



CARREIRA E MATERNIDADE: OS DESAFIOS DA MULHER-MÃE NO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE MATO GROSSO

CAREER AND MATERNITY: THE CHALLENGES OF A WOMAN-MOTHER IN THE MATO GROSSO MILITARY FIRE DEPARTMENT

DOI: 10.5281/zenodo.17238688



Poliana Keila Cândido Sobrinho¹
Leandro Jorge de Souza Alves²

Resumo

O presente artigo teve como objetivo compreender o impacto da maternidade na carreira militar das mulheres bombeiras militares do Corpo de Bombeiros Militar de Mato Grosso. Os questionamentos envolveram o impacto do percentual de mulheres bombeiras militares em idade reprodutiva; a existência de barreiras primárias a efetiva inserção das mulheres na carreira militar gerando um quadro de insatisfação; e as dificuldades encontradas pelas mulheres-mães dentro da corporação estaria implicando em sacrifícios de convivência e autocuidado. Verificou-se que do efetivo total de 1.322 (um mil, trezentos e vinte e dois) bombeiros militares, 88(oitenta e oito) são mulheres, o que representa 6,66%. As mulheres-mães ainda são submetidas a muitas barreiras sendo necessária a implantação de uma política interna de valorização das mulheres e conscientização dos preconceitos e discriminação.

Palavras-chave: Maternidade, mães militares, amamentação.

-
- 1 Tenente-Coronel do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Mato Grosso, bacharel em Riscos Coletivos, especialista em Prevenção e Combate a Incêndios Florestais e especialista em gestão de Segurança Pública, poliana@cbm.mt.gov.br.
 - 2 Major do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Mato Grosso, Doutorando em Ciências Ambientais (UNEMAT)





Abstract

This article aimed to understand the impact of motherhood on the military career of women military firefighters from the Military Fire Department of Mato Grosso. The questions involved the impact of the percentage of female military firefighters of reproductive age; the existence of primary barriers to the effective insertion of women in the military career, generating a situation of dissatisfaction; and the difficulties encountered by women-mothers within the corporation would imply sacrifices of coexistence and self-care. It was found that a total of 1,322 (one thousand, three hundred and twenty-two) military firefighters, 88 (eighty-eight) are women, which represents 6.66%. Women-mothers are still subjected to many barriers and it is necessary to implement an internal policy of valuing women and raising awareness of prejudice and discrimination.

Keywords: Maternity, military mothers, breastfeeding

1 INTRODUÇÃO

Carreira e Maternidade são duas palavras simples em suas morfologias e ao mesmo tempo complexas em sua vivência e experiência. O que teria surgido primeiro no coração da menina, o desejo de ser mãe, ou o sonho de responder à frase “o que você vai ser quando crescer?” Haveria a possibilidade de uma dualidade? Ser mãe ou me dedicar ao plano de carreira e todas as suas possibilidades?

Essa dualidade entre ser mãe e ter uma carreira são os desafios de conciliação a que esta pesquisa se propõe. Segundo (Magalhães, 2010), essa dualidade nada mais seria que um antagonismo constituinte da gênese das sociedades.

Reportamo-nos aqui a uma sociologia que privilegia o antagonismo para compreender a realidade, desvelando-a a partir de sua gênese histórica. Nesse sentido, nas sociedades contemporâneas a relação antagônica capital x trabalho engendra as contradições sociais. Compreendemos que a abordagem de gênero, assim como demais variáveis, não escapa a essa contradição fundamental.



REVISTA OWL (*OWL Journal*)

www.revistaowl.com.br – ISSN: 2965-2634



A condição de filhos e filhas só se concretiza se houver uma mulher para a gestação. A condição de filha origina o potencial para ser mãe. A maternidade é uma realidade que historicamente já foi idealizada, santificada, evitada e aterrorizada pelas ideias circulantes.

A carreira também passou e passa por processos de transformação com a crescente participação feminina no mercado de trabalho. Muitas foram as mudanças ocorridas no mercado de trabalho e na sociedade no decorrer dos anos permitindo uma reestruturação dos papéis desempenhados por cada um dos membros da família, o que implicou em uma nova relação dessa família com os seus integrantes e desses com as corporações.

No dia 08 de março de 2022 (dia internacional da mulher) o Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas (FGV-IBRE), divulgou uma pesquisa realizada com base nos dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), na qual apontou que a participação feminina no mercado de trabalho entre os anos de 2014 a 2019 cresceu continuamente e atingiu 54,34% em 2019.

Com esse aumento da participação feminina, surge o questionamento: há uma intrínseca relação entre carreira e maternidade? Quais problemas e desafios são enfrentados pela mulher pós-moderna em seu planejamento de vida pessoal e profissional?

A dicotomia instalada entre ser mãe e se dedicar à carreira profissional, enseja encontrar um mecanismo legal que permita às mulheres conciliar a carreira e a maternidade sem prejuízos na profissão e que na fase pré e pós-gestacional possa exercer as funções sem maiores complicações jurídicas.

Segundo Simões e Hashimoto (2012) aliar essas duas condições é um processo complexo e a dualidade das escolhas faz parte do processo de decisão, competindo à mulher decidir o momento de postergar a maternidade privilegiando a carreira e no futuro lidar com o peso emocional da dificuldade em engravidar, ou a hipótese por não ser mãe optando pela realização profissional, ou ainda conciliar a carreira e a maternidade.

Neste contexto de maior participação da mulher no mercado de trabalho e a possibilidade da maternidade como desafio profissional para a mulher, se faz necessário compreender como este processo ocorre, também, na caserna militar.





A participação da mulher na carreira militar, mais especificamente como bombeira, é recente e as condições da maternidade são fatores importantes a serem considerados uma vez que podem criar julgamentos e estereótipos do que é ser mãe, e principalmente rotular o que é ser mãe bombeira-militar.

A proposta desta pesquisa é contribuir para essa discussão e avançar para além do reducionismo, com o objetivo de demonstrar, através de uma pesquisa de natureza quantitativa, descritiva quanto ao objeto, com a coleta de dados através do questionário, análise documental, que existem desafios aos quais as mulheres-mães bombeiras militares são expostas e que podem ser minimizados através da melhor compreensão sobre o tema.

Assim, este trabalho busca compreender qual o perfil atual das 88 (oitenta e oito) bombeiras militares existentes no quadro de efetivo do Corpo de Bombeiros Militar de Mato Grosso, identificar os desafios pelos quais diariamente as militares precisam enfrentar quando do advento da maternidade e responder ao questionamento: Qual o impacto da maternidade na carreira militar de bombeiras militares do Estado de Mato Grosso?

2 REFERENCIAL TÉORICO

2.1 Carreira: a mulher e a maternidade

Mainardi (2009) preconiza que ao percebermos a importância de adoção de medidas que superem barreiras e que garantam um espaço igualitário para homens e mulheres estaremos de frente à necessária e urgente visibilidade das questões femininas.

A existência de barreiras ao trabalho feminino dentro das instituições militares são em grande parte reflexos da ausência de estudos sobre as servidoras militares, estudos estes que demonstrem seu comprometimento, dedicação e principalmente os sacrifícios impostos à sua condição biológica.

Thiry-Cherques e Pimenta (2004) afirmam que uma das formas de contribuir para a redução da desigualdade entre homens e mulheres no mundo do trabalho é o esclarecimento do que se passa dentro das Instituições, no interior das organizações, demonstrando como as





REVISTA OWL (*OWL Journal*)

www.revistaowl.com.br – ISSN: 2965-2634

pessoas, mulheres e homens, verbalizam seus pensamentos ou lidam com a condição do feminino.

Thiry-Cherques e Pimenta (2004) relatam que são vários os tipos de barreiras enfrentadas pelas mulheres ao buscarem o ingresso no mercado de trabalho, sendo eles de ordem legal, de ordem econômica, de ordem cultural e de ordem interna das organizações:

Essas barreiras podem num primeiro momento retrair as vivências do mercado de trabalho privado, porém ao analisarmos internamente nossa caserna, quando do convívio diário, iremos perceber que não se trata de barreiras do serviço público ou privado e sim de barreiras ao trabalho das mulheres.

Nesse contexto, Abramo (2001) acresce que a mulher é constantemente correlacionada a rotatividade, a impontualidade e a altas taxas de absenteísmo, sem que na maioria dos casos, haja qualquer comprovação prática da validade dessas correlações.

Sendo assim, Mainardi (2009) aponta que são de diferentes natureza os argumentos utilizados para justificar a imposição de restrições à mulher no mercado de trabalho, especialmente os encontrados na profissão militar, e talvez o mais conhecido deles seja o jargão “acochambrada”.

E quando essas mulheres possuem filhos, começam a repercurtir questionamentos sobre dedicação ao serviço e a responsabilidade com os filhos, o que em tese a impediria de ficar muitos dias longe de casa e a permanência no quartel além do horário de expediente normal do serviço público, como às vezes a atividade de bombeiro militar exige.

Em 2011 uma pesquisa com mulheres bombeiras militares concluiu que 87% já tinham sido tachadas de “acochambradas” (DA SILVA, 2011).

Thiry-Cherques e Pimenta (2004) consideram que não há um “problema feminino” e sim um problema moral por considerar as mulheres diferentes dos homens em sua capacidade de raciocinar, julgar e agir.

Cyrino (2012) nomeou esse comportamento que promove a segregação de gênero, definindo precocemente os espaços sexuais aos indivíduos no mercado de trabalho, nas corporações, funcionando como uma barreira frente à relação entre homens e mulheres,





criando espaços de não convivência e uma estrutura montada em torno do trabalho da mulher de “teto de vidro”, sendo bastante conhecido nos meios feminista como “ceiling glass”.

2.2 A mulher no Corpo de Bombeiros Militar de Mato Grosso (CBMMT)

Homens e mulheres, no decorrer dos séculos, ocuparam espaços desiguais na sociedade e na economia, sendo que, aos homens, cabia o domínio público e, conseqüentemente, a escolha de um trabalho ou profissão e, às mulheres, competia moldar-se aos ditames da sujeição biológica, caracterizada pela maternidade e pela dedicação aos cuidados da prole, do marido e da casa.

As mudanças ocorridas no mundo do trabalho e na sociedade após a Revolução Industrial fortaleceram o processo de inserção das mulheres no mercado de trabalho, porém, inicialmente o trabalho delas estava restrito a postos subordinados, mal remunerados e considerados inferiores aos dos homens (LIPOVESTSKY, 2000).

Todavia, o movimento de mulheres dos anos 1960 e 1970 promoveram as mudanças culturais e legais que ampliaram as oportunidades educacionais e profissionais das mulheres e lhes possibilitou adentrar profissões dominadas historicamente pelo sexo masculino (PERCHESKI, 2008).

Nesse sentido, uma abordagem importante a se fazer com relação a carreira militar é justamente a sua definição que vai além do conhecimento de seus pilares de hierarquia e disciplina, uma vez que esta é estabelecida pelo Estatuto dos Militares conforme Lei nº 6.880 de 09 de dezembro de 1980, que em seu Art 5º preconiza como sendo caracterizada por atividade continuada e inteiramente devotada às finalidades precípuas das Forças Armadas, denominada atividade militar.

Em âmbito estadual temos em Mato Grosso a Lei Complementar nº555 de 29 de dezembro de 2014 que dispõe sobre o Estatuto dos Militares de Mato Grosso, e em seu Art.. 12 define a carreira militar estadual como sendo caracterizada por atividade continuada e



REVISTA OWL (*OWL Journal*)

www.revistaowl.com.br – ISSN: 2965-2634



inteiramente devota as finalidades precípua da Polícia Militar de Mato Grosso (PMMT) e do CBMMT, sendo agora a atividade militar declarada como policial militar ou bombeiro militar.

Essa caracterização de carreira militar pelo estatuto único da PMMT e do CBMMT revela o quanto a história de ambas as instituições são entrelaçadas. Da Silva (2011) relata que o CBMMT tem sua gênese dentro da PMMT no dia 19 de agosto de 1964, conforme previsto na Lei nº 2.184/64.

Porém, somente em julho de 1994, através do Decreto nº 4.795/94, o procedimento de desvinculação do CBMMT da PMMT ficou definida e a Lei Complementar nº 32, de 28 de outubro de 1994, dispôs sobre a organização básica própria do CBMMT, contemplando a sua emancipação da Polícia Militar, passando a ter autonomia administrativa e financeira, (DA SILVA, 2011).

Observa-se que da criação do CBMMT dentro da PMMT até sua efetiva emancipação transcorreram-se 30 anos, e nesse interim muitas mudanças ocorreram na estrutura da Polícia Militar, como a incorporação da primeira turma de mulheres na Polícia Militar de Mato Grosso na década de 80, o que teria ocorrido por motivações externas (FIGUEIRA; LOUREIRO, 2017).

Ao se realizar um paralelo da entrada de mulheres nessas duas Corporações, observa-se que transcorreram-se 148 anos da fundação da Polícia Militar até a efetiva entrada da mulher no quadro de efetivo em 1983, já com relação ao Corpo de Bombeiros Militar, da data de sua fundação em 1964 até o ingresso da primeira turma de oficiais feminino, em 2001, foram 37 anos.

Figueira e Loureiro (2017) relatam que da análise do lapso temporal da inserção de mulheres no meio policial com relação a entrada das primeiras bombeiras, despreende-se que o processo de inserção pode ter provocado transformações, anseios, protecionismo e insegurança na Polícia Militar, e por analogia o mesmo também ocorreu no CBMMT.

As mulheres pioneiras do CBMMT, foram 03 oficiais e 30 praças bombeiras oriundas das turmas de 2003 e 2004, a elas atribui-se a possibilidade de enfrentarem os anseios iniciais da mudança, transpassarem barreiras, preconceitos e estigmas.





REVISTA OWL (*OWL Journal*)

www.revistaowl.com.br – ISSN: 2965-2634

Em seguida, o processo de ingresso de mulheres se consolidou e ano após ano, com o concurso com vagas para oficiais do sexo feminino, as quais incorporaram os novos desafios, novos sonhos e um incremento de forças.

A entrada de mulheres como praças ocorreu nos anos de 2003, 2004, 2011, 2014, 2015, 2016 e 2018 revigorando os anseios de ter na tropa operacional, distribuídas em todos os quartéis do estado a presença da mulher bombeira militar.

Decorridos cerca de vinte e um anos após a entrada das mulheres no CBMMT, é possível retirar algumas ilações acerca da presença das mesmas, na Instituição. Ainda assim, poderá questionar-se, por exemplo, se a entrada de elementos femininos trouxe, além da diversidade de recursos humanos, resultados eficientes, conforme pontua Videira (2015).

Todo esse processo contribui para o crescimento da corporação bombeiro militar, tornando possível ultrapassar o “teto de vidro” intrínseco a carreira militar. Esse passo vem sendo dado dia após dia, desde o ingresso das primeiras mulheres bombeiras, culminando com a quebra de paradigma ocorrida em 02 de dezembro de 2021, quando então fora promovida ao posto de Coronel a primeira mulher bombeira militar de Mato Grosso, através do Decreto nº1.182, de 01 de dezembro de 2021.

2.3 Mulher: um gênero

A distinção dos conceitos de gênero e sexo é amplamente discutida, controvertida e debatida, porém, ainda hoje é necessário se fazer uma perspectiva relacionada a esses conceitos.

Numerosas são as definições do que é gênero. Para Macedo e Amaral (2005), o conceito de gênero está enraizado de uma categoria sexual socialmente construída, distinguindo-se do conceito de sexo, o qual diz respeito à natureza biológica.

Para Louro (1995) as categorias de identidades sexuais foram social e culturalmente construídas:

[...]

... que pensemos não somente que os sujeitos se fazem homens e mulheres num processo continuado, dinâmico, portanto não dado e acabado no momento do nascimento, mas sim construído através de práticas sociais masculinizantes e



REVISTA OWL (*OWL Journal*)

www.revistaowl.com.br – ISSN: 2965-2634



feminilizantes. Como também nos leva a pensar que gênero é mais do que uma identidade aprendida é uma categoria imersa nas instituições sociais, o que implica admitir que a justiça, a escola, a igreja, etc., são —generalizadas, ou seja, expressam as relações sociais de gênero (LOURO, 1995, p. 103).

Logo, aprendemos desde o nascimento os padrões de comportamentos estabelecidos para meninos e meninas. Mazulo (2010) aponta que detalhes sutis como os brinquedos infantis já preparam as crianças para assumir seus lugares seja no espaço privado ou no espaço público, reservando ao masculino, brinquedos que simbolizariam o espaço público e representam a violência, a decisão, o domínio. E ao feminino a simbolização do doméstico, do privado, associados ao trabalho da casa e à maternidade.

E toda essa transformação pela qual se é embutida ao gênero pode ser resumida pelo pensamento de Simone de Beauvoir na sua célebre obra *O segundo sexo*:

Ninguém nasce mulher: torna-se mulher. Nenhum destino biológico, psíquico ou econômico, define a forma que a fêmea humana assume no seio da sociedade; é o conjunto da civilização que elabora esse produto intermediário entre o macho e o castrado que qualificam de feminino. Só a medição de outrem pode constituir um indivíduo como outro (BEAUVOIR, 1987, p. 13).

Assim, existem dois princípios organizadores da divisão social do trabalho, qual seja o princípio de separação – trabalhos de homens e trabalhos de mulheres; e o princípio hierárquico – o trabalho do homem é mais importante que o trabalho da mulher (HIRATA; KERGOAT, 2007).

A inserção das mulheres no mercado de trabalho ampliou também as discussões sobre as reais oportunidades disponibilizadas ao público feminino nesta esfera, sendo que o conceito de trabalho é, implicitamente, um conceito de gênero e assume um gênero específico na organização da vida doméstica e da produção social, apesar de a lógica organizacional apresentá-lo como gênero neutro (ACKER, 1990).

2.4 Maternidade e Trabalho



REVISTA OWL (*OWL Journal*)

www.revistaowl.com.br – ISSN: 2965-2634



Muito além da solução ao questionamento do que vou ser quando crescer, outro questionamento ainda mais intrigante urge de uma resposta na cabeça da mulher, serei eu mãe!?

Existem várias formas de se falar sobre a maternidade, pode-se revesti-la de misticismo, de desígnios religiosos, abordá-la a luz da contemporaneidade ou ainda optar pela visão feminista acerca do tema.

Neste artigo optaremos pela visão contemporânea da maternidade e as práticas que a envolvem, pois segundo Carneiro (2018) estas são pautadas por determinados conceitos naturalizados por nossa sociedade.

Há uma infinidade de conceitos do que é ser mãe, uma vez que, apesar da maternidade ser uma condição biológica exclusiva da mulher, ela também é uma condição social.

Segundo Tomaz (2015) embora a gestação, o parto e a amamentação sejam possibilidades apenas do corpo da mulher, é no âmbito da cultura e de uma dada configuração histórica que a mulher vai lidar com cada uma dessas fases.

Carreiras (1995) preconiza que em virtude da maternidade significar uma menor disponibilidade para a atividade profissional, algumas mulheres podem optar por estratégias a uma carreira a duas velocidades, ou seja, uma grande disponibilidade anterior à maternidade seguida pelo desejo de uma atividade mais calma e sedentária.

Segundo Moore (2004) dentre as pessoas que alcançaram o topo nas organizações, o casamento e a parentalidade têm afetado as carreiras das mulheres em uma extensão muito maior do que aos homens, pois as mulheres abdicam da família muito mais do que os homens para conseguirem alcançar o sucesso em seu trabalho.

Esta realidade é fruto de uma relação familiar que, em caso de maternidade, a responsabilidade familiar decai fortemente sobre a mulher e pouco sobre o homem.

Em Mato Grosso, uma das formas de proteção à mulher na condição de gestante está prevista no Capítulo XI das prerrogativas, direitos e vantagens dos militares estaduais, em seu





Art.64 no qual prevê que “Todo e qualquer direito da militar estadual que se encontre gestante ou em gozo de licença à gestante, não poderá ser suprimido em razão desta condição”.

Quanto as garantias pós-licença maternidade, ainda carecem atualização e ampliação dos direitos já garantidos e previstos na Portaria N°001/BM-8/2020 (que dispõe sobre os procedimentos a serem adotados em casos de militar gestante e em período de lactação).

3 METODOLOGIA

A concepção metodológica que norteou o desenvolvimento da pesquisa levou em consideração a importância da inserção das mulheres bombeiras militares em cada Unidade Bombeiro Militar do Estado de Mato Grosso.

Considerou-se imprescindível para a realização do estudo a participação das mulheres bombeiras militares da ativa, oportunizando também àquelas bombeiras que se encontram na reserva remunerada a possibilidade de participarem, incluindo as bombeiras da região metropolitana e das unidades do interior do Estado.

A abordagem adotada foi quanti-qualitativa com aplicação de um questionário semiestruturado produzido na plataforma “*Google Doc*” e aplicado entre os dias 20 e 26 de julho de 2022, sendo distribuído de maneira eletrônica por meio de aplicativos e e-mails a uma população de 88 (oitenta e oito) mulheres bombeiras militares, incluindo uma da reserva remunerada.

Foi realizado um levantamento, organização e análise de documentos oficiais relativos à inclusão de mulheres bombeiras militares na esfera Estadual, quando da inserção das primeiras mulheres nas fileiras da Polícia Militar e no Corpo de Bombeiros Militar de Mato Grosso.

Para a pesquisa em sua totalidade, adotamos três eixos, sendo eles: a) caracterização do perfil profissional da mulher bombeira militar de Mato Grosso; b) a carreira militar das bombeiras militares; e, c) as barreiras e desafios profissionais encontrados pelas bombeiras militares na maternidade durante o transcorrer dos anos de serviço.





REVISTA OWL (*OWL Journal*)

www.revistaowl.com.br – ISSN: 2965-2634

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

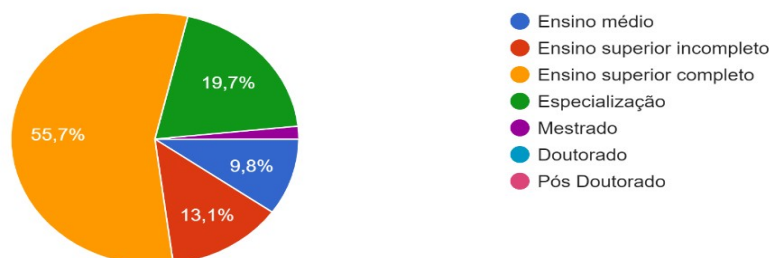
Obteve-se uma devolutiva de 61 respostas, o que corresponde a uma amostra de 69,3% da população de bombeiras que responderam ao questionário.

4.1 Eixo 1 – Caracterização do perfil profissional da mulher bombeira militar de Mato Grosso

De acordo com o gráfico 1, 55,7% possuíam graduação de nível superior, 19,7% possuíam especialização *Latosensu*, 1,7% possuíam mestrado, 9,8% não possuíam graduação de nível superior, nenhuma das mulheres bombeiras militares possuía doutorado e nem pós doutorado.

Gráfico 1 – Formação acadêmica das mulheres bombeiras militares

O seu nível de escolaridade é:
61 respostas



Fonte: Elaborado pelos autores.

A formação superior na atividade bombeiro militar suscita ferrenhos debates sobre os impactos da educação superior na prática do ser bombeiro, como a sua relação com autoritarismo, a incidência de desvios de conduta, a satisfação no trabalho, a adesão a mudanças organizacionais, a interação com a sociedade, entre outros, Riccio (2017).

Contudo é fundamental para o enfrentamento dos desafios vivenciados na lida diária com a sociedade que nossas bombeiras tenham capacidade crítica, o que permite o





REVISTA OWL (*OWL Journal*)

www.revistaowl.com.br – ISSN: 2965-2634

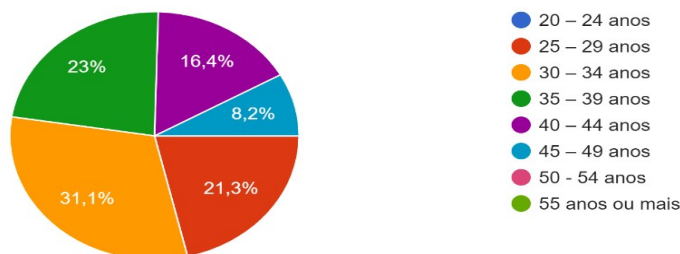
entendimento das demandas sociais e principalmente na resolução de conflitos que desaguam na qualidade dos serviços prestados.

Observa-se ainda, que aliado ao alto índice de capacitação intelectual das mulheres bombeiras militares que ultrapassa os 77% com formação superior, considerando a somatória das porcentagens de nível superior, especialização e mestrado, tem-se também que 75,9% dessas mulheres estão na fase reprodutiva denominada menacme, ou seja, a fase em que a mulher se encontra em período fértil, corroborando com uma das hipóteses da pesquisa sobre o impacto do percentual de bombeiras em idade reprodutiva.

O fator idade implica na criação por parte da gestão do CBMMT de medidas que visem a diminuição das desigualdades e vulnerabilidades das mulheres no ambiente profissional, concomitante com a implantação de políticas de valorização da mulher bombeira militar, no gráfico 2 está demonstrado a variação de idades encontradas.

Gráfico 2 – Média de idade das mulheres bombeiras militares

Que idade você tem?
61 respostas



Fonte: Elaborado pelos autores

A faixa etária da população estudada reflete no tempo de serviço contabilizado a partir dos anos de inclusão das mulheres nas fileiras do CBMMT. A classe acima de 35 anos corresponde a 48% da amostra.

Gráfico 3 – Tempo de serviço das bombeiras militares

Revista *OWL Journal*, Campina Grande – PB, v.3.n.3. jul/ago/set. 2025 – ISSN 2965-2634

A Revista *OWL Journal* está licenciada com uma Licença Creative Commons Atribuição (CC BY)

13/30



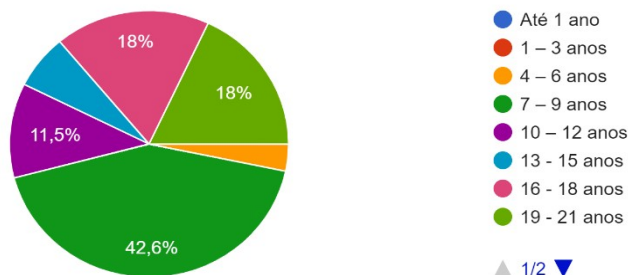


REVISTA OWL (*OWL Journal*)

www.revistaowl.com.br – ISSN: 2965-2634

Quantos anos de profissão nos bombeiros?

61 respostas



Fonte: Elaborado pelos autores

Observa-se que 36% possuem mais de 15 anos de serviço. Essa porcentagem reflete o grau de maturidade operacional e administrativa que as bombeiras estão construindo.

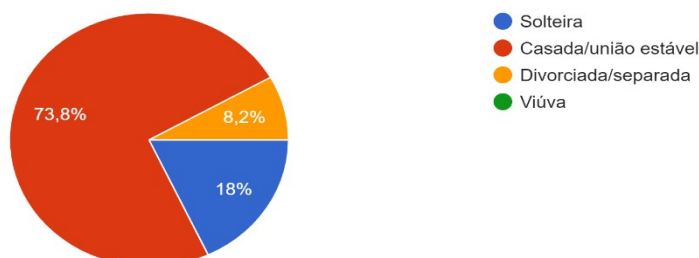
Como a inclusão de mulheres tem 21 anos demonstra que o contingente maior foi sendo incluído recentemente e o quanto é importante a inclusão de mulheres nas fileiras do CBMMT.

O gráfico 4 demonstra o percentual do estado civil das mulhere bombeiras militares.

Gráfico 4 – Amostragem do estado civil das bombeiras de MT

Qual seu estado civil:

61 respostas



Revista *OWL Journal*, Campina Grande – PB, v.3.n.3. jul/ago/set. 2025 – ISSN 2965-2634

A Revista *OWL Journal* está licenciada com uma Licença Creative Commons Atribuição (CC BY)

14/30





Fonte: Elaborado pelos autores

A porcentagem de 73,8% de mulheres casadas pode representar a possibilidade de relação com a maternidade, pois mulheres nessa fase geralmente estão mais aptas a gestação e a enfrentarem as adversidades profissionais advindas.

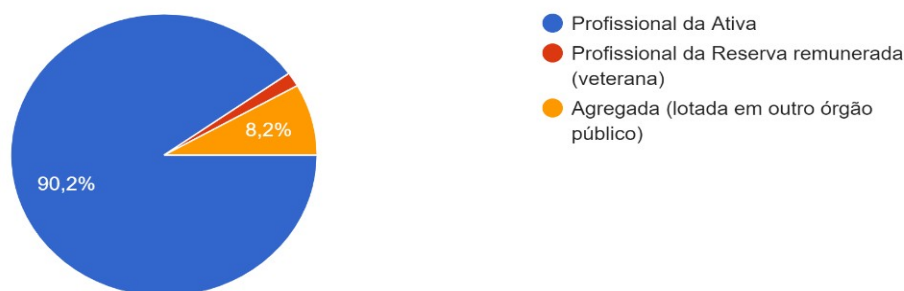
No próximo eixo serão abordados os tópicos relacionados a carreira militar e qual a percepção dessa bombeira sobre si mesma.

4.2 Eixo 2 - Carreira militar e a percepção das bombeiras sobre si mesmas

No gráfico 5 apresenta que 98,4% das mulheres bombeiras Militar de Mato Grosso são profissionais da ativa, em pleno desenvolvimento da carreira.

Gráfico 5 – Amostragem da distribuição das mulheres bombeiras quanto a sua situação atual de empregabilidade

Você é ?
61 respostas



Fonte: Elaborado pelos autores

A capilaridade, aqui representada por bombeiras que estão em outros órgãos é de apenas 8,2% o que implica que a maioria das mulheres estão realizando as suas atividades no CBMMT e submetidas às normas e procedimentos previstos.

No gráfico 6 está representada a porcentagem de distribuição das mulheres nos serviços operacional e administrativos.

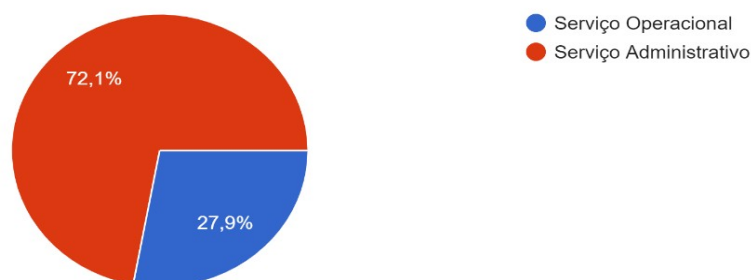




Gráfico 6 – Amostragem do tipo de serviço prestado pelas bombeiras militares

Em que área você trabalha?

61 respostas



Fonte: Elaborado pelos autores

As bombeiras militares estão predominantemente no serviço administrativo representadas por 72,1% da população estudada.

Essa realidade é condicionada pelo pensamento do utilitarismo ético, que segundo Thiry – Cherques (2002) é a corrente predominante nas organizações brasileiras, é também a orientação aristotélica da equidade sendo a posição que toma o outro como um ser particular, Thiebaut (1992).

Segundo Thiry-Cherques (2003) pode-se estar instalado um “problema feminino” que é tanto o problema de não considerar as particularidades biológica, psicológica e histórica das mulheres, como o de as desprezar ou explorar.

Procurando entender a capacitação das mulheres nas diversas áreas de especialização bombeiro militar, que em muitos casos exigem um alto desempenho físico, o gráfico 7 demonstra o percentual de especialistas.

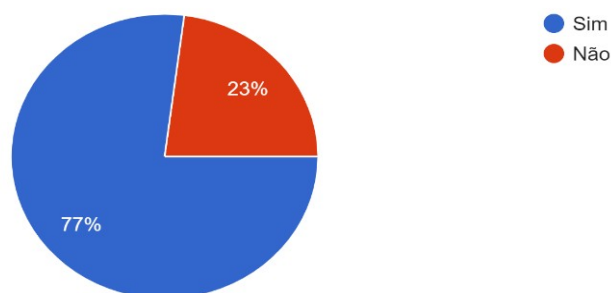




Gráfico 7 – Amostragem sobre curso de especialista Bombeiro Militar

Você tem algum curso de especialista ministrado pela corporação de bombeiros?

61 respostas



Fonte: Elaborado pelos autores

As bombeiras militares que responderam ao questionário afirmaram que apenas 23% não possuem cursos de especialista nas mais diversas áreas de atuação da Corporação.

Os resultados evidenciam que 98,4% das mulheres bombeiras são profissionais da ativa, 72,2% trabalham no serviço administrativo apesar de 77% dessas bombeiras terem cursos de especialistas.

Não se tem a intenção de levantar “bandeira” da teoria dos fracos, conhecida como “ética do escravo” que tão bem definiu Nietzsche (1998), ou seja, se cabe ao fraco determinar o que é certo e o errado, sendo a ética orientada para salvaguarda da fraqueza, tendo no fim, uma sociedade em que os fracos predominam.

Tampouco generalizar que as mulheres trabalham como oprimidas, silenciadas e injustiçadas e sim de constatar que há uma necessidade de transformação organizacional, corroborando com uma pertinente quebra de barreiras primárias e superpostas que dificultam a real inserção das mulheres no mercado de trabalho.

A percepção da mulher bombeira militar de Mato Grosso se matém protegida e profissionalizada, senão vejamos o gráfico 8.





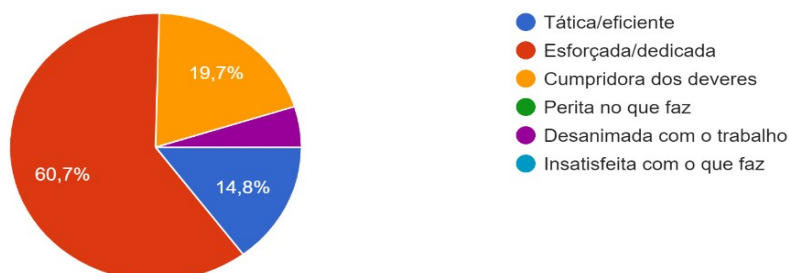
REVISTA OWL (*OWL Journal*)

www.revistaowl.com.br – ISSN: 2965-2634

Gráfico 8 – Amostragem sobre como a profissional bombeira se considera

Como profissional você se considera:

61 respostas



Fonte: Elaborado pelos autores

As bombeiras militares que participaram da pesquisa demonstraram que mesmo com as adversidades 60,7% se considera esforçada e ou dedicada, 19,7% cumpridora dos deveres, 14,8% tática e ou eficiente e 4,8% se considera desanimada com o trabalho expondo a maneira como se veem profissionalmente.

Uma maneira de explicar a dualidade em que vive as mulheres no CBMMT, pode ser vista pela interpretação da frase: “a farda não é uma veste que se despe com facilidade e até com indiferença, mas uma outra pele, que se adere à própria alma, irreversivelmente para sempre” (EXÉRCITO BRASILEIRO, 2002, p.2).

Apesar da aceitação e do nível de capacitação, ainda há mulheres que preferiram mudar de profissão, conforme gráfico 9.





Gráfico 9 – Amostragem sobre a aceitação da carreira profissional

Se pudesse escolher sua profissão hoje você:

61 respostas



Fonte: Elaborado pelos autores

A amostra populacional encerra a hipótese de insatisfação com a profissão escolhida ao apontar que 54,1% das mulheres bombeiras militares, se tivessem a oportunidade de escolher sua profissão hoje, escolheria a mesma profissão.

Neste contexto, esta pesquisa buscou entender quais garantias seriam para garantir a condição de mulher no espaço de trabalho, ou seja o que proporcionaria segurança e confiabilidade na profissão.

Foram ofertadas 08 garantias: redução do tempo de serviço para aposentadoria às mulheres em cinco anos, escala diferenciada para as mães, respeito as seguridades das gestantes e lactantes, teste de aptidão para cursos operacionais diferenciados por sexo, adicional salarial para as chefes de família (mães solo), creche institucionalizada em período constante, respeito à permanência dos adicionais salariais mesmo em período de gestação e licença maternidade, aumento nas oportunidades de vagas de trabalho destinadas às mulheres na entrada para a corporação; para que dessas fossem apontadas aquelas que são essenciais (Gráfico 10).

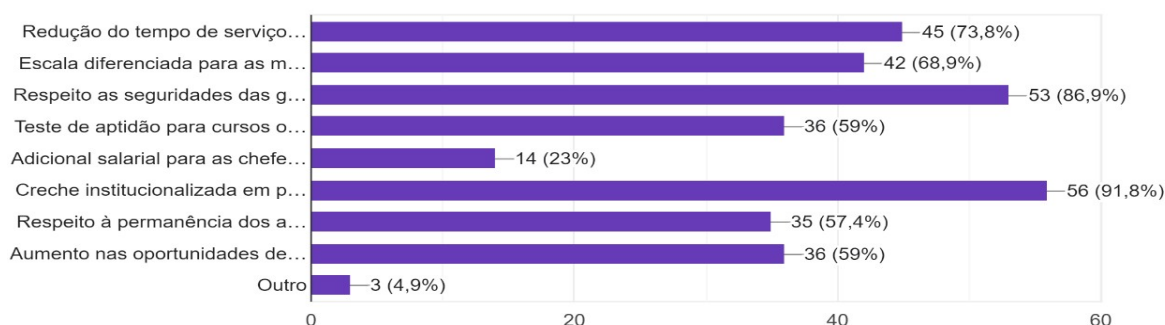




Gráfico 10 – Amostragem sobre o que é importante para garantir a condição de mulher no espaço de trabalho

Qual direito você considera importante para garantir nossa condição de Mulher no espaço de trabalho: (obs.: Você pode marcar mais de uma opção e ainda sugerir outras, se quiser)

61 respostas



Fonte: Elaborado pelos autores

Tendo como principal garantia apontada pelas respondentes a ser buscada e consolidada com 91,8% - a criação de uma creche institucionalizada em período constante, seguida de 86,9% para a manutenção das seguridades das gestantes e lactantes e 73,8% para a redução do tempo de serviço para aposentadoria às mulheres em cinco anos. Observa-se que todas essas garantias elencadas estão vinculadas aos desafios vivenciados na rotina de trabalho ao longo dos anos de serviço.

Essa pergunta ainda previa a possibilidade de sugerir uma outra garantia, sendo desconhecidas suas identidades e representadas apenas por R (respondente) e numeradas conforme forem selecionadas:

R1: “Uma portaria para mães com crianças com deficiência”.

R2: “Vagas específicas para mulheres em concurso interno”.

R3: “Apoio a lactante, independente da idade da criança. Minha filha tem mais de 2 anos, ainda amamentando. Sinto reprovação por parte de colegas”.

R4: “Escolas militares desde a educação infantil com ensino integral”.

R5: Considerando a atual conjuntura (acesso limitado na entrada da corporação), para promoção estabelecer o quantitativo mínimo de efetivo feminino a ser promovido em todas as promoções, desde que





alcançado todos os pré requisitos, independente do número de vagas.

Fonte: Elaborado pelos autores

4.3 Eixo 3 - As dificuldades enfrentadas pelas mulheres-mães bombeiras militares na vivência da maternidade

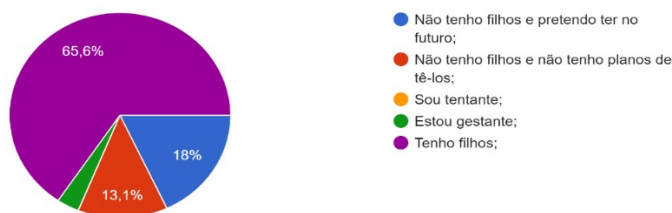
Neste eixo será apresentado os desafios que as mulheres bombeiras militares enfrentam diante da maternidade em uma corporação em que menos de 10% de efetivo é composto por mulheres.

O eixo 3, também, busca retratar o cotidiano das mães bombeiras, seus questionamentos, suas limitações físicas pós licença-maternidade, aspirações e principalmente os preconceitos e discriminações sobre a maternidade das mulheres-mães bombeiras militar.

Para tanto, as perguntas sobre maternidade foram direcionadas às mulheres que ou estão gestantes ou já possuem filhos, sendo 42 mulheres das 61 bombeiras que responderam a pesquisa (Gráfico 11).

Gráfico 11 – Amostragem sobre a maternidade e a situação atual das bombeiras

Com relação a maternidade, qual a sua situação atual:
61 respostas



Fonte: Elaborado pelos autores

Observa-se que 65,6% das bombeiras militares já possuem filhos, 18% não tem filho, porém pretende tê-los no futuro, 13,1% não tem filhos e não pretende tê-los e 3,3% é gestante.

A partir disso tornar-se importante entender as dificuldades advindas da gestação e maternidade ao serviço e pessoalmente à bombeira militar (Gráfico 12).

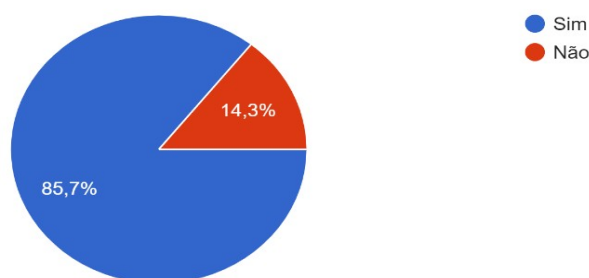




Gráfico 12 – Dificuldade em conciliar carreira e maternidade

Você acredita ter ou tem alguma dificuldade para conciliar a Carreira com a Maternidade?

42 respostas



Fonte: Elaborado pelos autores

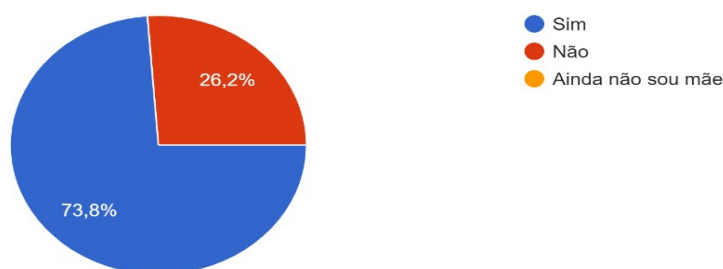
As bombeiras militares ao vivenciarem a maternidade encontram algumas barreiras de permanência no trabalho, pois observa-se que 85,7% afirmam ter dificuldade para conciliar a carreira com a maternidade.

As dificuldades podem ser explicadas ao abordarmos as dificuldades oriundas do ambiente de serviço, procurando entender os preconceitos e/ou discriminação a que elas estão sujeitas (Gráfico 13).

Gráfico 13 – Amostragem sobre a maternidade e a situação atual das bombeiras

Você já passou por algum constrangimento ou preconceito no ambiente de trabalho pelo fato de ser mãe e ter obrigações para com o cuidado de seu(s) filho(s)

42 respostas



Fonte: Elaborado pelos autores





Observa-se que 73,8% das mulheres passaram por situações de constrangimento e ou preconceitos no ambiente de trabalho pelo simples fato de serem mães e terem obrigações para com o cuidado de seus filhos.

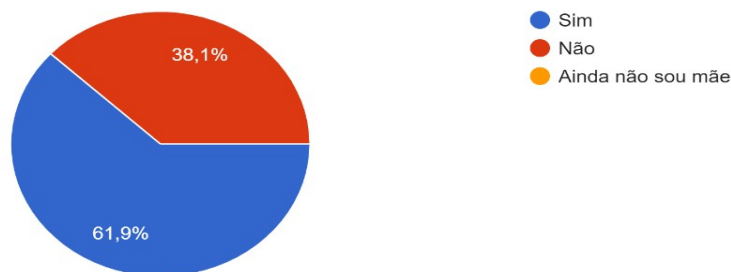
Esses dados são preocupantes, pois demonstram que as mulheres tem enfrentado dificuldades ao longo dos anos de serviço, não só pelo fato do sexo feminino, mas também pelas atribuições, necessidades ou escolha reprodutiva.

Essa problemática da maternidade também precisa ser entendida após o retorno da licença, no gráfico 14 está demonstrado o percentual de mulheres que passaram por este tipo de situação.

Gráfico 14 – Amostragem sobre a maternidade e o retorno ao trabalho

Após a Maternidade e o retorno ao trabalho, você sentiu algum tipo de pressão externa (chefes, colegas) para que provasse a sua capacidade de exercer o seu trabalho?

42 respostas



Fonte: Elaborado pelos autores

Quando do retorno ao trabalho, após a licença a maternidade, as mulheres são expostas a uma série de situações que mexem não só com o emocional como também com a estrutura familiar.

O afastamento do bebê no período do expediente ou escala de serviço, a amamentação do bebê, o condicionamento físico, representam condicionantes para que as mães tenham necessidade específicas logo após o retorno da licença.





REVISTA OWL (OWL Journal)

www.revistaowl.com.br – ISSN: 2965-2634

Observa-se que 61,9% das mães bombeiras afirmarem terem sentido algum tipo de pressão externa dos chefes e ou colegas de trabalho.

Esses números são ratificados pelas narrativas voluntárias das respondentes.

R6: "Meu filho doente, e por vergonha do atestado, fui para 10 dias do BEA (por determinação). Atualmente sinto vergonha de pedir redução de jornada (amparada por decreto estadual) por medo de julgamentos".

Autora desconhecida

R7: "Inúmeras vezes deixei de gozar folga (pós serviço) para conseguir atender a demanda do trabalho".

Autora desconhecida

R08: "Inúmeras vezes fui criticada por precisar me ausentar em caso de doença dos filhos ou por precisar levá-los para o quartel". Autora desconhecida

R09: "Fui julgada e criticada quando engravidei pela primeira a vez. Fui julgada e criticada quando engravidei pela segunda vez. A Instituição possui um ambiente pouco acolhedor para as mulheres/maternidade. Precisamos falar sobre isso!" Autora desconhecida

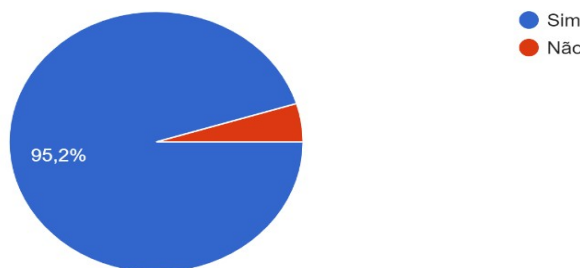
Fonte: Elaborado pelos autores

Porém, apesar de tudo isso, percebe-se que as mulheres-mães bombeiras militares não falta com a sua atribuição profissional, abdicando de estar em presença da família para cumprir as suas missões previstas (Gráfico 15).

Gráfico 15 – Amostragem sobre a convivência familiar e carreira bombeiro militar

Em algum momento você precisou sacrificar o convívio com família, com os filhos, para poder se dedicar a carreira Bombeiro Militar?

42 respostas



Fonte: Elaborado pelos autores.





REVISTA OWL (OWL Journal)

www.revistaowl.com.br – ISSN: 2965-2634

Observa-se que 95,2% das bombeiras militares em algum momento da carreira precisou sacrificar o convívio com a família, com os filhos para poder se dedicar integralmente ao trabalho ou simplesmente a missão que lhes fora determinada.

Os relatos das respondentes da pesquisa fazem com que os sacrifícios feitos em prol da carreira militar deixe de ser apenas semântico e transborde em quase 100% de dores e ausências a que essa mulheres-mães vem sendo submetidas para que não seja mais uma vez estigmatizada como “acochambrada”, como se fosse um defeito ou erro muito grave ser Mulher – Mãe – Bombeira Militar.

R10: “As dificuldades são no dia a dia do serviço diário mesmo. Por mais de 15 anos me dediquei exclusivamente a profissão, mas quando precisei sair do trabalho um pouco antes para buscar minha filha na escola, já obtive respostas do Comando como se fosse algo terrível de se fazer. Mas ninguém vê o tempo a mais que já dispendi pela Corporação. Diárias que não recebi, horas extras, as vezes que trabalhando no Adm tbem prestei serviço operacional, o não cumprimento de folgas estipuladas. Não é contabilizada a assunção de vários setores administrativos por falta de efetivo, o estresse e desgaste mental por ter que se responsabilizar por funções de diferentes seções. Todo este desgaste reflete no convívio familiar, que causa discussões, descontrole, fadiga, desânimo, sentimento de culpa por estar em casa, mas não ter disposição para nada. Minha observação do meio militar é que por mais que você, mulher, seja cumpridora de seus deveres e obrigações da melhor forma possível, não é o bastante. Um homem fazendo 1/3 do mesmo trabalho é mais valorizado. Desculpe odesabafo.” Autora desconhecida

R11: “O retorno do expediente de 8 horas me deixa longe do meu filho por 12 horas durante 5 dias da semana, pois em Cuiaba não é possível me deslocar na hora do almoço, e o tempo de deslocamento antes e após o expediente demanda muito tempo. Em uma escala operacional de 12 horas, eu teria o mesmo tempo longe de casa, mas em contrapartida teria mais tempo com meu filho.” Autora desconhecida

Fonte: Elaborado pelos autores

Esta pesquisa procurou entender se as mães sentem-se submetidas ao desmame precoce para atender as demandas da Corporação.





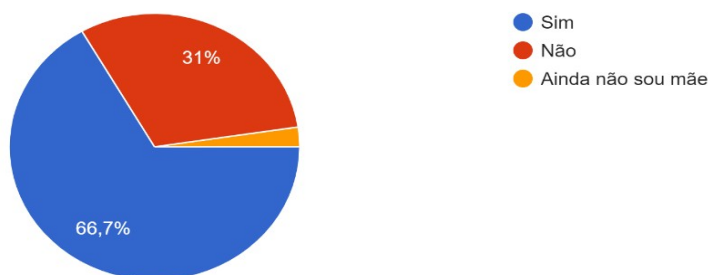
REVISTA OWL (*OWL Journal*)

www.revistaowl.com.br – ISSN: 2965-2634

Gráfico 16 – Amostragem sobre a maternidade e a situação atual das bombeiras

A rotina de trabalho ou as exigências da carreira Bombeiro Militar (assiduidade, TAF, missões, serviço operacional, entre outras situações) influ...te o fator preponderante no desmame do seu filho?

42 respostas



Fonte: Elaborado pelos autores

As mulheres – mães ratificaram a hipótese dos autores, em que 66,7% afirmam que a rotina do trabalho e ou as exigências da carreira Bombeiro Militar (teste de aptidão física, missões extras, serviço operacional) teriam influenciado negativamente na amamentação, e infelizmente em muitos casos sendo o fator preponderante no desmame de seus filhos.

A rotina de trabalho ou as exigências da carreira Bombeiro Militar (assiduidade, TAF, missões, serviço operacional, entre outras situações) influenciaram negativamente na amamentação, sendo este o fator preponderante no desmame do seu filho?

R12: "Deixei de amamentar minha filha porque o comandante me olhava de cara feia por eu estar saindo muito do quartel para amamentar." Autora desconhecida

R13: "Período de Temporada de Incêndio Florestais, em que a Bombeira Militar que ainda está em período de aleitamento materno conforme preconizado pelo Ministério da Saúde, ou seja, até os 02 anos de idade, a mesma é empenha para trabalhar por 10 dias em outro município." Autora desconhecida

Fonte: Elaborado pelos autores

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa teve início com o objetivo de compreender o impacto da maternidade na carreira militar das mulheres bombeiras militares de Mato Grosso. Foram levantadas hipóteses que nortearam o caminho a ser seguido durante o desenvolvimento de toda a





REVISTA OWL (*OWL Journal*)

www.revistaowl.com.br – ISSN: 2965-2634

pesquisa, sendo elas: o impacto do percentual de mulheres bombeiras militares em idade reprodutiva; a existência de barreiras primárias a efetiva inserção das mulheres na carreira militar gerando um quadro de insatisfação; e as dificuldades encontradas pelas mulheres-mães dentro da corporação estaria implicando em sacrifícios de convivência e auto-cuidado.

Ao recorrer a produção científica sobre a existência de barreiras que dificultam a inserção e ascensão da mulher na carreira militar deparamos com um teto de vidro enraizado a estrutura militar, composta em sua grande maioria de homens, pois do efetivo total de 1.322 (um mil, trezentos e vinte e dois) bombeiros militares, apenas 88(oitenta e oito) são mulheres, ou seja apenas 6,66% do Corpo de Bombeiros de Mato Grosso é do sexo feminino.

A mulheres-mães ainda são submetidas a muitas barreiras sendo necessária a implantação de uma política interna de valorização das mulheres e conscientização dos preconceitos e discriminação encontrados nesta pesquisa.

Há igualmente a necessidade de se falar mais sobre o tema carreira e maternidade, somente quando olha-se internamente, mensurando as dores reais que são provocadas às mulheres, será possível a dar um passo a frente e vislumbrar um quartel com equidade laboral.

Constatou-se uma surdez enquanto as vozes femininas dentro da Corporação, e a criação de um canal intitulado “Vamos Falar Sobre Isso”, permitirá que todas as mulheres tenham lugar de fala dentro da Instituição. Por conseguinte, as demandas serão mais facilmente levantadas como o clamor latente por uma criação de uma Portaria que atenda à mães com filhos especiais.

Como produto desta pesquisa, será apresentada uma proposta de ampliação da cobertura do período de lactação de mães-nutrisas feita pela Portaria nº001/BM-8/2020 equiparando-se ao que prescreve a OMS e tomando-se por base a Resolução nº139 CS/DP MT/2021 que já vigora em Mato Grosso e tem por objetivo a Política de Valorização da Maternidade das Defensoras e Servidoras Públicas.

Este artigo não encerra as discussões sobre o tema proposto, ao contrário, espera-se que muitas outras mulheres bombeiras militares escrevam, discutam e pesquisem sobre a Carreira e a Maternidade.



REVISTA OWL (*OWL Journal*)

www.revistaowl.com.br – ISSN: 2965-2634



REFERÊNCIAS

ABRAMO, Lais. **Custos do trabalho de homens e mulheres na América Latina: mitos e realidade**. 12 fev. 2001

ACKER, J. **Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations**. *Gender and Society*, v. 4, n.2, p. 139-158, jun. 1990.;

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

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Traduzido por Maria Helena Kühner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1999.

CADONÁ, Eliane. **”Amamentar é educar para a vida?!?”: a produção da maternidade contemporânea nas campanhas da amamentação** / Eliane Cadoná – Porto Alegre, 2010. 117 f. C125a. Diss. (Mestrado)

CARNEIRO, Luziberto Barrozo. **Teto de vidro: um estudo sobre os fatores deste fenômeno no Brasil sob a percepção das mulheres gestoras** / Luziberto Barrozo Carneiro. – 2018. 107p.

CARREIRAS, Helena. **Mulheres nas Forças Armadas: transformação institucional e recrutamento feminino**. *Sociologia – Problemas e Práticas*, Nº18.1995, pp.97-128

DA SILVA, Luciana Bragança Brandão. **A ausência na atividade operacional de quase 90% das bombeiras do quadro de praças do CBMMT**. Goiânia – GO, 2011.

_____. **O poder simbólico**. Traduzido por Fernando Tomaz. 6ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand, 2003.

_____. **Pedagogia do oprimido**. 1.ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra 1974;

FIGUEIRA E LOUREIRO. Karla Cristina Gomes Metelo. Maria do Carmo de Roma: **mulher policial militar: trinta anos entre o legal e o legítimo na polícia militar de MATO GROSSO**. RHM - Vol 17 nº 02 – Maio/Ago 2017

HIRATA, H.; KERGOAT, D. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007.;

LIBÂNEO, José Carlos. **Pedagogia e pedagogos, para quê?**São Paulo: Cortez, 2007;

Revista *OWL Journal*, Campina Grande – PB, v.3.n.3. jul/ago/set. 2025 – ISSN 2965-2634

A Revista *OWL Journal* está licenciada com uma Licença Creative Commons Atribuição (CC BY)

28/30





LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Metodologia do trabalho científico**: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projetos e relatório publicações e trabalhos científicos. São Paulo: Atlas, 2001.

_____. **Fundamentos de metodologia científica**. 5ª. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LOURO, G.L. **Gênero, história e educação: construção e desconstrução**. *Educação e Realidade*, 1995;

MAINARDI, Diva Maria Oliveira. **A formação da mulher para se tornar policial militar em Mato Grosso**. 2009. 107 f. Dissertação (Mestrado em Educação na Área de Concentração Educação, Cultura e Sociedade) - Universidade Federal de Mato Grosso, 2009.

MAZULO, Luana Ferreira da Silva. **Mulheres no Exército Brasileiro : um estudo sobre poder simbólico e relações de poder em uma organização militar**, 2010.;

MATO GROSSO. **Lei Complementar nº 555, de 29 de dezembro de 2014**. Dispõe sobre o Estatuto dos Militares do Estado de Mato Grosso.

MOORE, G. **Mommies and daddies on the fast track in other wealthy nations**. *Ann. Am. Acad. Pol. Soc. Sci*, v. 596, p. 208–213, 2004.

NIETZSCHE, F. W. **Além do bem e do mal: prelúdio a uma filosofia do futuro**. São Paulo: Companhia das Letras, 1998.

RICCIO, Vicente. **Diploma para quê?** A educação superior e os praças da Polícia Militar, Juiz de Fora – MG, 2016;

THIEBAUT, C. **Neoaristotelismos contemporâneos**. In: CAMPS, V. et al. (Orgs.). *Concepciones de la ética*. Madrid: Editorial Trota, 1992.

THIRY-CHERQUES, H. R. **Modelos de sobrevivência**. 2000. Tese (Doutorado) — Coppe/UFRJ, Rio de Janeiro.

THIRY-CHERQUES, H. R. e PIMENTA, R. C. **Condição feminina e percepção dos valores morais no nível técnico e gerencial das organizações brasileiras**. ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 27,2003,São Paulo, *Anais...*São Paulo: EnANPAD, 2003.

THIRY-CHERQUES, H. R. e PIMENTA, R. C. A vitória aparente: ética e mulher nas empresas. *Revista ESPM*, São Paulo, 2004. p. 20-83





REVISTA OWL (*OWL Journal*)

www.revistaowl.com.br – ISSN: 2965-2634

Recebido em: 18/07/2025

Aprovado em: 28/08/2025

Publicado em: 30/09/2025

Revista *OWL Journal*, Campina Grande – PB, v.3.n.3. jul/ago/set. 2025 – ISSN 2965-2634

A Revista OWL Journal está licenciada com uma Licença Creative Commons Atribuição (CC BY)

30/30

