

O Trabalho feminino de bombeiro: uma árdua relação de amadurecimento face aos direitos previdenciários

RESUMO

palavras-chave:
Trabalho de Bombeiros.
Gênero e Direitos Previdenciários.

Este artigo procura elucidar as conquistas no campo de direitos previdenciários na atividade feminina de bombeiros, levando em conta às formas de inserção, igualdade de direitos e oportunidades, reconhecimento social, empoderamento, situações cotidianas no ambiente de trabalho militar e aposentadoria. As diferenciações existentes entre o mundo civil e militar, apregoadas sobremaneira acerca dos direitos trabalhistas, sociais e femininos são trazidas como pressuposto para discussão, levando em conta a realidade de seu trabalho, os aspectos legais, institucionais e culturais que ele apregoa. Como características definidoras das atividades profissionais de bombeiros admitimos socialmente o risco, margeado pela periculosidade, insalubridade e penosidade contidos na maioria das ações laborais e de seu não credenciamento para o recebimento de pecúnia e diferenciação salarial ou diferenciação em relação ao tempo de serviço contributivo para aposentadoria nos termos de direitos e garantias previstos em outros tipos de trabalho civis com as mesmas e significativas particularidades.

ABSTRACT

key-words:
Firefighters work.
Gender and Social Security Rights.

This article seeks to elucidate the achievements in the field of social security rights in the female firefighter activity, taking into account the forms of insertion, equal rights and opportunities, social recognition, empowerment, everyday situations in the military work environment and retirement. The distinctions that exist between the civil and military world, widely proclaimed about labor, social and women's rights are brought to the point of discussion, taking into account the reality of his work, the legal, institutional and cultural aspects that he preaches. As defining characteristics of the professional activities of firefighters we socially admit the risk, bordered by the dangerousness, unhealthiness and hardships contained in most labor actions and their non-accreditation for receiving pecunia and salary differentiation or differentiation in relation to the time of contributory retirement service under rights and guarantees provided for in other types of civil work with the same and significant particularities.

APRESENTAÇÃO E HISTÓRIA

O trabalho feminino de bombeiros, tido como uma categoria laboral reconhecida socialmente é algo recente e considerado novo pela sociologia do trabalho quando comparado a outras profissões modernas. O combate a incêndios, característica principal da identidade de trabalho dos bombeiros e, incontestemente atividade fim dos serviços de segurança pública modernos, tem como fator preponderante em sua história a majoritária força de trabalho masculina nos mais diversos países.

Embora, algumas participações femininas pontuais em sua história sejam datadas a mais de 200 anos, como o caso da escrava nova-iorquina Molly Willians, que se tornou membro da Oceanus Engine Company # 11 por volta de 1815 e da californiana Lillie Hitchcock Coit, que se tornou membro honorário da Knickerbocker Engine Company # 5 ainda adolescente em 1859, essas aparições históricas são bastante restritas e muitas vezes pouco detalhadas acerca das atividades que desempenhavam realmente, ficando perdidos seus registros históricos ao longo dos séculos XIX e XX

* Doutorado em Sociologia do Trabalho pela Universidade Federal de Goiás/UFG
reycehadud@gmail.com.

** Doutor em Desenvolvimento Sustentável pela Universidade de Brasília/UnB.
ricardo.ufg@gmail.com.

numa espécie de “panaceia de vislumbres”.

De forma coletiva, as bombeiras apareceram historicamente na Grã-Bretanha com o *Girton Ladies' College* que funcionava como um corpo de bombeiros desenvolvido especificamente para mulheres entre os anos de 1878 até 1932. Supondo que outras mulheres também se apresentaram como voluntárias ativas durante esses anos, mas ficaram esquecidas pelos relatos históricos nos demais países, notamos que, foi principalmente durante a Segunda Guerra Mundial que muitas mulheres dos mesmos países envolvidos em guerra entraram no serviço de bombeiros voluntários para ocupar o lugar dos homens que haviam sido convocados para o serviço militar, principalmente nos EUA e Grã-Bretanha.

Após estes acontecimentos, o contexto dos anos 1970, marcou significativamente a incorporação de mulheres aos serviços de bombeiros de forma remunerada e em quadro de carreira, esta situação surgiu como fruto das lutas sociais emplacadas durante os anos 1960, principalmente em relação a inserção de mulheres nos mercados de trabalho considerados masculinos, fundamentadas na perspectiva de igualdade de direitos, emancipação via trabalho e movimento feminista da segunda onda que propagavam juntos para o encadeamento de uma legislação sobre oportunidades iguais de emprego.

No Brasil, os processos de redemocratização ocorridos no final dos anos 1980, permitiram que as brasileiras se inserissem nos trabalhos militares tanto de polícia quanto de bombeiros por uma margem percentual não muito significativa, em torno de 10% das vagas ofertadas nos concursos regulares das federações concernentes às novas constituições. Esta qualidade de inserção no trabalho perdurou por cerca de mais duas décadas, quando existiram as primeiras contestações da situação de desigualdade neste ambiente militar objetivando questões ligadas à maternidade, diferenciações nos testes de condicionamento físico para entrada em cursos de especialização, aspectos esses que se tornaram uma barreira não oficial para as mulheres desde os primeiros tempos de inserção e que fomentaram o preenchimento de espaços que hoje chegam a ser ocupados por apenas 13,5% de profissionais mulheres trabalhando na Secretaria de Segurança Pública.

Nesta realidade, o trabalho feminino de bombeiros é algo crescente, mas esbarra ainda numa baixa percentagem de recrutamento de mulheres em torno de no máximo 5% do percentual total de lotações nos países concernentes e mais bem representados. Atualmente, os processos de visibilidade feminina no trabalho de bombeiros e igualdade de oportunidades se pontuam por um olhar mais crítico acerca do empoderamento das mulheres, das situações de violência a sua pessoa, seus direitos e também, numa luta para reestruturação profissional que abarque as necessidades das profissionais que são mães, possuem crianças pequenas e ainda trabalham em turnos inadequados com sua situação no lar (CHADUD, 2017).

CAMINHO METODOLÓGICO

O presente estudo é de natureza qualitativa, de caráter exploratório e descritivo, desenvolvido a partir de levantamento bibliográfico e análise crítica dos dados obtidos em pesquisas já realizadas. A coleta de dados foi realizada no período de janeiro a julho de 2019, nos portais institucionais de bombeiros, nas constituições estaduais, leis federais e leis estaduais voltadas para o trabalho de bombeiros. Para a coleta das informações utilizou-se pesquisa direcionada a acervo virtual na biblioteca nacional, levantamentos bibliográficos sobre o tema nos mais variados portais de pesquisa acadêmica e sites de

notícias de grande repercussão mundial e nacional.

A análise temática dos dados seguiu os passos de pré-análise, exploração do material, tratamento dos resultados obtidos e interpretação (MINAYO, 2011) onde, inicialmente, buscou-se um processo de organização, leitura, releitura e construção de agrupamentos dos dados por temas relacionados à previdência social, contribuição previdenciária, reconhecimento de direitos específicos da atividade de risco e direitos da mulher ligados ao trabalho. Ressaltamos que os dados apresentados, resumidamente, visam constituir uma breve caracterização do universo dos bombeiros de forma geral e das bombeiras de forma específica, descrevendo de forma panorâmica as suas condições de vida laboral, experiência como mulheres no trabalho, perspectiva de melhorias e as conquistas no campo dos direitos previdenciários a partir de leis que viabilizem sua integridade, saúde e respeito.

AS BOMBEIRAS E SUAS RELAÇÕES DE TRABALHO

As propostas de inclusão da mão de obra feminina dentro dos espaços militares são ressentidas e configuram um ideário auferido em nosso país pelos processos de redemocratização pós 1985, que trouxeram como referência, a construção de uma nova identidade das instituições militares a partir de um processo de humanização que como “efeito cosmético” e de “marketing” (CALAZANS, 2003) buscavam dar melhor visibilidade aos propósitos institucionais e na redução da identidade truculenta ainda reverberada do período histórico de governo militar.

Mesmo que se tenha a idéia de que a inserção feminina nos espaços militares de bombeiros foi um grande avanço, as formas como esta inserção se deram são apregoadas como tardia, minoritária e conflituosa até os tempos atuais, principalmente, quando se consideram as relações de trabalho operacional a que estas militares estão subordinadas e as dificuldades que elas encontram para conciliarem o trabalho, a casa e cuidado com os filhos (CHADUD, 2017).

Do ponto de vista das representações sociais, as bombeiras representam uma novidade incontornável na vida cotidiana onde;

em lugar de evitar, fez-se um trabalho de ancoragem visando familiarizá-la, transformá-la para a integrar no universo do pensamento pré-existente, trabalho que corresponde a uma função cognitiva essencial da representação e pode, assim, incluir todo elemento estranho ou desconhecido no ambiente social ou ideacional (JODELET, 2001, p.15).

Neste aspecto, notamos que as construções identitárias acerca da atividade profissional de bombeiros na infância incidem numa mudança das estruturas tradicionais da sociedade (BAIÃO, 2006) vindo a transformar de forma singular como as crianças formam seus conceitos acerca do gênero, tendo em vista que, para elas (crianças), mulheres também podem desempenhar o trabalho de bombeiros.

Ainda que existam outras atividades consideradas como universos predominantemente masculinos, como a construção civil (DA SILVA, HONÓRIO, 2011), engenharia (LOMBARDI, 2017), direção veicular de automóveis de grande porte (SALVAGNI, 2013; REBELO, 2013), medicina (COLLING, 2011) e carreiras jurídicas (BONNELLI, 2016), a atividade militar de bombeiros se torna uma questão especial

devido ao fato de perdurar historicamente um percentual minoritário de mulheres que não tende ao crescimento, devido à condição restritiva eleitoralmente instituída de suas vagas nos concursos na maioria dos estados brasileiros.

Unindo o empecilho legal e as novas formas de representação com que se dão os processos de entrada na profissão, o trabalho de bombeiras ainda se estabelece muitas vezes por uma formatação de significância de afinidades culturais de gênero para o trabalho, dadas por construções sexuadas de capacitação profissional que garantem, por assim dizer, o desenvolvimento de formas acentuadas de segregação para o exercício das tarefas mesmo quando estas já se encontram inseridas na profissão. Com marcadores bastante emblemáticos, ora pela minoria, ora pela inserção tardia (CHADUD, 2017), a idealização do trabalho feminino de bombeiros também grava uma desvantagem para as mulheres: a forma com que ele é comumente realizado se pauta sobremaneira no trabalho braçal que, compilado pela vertente do gênero e transversalizado pela cultura, torna emblemática e satisfatória a condição masculina como melhor expoente para executá-lo.

Desta maneira, podemos incidir que o trabalho de bombeiros pontua um ambiente rico em formas de valorização e desvalorização para o trabalho a partir do gênero e, que muito pode contribuir para a não identificação das profissionais femininas com o trabalho dentro e fora deste, sendo respectivamente evidenciadas pelas relações que se instauram no intercâmbio com os demais colegas de sexo masculino e também em perspectiva dialética com a sociedade.

LABORANDO NUM TRABALHO DE RISCO

É certo que um marcador agravante das atividades de bombeiros se concentra na capacidade de lidar com riscos (BECK, 2007) em uma sociedade cercada por conflitos, violência e adversidades, sem contar nas formas de catástrofes e situações de emergência cotidianas do clima acentuadas pelo desenvolvimento econômico e também social. Neste aspecto, o trabalho de bombeiros é considerado como alicerce de uma identidade voltada para o risco e perigo (CHADUD, 2013) que aflige seus integrantes por uma via tênue de desgaste ocupacional e representação social heroica que em si mesma não consegue configurar a realidade de trabalho e as condições de existência humana dentro dele.

Podemos supor que, para as bombeiras, a compreensão deste cenário de trabalho em meio aos riscos e de uma especialidade competente para resolvê-los remetidas socialmente a uma identidade heróica gera um viés na concepção de autonomia (palavra que vem do grego *autos*=por si próprio + *nomos*=norma, lei) que de acordo com o desenvolvimento das especializações de trabalho (FRIEDSON, 1988) garante o reconhecimento de seu trabalho pelo conhecimento especializado e não por atribuições distintas da técnica e da especialização como aquelas remetida pela identidade de herói.

Sabemos que etimologicamente a autonomia significa o poder de dar a si a própria lei e que de forma filosófica conduz a um pensamento de liberdade, da propriedade que o ser humano pretensamente possa ter de escolher as leis que regem sua conduta, sua possibilidade e capacidade de livre decisão para si e para o grupo que pertence e, que no caso das bombeiras, parece estar bem distante da realidade de trabalho, pois segundo elas, as regras de vida do quartel incidem sobremaneira em suas próprias ações de vida e elas não tem articulação suficiente para descredenciar tal incidência (CHADUD, 2017) quando em muitos casos, não possuem um grau hierárquico

que possam fomentar discursos e políticas acerca de suas necessidades como mulher.

Tomando este aspecto do trabalho de bombeiras e sua suposta realidade de autonomia dentro do espaço laboral e, em contrapartida, destacando os Objetivos de Desarrollo Del Milenio: una mirada desde América Latina y el Caribe, onde para os debatedores a definição de autonomia agrega um grau de liberdade que uma mulher tem para poder agir de acordo com a sua escolha e não com a de outros, notamos que, no caso das bombeiras, existe uma estreita relação entre o ganho de autonomia das mulheres e os espaços de poder que possam constituir, tanto individual como coletivamente, uma vez que sua inserção é mediada por uma história recente e minorada nos quadros de poder. Fator mais expressivo desta falta de autonomia é observado pela forma com que administrativamente estão dispostas as realidades funcionais de trabalho que apregoam o sistema militar como norteador das relações de poder/mando e de tratamento hierárquico, que distanciam sobremaneira o vértice da pirâmide de sua base sustentadora e necessitada de políticas de reconhecimento.

Exemplo desta situação é granjeado à maioria dos estados brasileiros onde se nota que, estes, ainda não tiveram até este momento comandantes mulheres em seus cargos de maior hierarquia militar, ou seja, como comandantes gerais e/ou sub-comandantes, tendo ainda, uma pequena representação como comandantes de batalhões e até mesmo diretorias. Tecendo um afinamento destas relações de poder e trabalho, notamos também que, mesmo quando apreciamos condutas diferenciadas que possibilitem às bombeiras serem reconhecidas por ações em meios adversos que coloquem em risco suas vidas e sejam “promovidas” por seu ato de bravura, esta situação quase não acontece.

Diante destes fatos, a autonomia, no contexto aqui discutido e muitas vezes negligenciado no contexto de trabalho das bombeiras, preconiza a capacidade e a possibilidade de existência de condições concretas que permitam às mulheres tomar livremente as decisões que afetam as suas vidas e também o poder de agir segundo tais decisões, sendo este poder condição para manter sua saúde e respeito quando vivenciam situações de violência de gênero. O que fica de certa forma evidente nas primeiras observações do estudo sobre bombeiras é que estes significados conformam uma necessidade de autonomia, cujo significado relaciona a mulher como um sujeito na tomada de decisões no âmbito do trabalho, assim como, de uma pessoa despojada de instrumentos que venham fornecer melhor qualidade neste “poder” para lidar com os conflitos tidos em trabalho.

A EDUCAÇÃO, AS RELAÇÕES DE PODER E O RECONHECIMENTO DE SI

Ao contrário do que se observa em outras atividades, a educação no contexto dos bombeiros não aparece como marcador fundamental para a autonomia das mulheres, muitas delas possuem nível educacional até mesmo superior a maioria dos bombeiros, mas isto não é confirmado com melhores posições ou reconhecimento profissional (BRASIL, 2013).

Assim, o significativo ocorrido em relação à educação, como direito a disputa equitativa por postos de trabalho ou subida nestes, margeados no bombeiro pela posse de título em nível superior, não significam abertura de mercado de trabalho para as mulheres, mas sim, uma abertura residual em cotas de inserção ou parcelas no âmbito

do poder militar.

Se observarmos que dentro deste ambiente de trabalho dos bombeiros os títulos em especializações educacionais fora da instituição e até mesmo pós-graduações (mestrado, doutorado) não servem como fatores preponderantes para pontuar qualificações e subida de postos e graduações hierárquicas, servindo apenas como adendo para diferenciações funcionais por proximidade de áreas que a educação, como aporte dos anseios feministas de emancipação e que para os preceitos de autonomia, não funcionam como baluartes para o enfrentamento da “opressão” pelas mulheres neste espaço de trabalho.

De forma geral, muitas dificuldades são encontradas no espaço de trabalho como mostra a mais recente pesquisa nacional sobre o Perfil Profissiográfico e Mapeamento de Competências dos Cargos Institucionais de Segurança Pública Estaduais (2012), que expressa os “elementos dificultadores” da organização de trabalho bombeiro militar:

Tabela 1: Aspectos Dificultosos no Exercício do Trabalho de Bombeiros.

Fonte: Secretaria de Segurança Pública Nacional (SENASP/2012)

Dificultadores da Organização do Trabalho de Bombeiros
Regime militar
Excesso de postos e graduações
Idade limite para ingresso no CFO (Curso de formação de oficiais)
Falta de um representante que defenda as necessidades dos soldados dentro da corporação
Falta de interação entre as Unidades
Excesso de burocracia
Inexistência de plano de carreira
Falta de critérios claros e adequados para ascensão profissional
Ascensão profissional demorada
Má administração do comando/ Desorganização administrativa
Descumprimento dos prazos por parte da Instituição
Grande disparidade salarial dentro da corporação
Falta de efetivo
Escala extra excessiva
Horário de expediente
Má distribuição do efetivo
Atuação em área que não tem afinidade
Desvio de função
Movimentações excessivas e sem critérios
Falta de legislação própria
Atuar em serviços gerais
Fazer serviço de guarda
Falta de acesso à ouvidoria
Inexistência de sistema prisional próprio
Comando geral por indicação política
Interferência externa de políticos

Notamos que em respeito à autonomia por via educacional, a Tabela 1 tem como primeiro expoente dificultador da organização do trabalho o “regime militar” e o “excesso de postos e graduações” que, para as mulheres, juntos dificultam ainda mais o alcance do vértice de poder que somado a “falta de critérios claros e adequados para a ascensão profissional” e a “ascensão profissional demorada” minoram ainda mais suas possibilidades e, concomitantemente, aceleram entre homens e mulheres a “grande disparidade salarial dentro da corporação” e também de formas de empoderamento.

Tratando ainda desta pesquisa, evidenciamos que, a situação das mulheres não é categorizada particularmente, nem mesmo tida como uma problemática no espaço laboral, mesmo que os dados confirmem que elas estão numa situação de minoria e subalternidade (BRASIL, 2013) e possuam demandas muito específicas em relação aos colegas de gênero masculino, principalmente em relação ao fato de serem chefes de família (CHADUD, 2017) tais infortúnios encontrados no campo de trabalho não são descritos. Tornando de maneira mais abrangente esta dimensão, as condições de

trabalho são ressaltadas assinalando seus aspectos dificultadores:

REBESP
v. 12, Especial
2019

Tabela 2: Aspectos
dificultadores do Trabalho de
bombeiro em si.

Fonte: Secretaria
de Segurança Pública Nacional
(SENASP/2012).

Dificuldades nas Condições de Trabalho
Falta de adicional por insalubridade
Extensão do curso de formação
Dificuldade de acesso a cursos externos e no exterior
Falta de material didático
Método de ensino inadequado
Rigidez desnecessária durante alguns cursos
Falta de preparação para a devolutiva à família dos vitimados
Falta de um curso de Gestão de Segurança Pública que forme o soldado com nível superior
Pouco número de vagas nos concursos
Instalações precárias
Falta de equipamentos adequados
Falta de equipamentos de socorro
Falta de adicional por insalubridade
Equipamentos de socorro ultrapassados
Viaturas de socorro ultrapassadas
Falta de manutenção em materiais e equipamentos
Falta de manutenção de viaturas
Falta de Equipamento de Proteção Individual
Falta de material de limpeza
Falta de material de escritório
Falta de qualidade do uniforme
Soldados trabalhando com o fardamento insuficiente (possuem apenas algumas peças)
Soldados trabalhando com fardamento inadequado
Valor pago pelo uniforme
Compra de coturnos inadequados
Falta de pesquisa junto aos soldados para aquisição de equipamentos
Serviços de saúde inadequados
Alimentação sem balanceamento
Fonte de pagamento (banco)
Falta de pagamento de hora/aula
Exposição em excesso ao rádio
Falta de um piso nacional de salário
Diferença nas gratificações
Pagamento de multa de trânsito
Falta do auxílio moradia
Falta de adicional noturno
Falta de indenização pelo risco de morte
Falta de seguro de vida como benefício inerente à profissão
Falta de auxílio fardamento para os soldados
Falta de auxílio alimentação
Existência de rancho
Falta de acesso à internet

Notamos a partir da Tabela 2 que, em relação ao contexto de trabalho específico das bombeiras e suas relações pessoais e sociais, o “pouco número de vagas nos concursos” já destacado anteriormente e, sobremaneira, a “extensão do curso de formação”, geram dificuldades de conciliação da casa com o trabalho e principalmente com a criação dos filhos, significativamente pelas chefes de família que, de outra forma, também acentuam a “dificuldade de acesso a cursos externos e no exterior” que melhor as qualificam entre os profissionais e as credenciam para a subida na escala hierárquica. Acerca dos cursos ainda podemos ressaltar que, a “rigidez desnecessária durante alguns cursos” acrescem negativamente a emblemática educacional militar e, portanto, incidem na qualidade de vida laboral destas profissionais e em suas idealizações acerca do futuro que se esbarra numa “permanência de instalações precárias” ainda observadas freqüentemente nestas instituições.

Portanto, a educação como elemento sinalizador de conquistas de gênero dentro deste ambiente de trabalho não parece como um marcador ideal de autonomia, tendo em vista que, em relação às mulheres, as instituições militares ainda não concebem diferenciações salariais e de posição hierárquica superior àquelas que possuem títulos educacionais *latu sensu* e *strictu sensu*, mesmo que elas apontem maior e melhor número nos cursos de graduação e pós-graduação do país e ainda continuem sendo as

mais expressivas em desenvolver pesquisas sobre o local de trabalho a que pertencam.

“SEUS” DIREITOS PREVIDENCIÁRIOS

Um debate muito frutífero em todo o mundo e no Brasil, especialmente, gira em torno da redução dos gastos públicos e reforma da previdência social. Parte dos discursos contesta quão grande é a receita federal destinada à folha de pagamento de militares e quão grande se torna o dispêndio com essa categoria de trabalho que se aposentam cinco anos a menos que a maioria dos profissionais civis e possuem em muitos estados, uma percepção remunerativa superior de mais um grau hierárquico, quando chegada sua entrada na reserva remunerada (aposentadoria por tempo de serviço).

Neste debate, Álvaro Solon de França (2004) sustenta que a política previdenciária:

para além do discurso midiático que trata a Previdência Social como a política desestabilizadora das contas públicas, responsável pelo déficit e dívida pública do Brasil, existe uma política forte, responsável pela estabilidade social do país, por impulsionar o crescimento econômico dos municípios e atuar na redução da desigualdade (Apud, JESUS, 2015, p.214).

O autor ainda sustenta que, a Previdência Social brasileira é o maior sistema de redistribuição de renda do mundo, mas sabemos que mesmo alicerçada nos princípios da universalidade e solidariedade, a proteção social não é privilégio de todos os trabalhadores brasileiros como, por exemplo, aqueles que vivem à margem do trabalho formal e da proteção social muitas vezes por não possuírem condições objetivas de fazê-lo.

Sabendo que as demais profissões civis reconhecem alguns direitos sociais não reservados aos militares como: direito a greve, de filiação a sindicatos e relacionados ao trabalho, tais como: fundo de garantia, percepção remunerativa de insalubridade, periculosidade e de exercício de atividade penosa; cabe aqui realizarmos uma apreciação de como atualmente o trabalho militar de bombeiros se encontra em relação à previdência social:

Tabela 3: Diferenciação acerca da Lei Previdenciária.

Fonte: SENASP

Elaboração: própria e em parceria com o CDDBM

UF	LEI PREVIDENCIÁRIA PRÓPRIA?	LEI PREVIDENCIÁRIA JUNTO COM CIVIS?
AC	Não	Sim
AL	Não	Sim
AM	Não	Sim
AP	Sim	Não
BA	Não	Sim
CE	Sim	Não
DF	Sim	Não
ES	Não	Sim
GO	Não	Sim
MA	Não	Sim
MG	Sim	Não
MS	Não	Sim
MT	Não	Sim
PA	Não	Sim
PB	Não	Sim
PE	Sim	Não
PI	Sim	Não
PR	Sim	Não

REBESP
v. 12, Especial
2019

Tabela 3: Diferenciação
acerca da Lei Previdenciária.
(continuação)

Fonte: SENASP

RJ	Sim	Sim
RN	Não	Sim
RO	Não	Sim
RR	Sim	Não
RS	Sim	Não
SC	Não	Não
SE	Sim	Não
SP	Não	Sim
TO	Não	Sim

Elaboração: própria e
em parceria com o CDDBM.

Como demonstrado na Tabela 3, em relação à posse de Lei Previdenciária Específica para Bombeiros contemplando suas especificidades de trabalho, nos 27 estados da federação estudados, apenas 11 estados (AP, CE, DF, MG, PE, PI, PR, RJ, RR, RS e SE), ou seja, menos da metade deles possuem legalidade privativa à sua categoria de serviço público de segurança. Destes, quatro se encontram na região nordestina, dois na região norte, dois na sudeste, dois na sul e um no centro-oeste (capital federal).

Observando se esta lei previdenciária foi feita juntamente com os demais servidores civis de cada estado (Tabela 3, Coluna 3) encontramos (como grifado em vermelho) apenas o estado do Rio de Janeiro que possui Lei Previdenciária própria realizada junto aos demais servidores civis, onde muitos de seus profissionais são categorizados como participantes do quadro de profissionais de saúde do estado carioca. Santa Catarina não possui Lei Previdenciária própria e também não agrega pertencimento a outros estatutos previdenciários civis.

Procurando desvendar as nuances destes direitos sociais ligados ao trabalho, observamos a partir da Tabela 4 que, a posse de regime previdenciário e a coexistência deste instituto como próprio ou integrado a outros servidores civis demonstra outra face do trabalho de bombeiro que:

Tabela 4: Situação do
Regime Previdenciário.

Fonte: SENASP.

Elaboração: própria e
em parceria com o CDDBM.

UF	REGIME PREVIDENCIÁRIO?	INSTITUTO PRÓPRIO?	INSTITUTO PREVIDENCIÁRIO JUNTO COM CIVIS?
AC	Não	Não	Sim
AL	Sim	Não	Não
AM	Sim	Não	Sim
AP	Sim	Não	Sim
BA	Sim	Não	Sim
CE	Sim	Não	Sim
DF	Não	Sim	Não
ES	Sim	Não	Sim
GO	Sim	Não	Sim
MA	Sim	Não	Sim
MG	Sim	Sim	Não
MS	Não	Não	Sim
MT	Sim	Não	Sim
PA	Sim	Não	Sim
PB	Sim	Não	Sim
PE	Sim	Não	Sim
PI	Sim	Não	Sim
PR	Sim	Não	Sim
RJ	Sim	Não	Sim
RN	Sim	Não	Sim
RO	Sim	Não	Sim
RR	Sim	Sim	Não
RS	Sim	Não	Sim
SC	Não	Não	Não
SE	Sim	Não	Sim
SP	Sim	Não	Sim
TO	Sim	Não	Sim

De acordo com a segunda coluna (com elementos em destaque pela cor vermelha) quatro estados não possuem regime previdenciário (AC, DF, MS e SC) e apenas três estados (terceira coluna com elementos em destaque pela cor vermelha) possuem instituto próprio sendo: Distrito federal, Minas gerais e Roraima. Algo interessante aparece quando se observa as duas colunas em sobreposição: o Distrito Federal não possui regime previdenciário próprio, mas possui instituto próprio. Ou seja, possui um

instituto que recebe contribuições previdenciárias, mas não qualifica as diferenciações de trabalho em relação às demais atividades civis que possuem outras garantias já evidenciadas neste texto, como o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

Continuando com a Tabela 4, notamos a partir da quarta coluna que apenas Alagoas, Distrito Federal, Minas Gerais, Roraima e Santa Catarina não possuem instituto previdenciário em conjunto com outras atividades civis. Destaque para os estados de Minas Gerais e Roraima (destacados em azul) que possuem regime previdenciário, instituto próprio e separação destes em relação aos demais servidores civis.

Objetando relacionar a integralidade dos proventos de aposentadoria e a paridade com os vencimentos dos ativos que efetuam serviço militar de bombeiros, tivemos a seguinte proporção elencada na Tabela 5 na segunda e terceira coluna:

Tabela 5: Integralidade, paridade e alíquota de contribuição dos proventos.

Fonte: SENASP.

Elaboração: própria e em parceria com o CDDBM.

UF	INTEGRALIDADE?	PARIDADE COM ATIVO?	PENSÃO INTEGRAL?	QUAL O VALOR DA ALÍQUOTA DE CONTRIBUIÇÃO? (%)
AC	Sim	Sim	Sim	14
AL	Sim	Sim	Não	11
AM	Sim	Sim	Não	11
AP	Sim	Sim	Sim	11
BA	Sim	Sim	Não	14
CE	Sim	Sim	Sim	14
DF	Sim	Sim	Sim	7,5
ES	Sim	Sim	Não	11
GO	Sim	Sim	Não	14,25
MA	Sim	Sim	Não	11
MG	Sim	Sim	Sim	8
MS	Sim	Sim	Não	14
MT	Sim	Sim	Sim	11
PA	Sim	Não	Não	8
PB	Não	Não	Não	11
PE	Sim	Sim	Sim	13,5
PI	Sim	Sim	Sim	14
PR	Sim	Sim	Sim	11
RJ	Sim	Sim	Não	14
RN	Não	Não	Não	11
RO	Sim	Sim	Sim	14,5
RR	Sim	Sim	Sim	11
RS	Sim	Sim	Não	14
SC	Sim	Sim	Não	14
SE	Sim	Sim	Sim	13
SP	Sim	Sim	Não	11
TO	Sim	Sim	Não	12

De sorte, os proventos de aposentadoria não aparecem integrais em apenas dois estados brasileiros: Paraíba e Rio Grande do Norte que, conseqüentemente os projeta na disparidade com os vencimentos dos ativos referenciada na segunda coluna. O estado do Pará (realçado em azul) aparece como o único ente federativo que possui integralidade dos proventos, mas não possui paridade de recebimentos pecuniários dos aposentados e pensionistas com os ativos.

Analisando mais precisamente a Tabela 5, notamos que a quarta coluna referencia os estados (destacados em cor vermelha) que não possuem pensão integral totalizando 15 federações. Destas, cinco estão na região nordeste (AL, BA, MA, PB e RN), três na região sudeste (ES, RJ e SP), três no centro-oeste (GO, MS e TO) e dois na região norte (AM e PA) e sul (RS e SC). Mais da metade dos estados não possuem pensão integral, fator considerado preocupante quando se observa o risco ocupacional e as adversidades do ambiente de trabalho bombeiro militar.

Em respeito às maiores percentagens de contribuição previdenciária notamos pelos destaques em vermelho da coluna 5 (Tabela 5) que oito estados (AC, BA, CE, MS,

PI, RJ, RS e SC) tem uma alíquota de contribuição em torno de 14%, porcentagem essa, apregoada como teto do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) ainda a ser discutido como proposta para o reforma da previdência em outros setores do serviço público, mas que já se encontra categorizado nas remunerações salariais dos bombeiros militares estaduais. Descendo a escala de porcentagem contributiva temos: Pernambuco com 13,5%, Sergipe com 13% e Tocantins com 12%. De maneira muito significativa, e com porcentagem em torno de 11% aparecem 10 estados (AL, AM, AP, ES, MT, PB, PR, RN, RR e SP) e outros dois (MG e PA) com 8% de alíquota contributiva. As discrepâncias são auferidas com maiores proporções e, acima do suposto teto de reforma da previdência, em Goiás e Roraima, com respectivamente 14,25% e 14,50% de contribuição. Apenas o Distrito Federal aparece com 7,5% de alíquota sendo esta a menor participação contributiva previdenciária de bombeiros em todo o país.

Expondo estas considerações em torno das diferenciações em termos previdenciários e de forma geral, de Direitos ligados ao trabalho, tornou-se interessante relacionar a questão pertinente às bombeiras, tendo em vista os anos de contribuição previdenciária e também suas garantias:

Tabela 6: Diferenças de Contribuição Previdenciária por gênero e unidade da Federação.

Fonte: SENASP.

Elaboração: própria e em parceria com o CDDBM.

UF	POSTO IMEDIATO?	QUAL TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO HOMEM? (anos)	QUAL TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO MULHER? (anos)
AC	Sim	30	25
AL	Sim	30	25
AM	Não	30	25
AP	Não	25	25
BA	Sim	30	30
CE	Sim	30	30
DF	Não	30	30
ES	Não	35	35
GO	Sim	30	30
MA	Não	30	25
MG	Sim	30	25
MS	Não	30	25
MT	Sim	30	25
PA	Não	30	25
PB	Sim	30	30
PE	Sim	30	25
PI	Não	30	30
PR	Não	25	25
RJ	Sim	30	30
RN	Não	30	30
RO	Não	30	25
RR	Sim	30	25
RS	Não	30	25
SC	Sim	30	25
SE	Não	30	30
SP	Sim	30	30
TO	Sim	30	25

De acordo com a Tabela 6, a maioria dos militares bombeiros se aposenta com 30 anos de contribuição previdenciária (Coluna 3) em 24 estados precisamente, e com percepção pecuniária de posto imediatamente superior (Coluna 2) em cerca da metade do número total, 13 estados (AM, AP, DF, ES, MA, MS, PA, PI, PR, RN, RO, RS e SE). Em dois estados (Coluna 3 elementos em vermelho) Amapá e Paraná, os homens se aposentam com menos de 30 anos, ou seja 25 anos de serviço prestados. Observando em destaque o tempo de contribuição das bombeiras (Coluna 4) notamos de acordo com a Tabela 6 que 16 estados (AC, AL, AM, AP, MA, MG, MS, MT, PA, PE, PR, RO, RR, RS, SC e TO) reconhecem o direito legal feminino de aposentadoria reduzida em cinco anos, 25 anos de trabalho, mas, oito destes, grifados em cinza escuro na Tabela 6 (AM, AP, MA, MS, PA, PR, RO e RS), ou seja, a metade deles, não possibilita a percepção remunerativa em posto imediatamente superior quando aposentadas.

Ainda levando em consideração a Tabela 6 notamos que apenas no estado

do Espírito Santo (destacado em amarelo), militares masculinos e femininos se aposentam com 35 anos de contribuição, fator este que muito acentuou para a “Crise da Segurança Pública no Espírito Santo” no ano de 2017 urgida da reivindicação de correção remunerativa inflacionária salarial não ocorrida desde o ano de 2010, auxílio alimentação, regulamentação de cargas horárias e adicionais de insalubridade e periculosidade.

Tendo este episódio como exemplo e sabendo que as greves de militares no Brasil são inconstitucionais, conforme prevê o artigo 142, inciso IV da Constituição Federal (1988), a razão pela qual tal impedimento legal ainda se mantém é devido ao próprio poder que as tropas possuem, que como prestadores de serviços essenciais à sociedade não podem paralisar suas atividades principalmente as ligadas à segurança da sociedade.

Para entendermos melhor esta situação em relação ao Direito de Greve dos militares temos ainda que, esta negatividade ao direito de greve não é exclusividade do Brasil, mas se instaura em diversos países os quais como prestadores de serviço e considerados como militares não possuem tal direito por serem tropas armadas, baseadas em hierarquia e disciplina e, portanto, com condições significantes de tomar o Estado. Assim, a greve é ainda observada como crime de revolta militar, o que nos leva a pensar em como estes servidores podem se articular para a busca por melhorias das condições de vida e saúde no trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Algo interessante em relação às bombeiras, sua história, seu trabalho e suas configurações educacionais foram observadas acerca do construto de si mesmas como sujeito de direitos e pessoas de valor, de como elas podem potencializar o reconhecimento de si a partir do trabalho e podem lutar por melhores condições de vida laboral e identidade social, principalmente quando se entende particularmente, por cada bombeira que sua situação não é uma condição normal e natural, mas sim de busca por equidade e também empoderamento. A posse de títulos educacionais mostrou-se no contexto das bombeiras de certa forma, infrutífera, visto que, sua alocação na atividade de trabalho dos bombeiros em postos de chefia e comando ainda representam parcelas quase inexpressivas de tutela deste poder.

Uma mudança nas estruturas de reconhecimento laboral se faz necessário quando se observa que falta uma política interna que valorize as condições como mulher e em relação aos serviços que prestam, ao que a bombeira pode buscar para se defender, em relação à lei, aos direitos dela como mulher e o conhecimento daquilo que a cerca, principalmente em relação a seus direitos previdenciários e suas diferenciações de perda de algumas garantias quando comparado a outras categorias laborais.

Parte destas “possíveis situações” de “violência de gênero” tendo como base as vivências legais, institucionais e cotidianas de trabalho que juntas somam para uma condição feminina nos bombeiros como subalternizada e em desgaste são ainda mais acentuadas quando se observa o término de suas carreiras e o advento da inatividade.

Referências

BAIÃO, Jonê Carla; Pereira, Maria das Graças Dias. “Tia, existe mulher bombeira?” Meninas e meninos co-construindo identidades de gênero no contexto escolar. Rio de Janeiro, 2006. 292p. Tese de Doutorado – Departamento de Letras, Pontifícia Universidade

Católica do Rio de Janeiro.

DA SILVA, Leila Vaz; HONÓRIO, Luiz Carlos. REGE - Revista de Gestão, October-December 2011, Vol.18(4), pp.531-548 [Periódico revisado por pares]

LOMBARDI, Maria Rosa. Cadernos de Pesquisa, 01 March 2017, Vol.47(163), pp.122-146 [Periódico revisado por pares]

COLLING, A. M. As primeiras médicas brasileiras: mulheres à frente de seu tempo. Fronteiras, Dourados, MS, v. 13, n. 24, p. 169-183, jul./dez. 2011.

BONELLI, M. G. (2016). Carreiras jurídicas e vida privada: intersecções entre trabalho e família. Cadernos Pagu, (46), 245-277. Recuperado de <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/8645799>

MINAYO, Maria C. S. O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. São Paulo: Hucitec; Abrasco, 2011.

BRASIL. Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP). Mulheres nas instituições de segurança pública: estudo técnico nacional / Secretaria Nacional de Segurança Pública. Brasília: Ministério da Justiça, 2013.

CALAZANS, Márcia Esteves de. A constituição de mulheres em policiais: um estudo sobre policiais femininas na Brigada Militar do Rio Grande do Sul. Instituto de Psicologia. PPG Psicologia Social e Institucional. UFRGS. Dissertação de Mestrado. Porto Alegre, 2003.

CHADUD, Reycilane Carvalho. O socorrista de resgate e o reconhecimento social: dilemas na profissão de bombeiros. Goiânia: Faculdade de Ciências Sociais. Universidade Federal de Goiás, 2009. (monografia)

CHADUD, Reycilane Carvalho. Os socorristas de resgate bombeiros militares: entre o reconhecimento social e a dinâmica da necessidade. Goiânia: Faculdade de Ciências Sociais: Universidade Federal de Goiás, 2013. (Dissertação de mestrado)

BRASIL. Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP). Perfil dos cargos das instituições estaduais de segurança pública: estudo profissiográfico e mapeamento de competências/ Secretaria Nacional de Segurança Pública, [Programa Nacional de Desenvolvimento para as Nações Unidas (PNUD)] – Brasília: Ministério da Justiça,