19 Dez 59, filha de Emélio Marcelino de Almeida e de Maria Mercês de Almeida, com a profissão de Agente Adm IV, residente à Rua Q2, casa 447, Bairro Jardim América, Porto Velho-RD, com instrução equivalente ao 2º Grau completo, portadora da Cédula de Identidade RG nº 154.248-SSPRD; Título de Eleitor nº 122426, zona 27ª, quites com a Justiça Eleitoral; CPF nº 113.210.912-49 e inscrita no PASEP sob o nº 101.194.711-00.

25 - MARLENE BRITO DO NASCIMENTO, brasileira, solteira, natural de Porto Velho-RD, nascida a 22 Fev 59, filha de Antonio Fernandes do Nascimento e de Esmeralda Ribeiro de Brito, com a profissão de Datilógrafa residente à Rua Guanabara nº 1767, Bairro São Cristóvão, Porto Velho-RD, com instrução equivalente ao 2º Grau completo, portadora da Cédula de Identidade RG nº 74122-SSPRD; Título de Eleitor nº 47636, zona 2ª, seção 12ª, quites com a Justiça Eleitoral; CPF nº 079.840.142-72 e inscrita no PASEP sob o nº 101.069.498-60.

- TELMA LÚCIA EVANGELISTA DE ASSUNÇÃO, brasileira, solteira, natural de Guajará-Mirim-RD, nascida a 05 Fev 60, filha de José Luiz de Assunção e de Maria Aracy Evangelista, com a profissão de Aux de Escritório, residente à Rua Amazonas nº 2614, Bairro Nova Porto Velho, Porto

CONT. DO BOLETIM DA POLÍCIA MILITAR Nº 0051 DE 17 MAR 83, FL. 0376

Velho-RD, com instrução equivalente ao 2º Grau completo, portadora da Cédula de Identidade RG nº 89921-SSP/RD; Título de Eleitor nº 54805, zona 2ª, seção 180ª, quite com a Justiça Eleitoral; CPF nº 084.596.902 - 10 e inscrita no PIS sob o nº 107.854.335-00.

- ANA ROSA DEMÉTRIO, brasileira, solteira, natural de Costa Marques - RD, nascida a 07 Mai 64, filha de Jordão Demétrio e de Elza Fiôres, com a profissão de Aux Escritório, residente à Rua O nº 44 Vila Ipasa Novo Porto Velho-RD, com instrução equivalente ao 2º Grau completo, portadora da Cédula de Identidade RG nº 195784 SSP/RD; Título de Eleitor nº 16097, zona 1ª, seção 39ª, quite com a Justiça Eleitoral; CPF nº 138.917.582-00 e inscrita no PIS sob o nº 120.029.687-23.

MATRÍCULA

- Matrículo no Curso de Formação de Sargentos PM Feminino que funcionará na Polícia Militar de Minas Gerais, com início previsto para 17º Mai 83, por haver sido aprovada no Concurso Público a que se submeteu, a seguinte candidata:

- ANA CLEONICE ARMILIATO, brasileira, solteira, natural de Mariópolis -PR, nascida a 01 Jun 59, filha de Rufino Armiliato e de Pierina Armiliato, com a profissão de Comerciante, residente à Rua Castelo Branco nº 860, Vilhena-RD, com instrução equivalente ao 2º Grau completo, portadora da Cédula de Identidade RG nº 79919-SSP/RD; Título de Eleitor nº 64243, zona 2ª, seção 175ª, quite com a Justiça Eleitoral; CPF nº 078.885.112-87 e inscrita no PASEP sob o nº 170.046.398-25; a contar de 20/02/83.

a. FÉRIAS - CONCESSÃO - APROVAÇÃO

Aprova a concessão de 30 (trinta) dias de férias regulamentares, referente ao exercício de 82, concedidas pelo Aj Geral, Cmt da 1ª Cia PM, Cmt da 3ª Cia PM e Cmt da 4ª Cia PM, de acordo com o Art 63 § 1º do Decreto Lei 09 de 09 Mar 82 (ESTATUTO PMRD), combinado com o Inciso II do Art 6º da Resolução nº 022 de 14 Ago 81, a contar de 01 Mar 83, aos policiais militares abaixo, devendo apresentarem-se prontos para o serviço em 31 Mar 83.

2ª SGT PM RE 0125 FRANCISCO MENEZES DE CARVALHO

2ª SGT PM RE 0298 JOÃO BATISTA ABEL

3ª SGT PM RE 0425 HAMILTON LOBO SIQUEIRA

3ª SGT PM RE 0725 ALAN DOS REIS GONÇALVES

CB PM RE 0111 ADESIVALDO RODRIGUES DA SILVEIRA

SD PM RE 0618 NELSON JOSÉ DE SOUZA TEIXEIRA

SD PM RE 0704 NOEL JOSÉ DOS ANJOS

ANEXO 2 - RECORTES DE JORNAIS LOCAIS SOBRE O TREINAMENTO DE SELVA DAS MULHERES PM

SARGENTAS PEGAM TIRO REAL: BASE

Base da PM — (De Maria José) — O penultimo dia, hoje, de treinamento das nove sargentos da Polícia Militar será o mais difícil, já que elas ficarão entregues a si próprias levando consigo apenas o minimo necessário para sobreviverem na selva. Amanhã, o trabalho se encerra mas é hoje o grande dia em que vão

provar tudo que conseguiram aprender, agora sem a presença contínua dos instrutores, toda a semana. Ontem elas foram submetidas a uma pista de obstáculos, inclusive enfrentando tiro real e se saíram bem, como garantiu o comandante Lauro Magalhaes, que esteve presente e assistiu à movimentação do grupo.

Página 4 do 1.º



A repórter Maria José, do AM, acompanha toda a instrução das sargentas PM na selva

MULHERES PM ENFRENTAM "FALSA BAIANA"



Na falsa baiana, a sargenta dá duro. (Maria José)

Falsa baiana, cabo submerso, travessia de rios, armadilhas, nada mais surpreende as nove sargentos da P M que estão na selva fazendo exercícios especiais e que ontem aprenderam também como atender em caso de afogamento, ferradas de animais peçonhentos e até mesmo como transportar alguém com fraturas. A repórter Maria José, do AM, participou de alguns exercícios num dia em que o comandante da PM, coronel Magalhães e o comandante do CFAP capitão Cavalcante, estiveram inspecionando a base. Página 4.