



Universidade de Brasília

Instituto de Psicologia

Curso de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações

“Eu Era o Terceiro Homem”:

Um Estudo de Gênero com Mulheres Policiais Civis e Militares

Isabela de Oliveira Rosa

Brasília, DF

2012

Universidade de Brasília

Instituto de Psicologia

Curso de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações

“Eu Era o Terceiro Homem”:

Um Estudo de Gênero com Mulheres Policiais Cíveis e Militares

Isabela de Oliveira Rosa

Brasília, DF

2012

Universidade de Brasília

Instituto de Psicologia

Curso de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações

“Eu Era o Terceiro Homem”:

Um Estudo de Gênero com Mulheres Policiais Civis e Militares

Isabela de Oliveira Rosa

Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações como requisito parcial à obtenção do título de mestre.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Ana Lúcia Galinkin

Brasília, DF  
Maio de 2012

“Eu Era o Terceiro Homem”:

Um Estudo de Gênero com Mulheres Policiais Civas e Militares

Dissertação defendida diante da banca examinadora constituída por:

---

Prof<sup>a</sup>. Dra. Ana Lúcia Galinkin (Presidente)  
Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações

---

Prof. Dr. Cláudio Vaz Torres (Membro)  
Programa de Pós-Graduação Em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações

---

Prof<sup>a</sup>. Dra. Gláucia Ribeiro Starling Diniz (Membro)  
Programa de Pós-Graduação em Psicologia Clínica e Cultura

---

Prof<sup>a</sup>. Dra. Carla Sabrina Xavier Antloga (Suplente)  
Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações

## Agradecimentos

Agradeço de maneira geral a todas as pessoas com as quais cruzei no meu caminhar até aqui, pois considero que todos os encontros, mesmo que breves, me fizeram diferente e me proporcionaram aprendizados. Em especial, agradeço:

Às policiais participantes deste estudo, que confiaram suas informações a mim e me permitiram conhecer um pouco mais sobre a realidade das mulheres na polícia.

A minha orientadora, Prof.<sup>a</sup> Ana Lúcia, pelo acolhimento afetivo, por compartilhar sábios ensinamentos e por literalmente me orientar.

A João, por caminhar comigo e fazer deste caminho mais interessante que a própria chegada.

A minha família, por me dar condições materiais e simbólicas para crescer.

Ao meu irmão, Jivago, pelos risos compartilhados desde a infância.

A Gelcimary e Lucas, por partilharem sonhos e angústias, por me oferecerem suas verdades e por acolherem as minhas.

A Vanessa, pela amizade construída e por acrescentar música às minhas jornadas de idas e vindas a Brasília.

Às amigas e companheiras de Brasília: Karine, pela parceria de sempre; Elziane, Lígia Carolina, Lígia Cavalcante, Pricila e Sâmia, por estarem presentes em momentos de descobertas e de crescimento.

Às amigas e amigos queridos que mesmo não estando próximos, fazem da minha vida um pouco mais colorida: Andréia, Julliana, Joliana, Thaina, Ivana, Marília, Ana Paula e Adolfo.

A Adriana, por me oferecer sua escuta.

Aos colegas do grupo de pesquisa pela partilha de conhecimentos que contribuíram para o desenvolvimento desse trabalho: Amanda, Adair, Fernanda, Jaqueline, Jennifer, Laís, Letícia, Lívia, Luiza Brito, Luiza Mônica, Sofia e Vânia, especialmente à Vânia, pela revisão cuidadosa do meu trabalho.

À Prof.<sup>a</sup> Sheila Murta, pelas inúmeras oportunidades de crescimento e de conhecimento durante a minha formação.

À Prof.<sup>a</sup> Denise Fleith, por tornar prazerosa a aprendizagem das normas da APA.

A Caroline, Idelma e Aldemir, pela credibilidade e companhia do dia-a-dia.

À delegada Valéria, por partilhar um pouco da realidade da polícia e por abrir algumas portas.

Aos funcionários da secretaria da pós-graduação, por me ajudarem a resolver questões administrativas importantes no decorrer do mestrado.

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES, pela bolsa concedida.

“Lutar pela igualdade quando a diferença nos discrimina.  
Lutar pela diferença quando a igualdade nos descaracteriza.”

(Boaventura Souza Santos)

## Sumário

Lista de Tabelas .....	x
Lista de Figuras .....	xi
Resumo .....	xii
Abstract .....	xiii
Introdução.....	14
A Perspectiva de Gênero .....	22
Movimentos Feministas e Estudos de Gênero .....	23
A Construção Social do Gênero .....	27
Igualdade, Diferença e Identidade .....	30
Relações de Gênero no Âmbito do Trabalho.....	40
Inserção e Processo de Integração da Mulher no Trabalho.....	40
Barreiras Invisíveis: o Teto de Vidro .....	43
Mulheres em Cargos de Comando e em Profissões Tipicamente Masculinas .....	45
Abertura do Espaço Público versus Permanência no Espaço Privado .....	47
Características Biológicas Como Limitadoras .....	48
Permanências em um Processo de Mudanças .....	49
A Polícia e as Mulheres.....	54
Semelhanças e Diferenças entre a Polícia Civil e a Polícia Militar .....	57
O Contexto de Ingresso das Mulheres nas Polícias.....	61
Situação Atual das Mulheres nas Polícias .....	63
Objetivos.....	66
Método.....	66
Participantes .....	67
Instrumentos .....	69
Procedimentos .....	70
Análise dos Dados .....	71
Resultados e Discussão.....	73
Motivações para Ingressar na Polícia.....	74

Diferenças de Gênero .....	77
Discriminação de Gênero .....	87
Satisfação Profissional.....	98
Mudanças Percebidas .....	101
Tornar-se Mulher Policial .....	107
Diferenças Decorrentes do Nível Hierárquico Ocupado.....	115
“Eu era o terceiro homem”: A Contradição na Vivência das Mulheres Policiais .....	117
Considerações Finais .....	120
Referências .....	125
Anexo 1 .....	137
Anexo 2 .....	138

## Lista de Tabelas

Tabela 1. Hierarquia da Polícia Militar .....	57
Tabela 2. Hierarquia da Polícia Civil .....	60
Tabela 3. Dados Sócio Demográficos da Polícia Civil .....	68
Tabela 4. Dados Sócio Demográficos da Polícia Militar .....	68
Tabela 5. Categorias Gerais do Estudo.....	73
Tabela 6. Subcategorias Referentes à Categoria: Motivações Para Ingressar na Polícia.....	74
Tabela 7. Subcategorias Referentes à Categoria: Diferenças de Gênero .....	77
Tabela 8. Subcategorias Referentes à Categoria: Discriminação de Gênero .....	87
Tabela 9. Subcategorias Referentes à Categoria: Satisfação Profissional .....	99
Tabela 10. Subcategorias Referentes à Categoria: Mudanças Percebidas .....	102
Tabela 11. Subcategorias Referentes à Categoria: Tornar-se Mulher Policial .....	107

**Lista de Figuras**

Figura 1. Efetivo policial militar por atividade, gênero e hierarquia.....	64
--	----

## Resumo

Este trabalho teve como objetivo investigar como as mulheres se inserem em profissões policiais e como negociam suas identidades, considerando que têm que corresponder às demandas masculinas desse contexto. Foi utilizado o referencial teórico de gênero, que concebe o caráter socialmente construído das diferenças e das desigualdades entre homens e mulheres. Vinte entrevistas foram realizadas com mulheres de diferentes cargos da Polícia Civil e da Polícia Militar de Goiânia-GO. Observou-se que o processo de integração das mulheres nessas instituições não se dá livre de conflitos, visto que têm que corresponder ao mesmo tempo à demanda de agir conforme esperado para o seu sexo e conforme esperado para um policial homem. Assim, vivenciam resistências e discriminações em sua carreira. Notou-se, contudo, que no caso das polícias civis as dificuldades são minimizadas pelo tipo de trabalho realizado, o investigativo, que na percepção das participantes é mais fácil para as mulheres, por se associar a características tidas como femininas, possibilitando maior autonomia e reconhecimento para essas policiais.

Palavras-chave: mulheres policiais, gênero, identidade, estereótipos, discriminação

“I was the third man”: A Study with Women in Policies

Isabela de Oliveira Rosa

**Abstract**

This study aimed to investigate how women enter in professions such as police and negotiate their identities, considering that they have to attend masculine demands in that context. The gender theory was used, which emphasizes the socially constructed nature of the differences and inequalities between men and women. Twenty interviews were conducted with women from Civil Police and Military Police from Goiânia-GO. Policewomen from different hierarchy levels of posts were included in the study. The results indicated that the integration's women process in these institutions is not free from conflict, because they have to act at the same time as expected for your sex and as expected for a police man. Thus, they experience resistance and discrimination in their career. However, in the case of women from Civil Police the difficulties are minimized by the type of work performed, which is associated to female stereotypes, allowing greater autonomy and recognition for these officers.

Key-words: policewomen, gender, gender identity, stereotypes, discrimination

## Introdução

A inserção das mulheres em profissões tradicionalmente associadas ao masculino é um fenômeno em expansão desde o século XX. Este é um processo que se iniciou a partir de mudanças sociais e econômicas que levaram à busca de novos lugares e olhares para o feminino e à abertura de portas no âmbito público às mulheres, espaço ocupado até então pelos homens (Arán, 2006; Bruschi, 2007; Oliveira, 1993).

As polícias são instituições que representam bem este cenário, pois apesar de envolverem atividades profissionais consideradas masculinas e serem ocupadas, majoritariamente, pelos homens, elas acompanharam as demandas sociais do século XX, abrindo espaço às mulheres. Segundo Bretas (1997), os movimentos sociais a partir da década de 60 contribuíram para uma maior visibilidade da polícia no Brasil. Assim, passaram a ser questionadas suas formas de atuação, o que possivelmente fez aumentar também o interesse acadêmico sobre essa instituição.

Dessa forma, para contextualizar os estudos atuais sobre as polícias, especialmente no que concerne às mulheres inseridas neste contexto, foi realizada uma revisão da literatura atual, em Março de 2012, em três bases de dados: a PsycINFO, banco de publicações internacionais da APA; a PePSIC e a SciELO, que contêm periódicos eletrônicos relevantes com publicações nacionais e internacionais em Psicologia. Além destes, foi consultado o banco de dissertações e teses da CAPES, que disponibiliza os resumos das dissertações e teses defendidas no país, a partir de 1987. As palavras-chave utilizadas para a busca foram *police and women* e *police and gender* nas três primeiras bases de dados. No banco da CAPES as palavras-chave consideradas foram *polícia* e *mulheres*. Esta escolha se deu porque a pesquisa realizada inicialmente com os termos em inglês gerou apenas 1 resultado. Além disso, tendo em vista que o banco disponibiliza os resumos de dissertações e teses produzidas no país, estes seriam os termos mais adequados.

Considerando os termos *police and women*, a pesquisa realizada na PsycINFO originou um total de 1607 publicações no acervo (que inclui livros, capítulos de livro, dissertações, etc) e 37 artigos na PsycARTICLES. Na base do SciELO, a pesquisa resultou em 44 artigos completos publicados e na PePSIC, apenas 9. Já os termos indutores *police and gender* originaram o total de 814 publicações na PsycINFO, sendo 20 artigos na PsycARTICLES. Na base de dados do SciELO e do PePSIC, foram encontrados respectivamente 25 e 3 artigos completos. A pesquisa realizada

no banco de dissertações e teses da CAPES resultou 96 resumos de trabalhos em diversas áreas do conhecimento.

Para fins de comparação, realizou-se a mesma busca nessas bases, utilizando somente a palavra-chave *police/polícia*. A busca resultou em 546 artigos na PsycARTICLES, 284 artigos completos na SciELO, 44 na PePSIC e 1479 teses/dissertações no banco da CAPES. Estes números sugerem que, considerando o número de publicações sobre a polícia de maneira geral, ainda são poucos os estudos sobre essas instituições com foco nas mulheres e nas questões de gênero.

Como alguns artigos se repetiram no resultado das buscas com diferentes palavras-chave (*police and women* e *police and gender*), foram considerados para este estudo aqueles originados a partir das palavras-chave *police and women*, por representarem um número maior de publicações e por se referirem mais diretamente ao tema a ser desenvolvido neste estudo. Foram considerados também os resumos gerados pela pesquisa no banco de teses da CAPES.

Cabe ressaltar que os estudos encontrados referem-se às palavras-chave utilizadas e, além disso, no caso das dissertações e teses da CAPES, dependem da disponibilização das mesmas pelos programas de pós-graduação das universidades. Dessa forma, esta revisão não teve o objetivo de ser exaustiva, e sim de contextualizar os estudos acadêmicos acerca do tema. Além disso, serão apresentados também trabalhos considerados de importância para a problematização deste estudo que não foram encontrados por meio desta busca.

O primeiro aspecto importante a ser destacado refere-se ao fato de que os estudos voltados para a investigação das instituições policiais e, especificamente, das mulheres nessas instituições, são bastante recentes e concentram-se na última década, ou seja, nos anos 2000. Este dado condiz com a afirmação de Bretas (1997) de que provavelmente a maior visibilidade social da polícia a partir do século XX e a proposta de novas formas de policiamento têm despertado atualmente o interesse acadêmico sobre a instituição.

Quanto ao conteúdo das investigações, observa-se que os trabalhos possuem as mais diversas temáticas, englobando as Delegacias Especializadas de Atendimento à Mulher (DEAMs) associadas às diversas violências no âmbito conjugal, doméstica, de gênero e contra a mulher. Em relação a essas temáticas são abordados, entre outros aspectos: a incidência de registros da violência contra a mulher nessas delegacias (Blay, 2003); a importância das DEAMs, sua função

social e mediadora de conflitos no atendimento aos casos de violência contra a mulher (Debert & Oliveira, 2007; Nobre & Barreira, 2008; Pinho, 2009; Porto, 2004); a judicialização dos conflitos conjugais (Rifiotis, 2004) e a busca por ajuda de mulheres que sofrem violência (Bruschi, Paula & Bordin, 2006). Além desses, as temáticas envolvem as percepções de policiais e demais trabalhadores (Freitas, 2007; Presser, Meneghel & Hennington, 2008; Scardueli, 2006), das mulheres atendidas nessas delegacias (Brandão, 1997; Marques & Dela Coleta, 2010; Pereira, 2006; Villela et al. 2011) e de agressores quanto a diversos tipos de violência de gênero, intrafamiliar e contra a mulher (Pimentel, 2010).

Foram encontrados também trabalhos que abordam as polícias, mas que não têm a mulher nessas instituições como foco principal: discussões sobre o modelo policial profissional e as mudanças pelas quais este tem passado (Poncioni, 2005); discriminação e racismo entre os policiais (Araújo, 2007; Santos, 2009); stress, *burnout* e risco de adoecimento em policiais (Anchieta, Galinkin, Mendes & Neiva, 2011; Ely, 2007; Fonseca, 2004; Mayer, 2006); descrições sobre o trabalho nas polícias especializadas (Gomes, 2010); valores associados ao trabalho policial (Muchotrigo & Pilar, 2008), entre outros.

No que se refere especificamente às questões de gênero e que envolvem mulheres inseridas no contexto policial, as principais temáticas abrangidas são as seguintes: mulheres em cargos de comando na polícia (Bahia, 2001; Dourado, 2004; Pupo, 2010; Silveira, 2009); o processo de tornar-se policial, envolvendo discussões sobre o feminino, percepções sobre a mulher policial, discriminação de gênero, descrições do trabalho e das formações de mulheres no trabalho policial (Antunes, 1992; Barreiras, 2010; Bittencourt, 2010; Calazans, 2003; Caruso, 2004; Maia, 1993; Mainardi, 2009; Oliveira, 2002; Passos, 2007; Sacramento, 2007); mulheres no trabalho operacional (Calazans, 2004; Capelle, 2006); assédio sexual entre homens e mulheres policiais e sua relação com a saúde (Haas, Timmerman & Höing, 2009); auto-estima de mulheres policiais (Tougas, Rinfret, Beaton & de la Sablonnière, 2005); diferenças étnicas e de gênero associadas à discriminação entre policiais (Morris, 1996; Neves, 2008); diferenças de atitude entre policiais homens e mulheres (Fry & Greenfeld, 1980); fatores de estresse em mulheres policiais (Thompson, Kirk & David, 2006), entre outros aspectos que não dizem respeito ao tema em discussão.

Esses estudos envolvem majoritariamente a polícia civil e a militar, sendo realizados a partir de metodologias diferentes e com pessoas de diversos cargos dentro dessas instituições. Em geral, consideram a importância do contexto de reformas policiais para a inserção das mulheres nas polícias e associam essas reformas à crise vivenciada pela instituição policial na segunda metade do século XX (Bittencourt, 2010; Calazans, 2003; Passos, 2007).

Além disso, as pesquisas indicam que apesar dessa abertura, as mulheres representam a minoria nas instituições policiais e ocupam majoritariamente as típicas funções femininas do cuidar nas corporações, ficando praticamente restritos a elas os trabalhos administrativos e a atuação e intervenção com mulheres, crianças e adolescentes vítimas de violência (Soares & Musumeci, 2005). Observa-se nesses estudos que o número de mulheres em posições administrativas e subordinadas dentro dessas instituições é maior, tanto na polícia civil, quanto na militar (Calazans, 2004; Silveira, 2009).

Estas desigualdades têm sido observadas não só nas polícias. Por exemplo, na pesquisa de Santana (2009) com profissionais e estudantes homens da área de informática foi ressaltado que as mulheres também são minorias tanto nos cursos de graduação quanto nesse mercado de trabalho. Nota-se que o sexismo esteve presente sob forma hostil, que envolve a crença de que as mulheres utilizam de sua frágil condição para obterem privilégios, e sob forma benevolente, enfatizando características supostamente naturais da mulher, que demandam proteção. Nesse sentido, é possível perceber que esta é uma realidade de várias profissões, especialmente daquelas associadas tradicionalmente ao masculino, onde as diferenças de gênero parecem se tornar ainda mais rígidas.

Apenas dois trabalhos sobre mulheres policiais em cargos operacionais foram encontrados, ambos feitos na polícia militar (Calazans, 2004; Capelle, 2006). Calazans (2004) ressalta a escassez de estudos nacionais e internacionais que se proponham investigar como as mulheres se constituem em policiais, especialmente no policiamento ostensivo. A autora discute que, a partir de entrevistas realizadas com mulheres da Polícia Militar do Rio Grande do Sul, pode-se perceber que a inserção das mulheres nas polícias envolve a negociação dos valores de uma polícia nova, mais voltada para a prevenção e para formas menos violentas de policiamento e de uma polícia antiga, associada à maior truculência e a concepções militares arraigadas.

Assim, dadas as vivências na formação dessas policiais, que muitas vezes as expõem ao limite psicológico e corporal, observa-se a construção obrigatória de uma identidade policial homogênea. Para a autora, o aparelho policial pode ser visto como uma “máquina de produção da subjetividade, impedindo qualquer forma de singularização, tanto para policiais masculinos como policiais femininos” (Calazans, 2004, p. 148).

No estudo de Capelle (2006), que também foi realizado com mulheres no trabalho operacional da polícia militar do Rio Grande do Sul, entre os principais aspectos destacados está o processo de socialização como policiais. Por não haver um perfil feminino esperado dentro da polícia, estas acabam vivenciando um processo de masculinização, sendo homogeneizadas aos homens. No entanto, “apesar do caráter masculinizado de algumas atividades no policiamento operacional, muitas policiais ainda preferem estar envolvidas com essas atividades, porque elas são mais valorizadas dentro da organização.” (p.342).

Dessa forma, pode-se dizer que com a inserção em organizações associadas tradicionalmente ao masculino novas posturas são exigidas da mulher, o que implica em ressignificações de suas identidades (Mainardi, 2009) e na busca de estratégias para se integrarem e serem reconhecidas em sua profissão (Capelle, 2006).

O estudo de Bahia & Ferraz (2000) realizado com delegadas da Bahia sugere que, profissionalmente elas se percebem como transgressoras e reconhecem que estão conquistando espaços cada vez maiores. No entanto, as dificuldades, para elas, se situam no âmbito privado, por estarem trabalhando fora e muitas vezes não contarem com a compreensão dos respectivos cônjuges.

Anchieta (2011), em estudo realizado com policiais de uma delegacia de atendimento à criança e ao adolescente do Distrito Federal, discute que o tipo de trabalho realizado nessas delegacias é feminizado, tendo em vista o próprio público e os tipos de ocorrência atendidos, que envolvem atividades associadas socialmente à mulher. Dessa forma, a autora discute que por ser feminizado, é um trabalho desvalorizado pelos profissionais que atuam nessa delegacia.

Silveira (2009), em seu estudo realizado com delegadas e delegados da Polícia Civil de São Paulo, discute que ao mesmo tempo em que as delegacias de defesa da mulher possibilitaram um maior acesso às mulheres na instituição policial, as mesmas representam um “aprisionamento profissional”, já que ficam impedidas de acessar outros postos dentro da profissão. Esse

fenômeno tem sido denominado “teto de vidro” ou ainda “divisão sexual horizontal” no mercado de trabalho, e é percebido em muitas profissões quando não há um impedimento explícito quanto à ascensão das mulheres na carreira, mas dificilmente são promovidas devido a preconceitos e estereótipos dentro da própria cultura organizacional (Vaz, 2010; Yannoulas, 2003).

De maneira geral, tais estudos apontam que a inserção feminina nas polícias brasileiras é pautada na concepção de um modo “natural” de ser mulher, ou seja, na crença de que as mulheres são mais democráticas e menos violentas. Assim, de acordo com Calazans (2004, p. 149):

À medida que surgem novas concepções de segurança pública, levando a alterações nas ações de polícia (por meio de políticas preventivas, como o policiamento comunitário), associadas à crescente feminização do mercado de trabalho, esse imaginário permite supor-se haver um “novo” lugar para as policiais femininas.

Nota-se que essa concepção é ambivalente, pois permitiu a inserção feminina nessas instituições, mas ao mesmo tempo tem limitado seu acesso aos cargos operacionais e de comando, considerados masculinos e verdadeiramente policiais. Apesar desses questionamentos, alguns estudos discutem a importância das características femininas para as polícias, apontando a atuação da mulher de forma menos violenta (Barreiras, 2010) e a maior capacidade de acolhimento e mediação como potenciais transformadores da instituição (Pupo, 2010; Bahia, 2001), contribuindo para um processo de humanização dessas instituições.

Quanto a este aspecto, Bahia (2001) ressalta que a atuação da mulher em cargos de direção na polícia tem sido marcada pela diferença, pela possibilidade de trazer ao ambiente de trabalho características apreendidas no mundo privado, no qual valores como solidariedade, socialização, comunicação, flexibilidade e compreensão têm um forte significado.

Esta questão parece gerar diferentes discussões na literatura, pois estudos voltados para mulheres em cargos de comando de outras instituições apontam que apesar de o estilo mais humanizado, ou feminino, de liderança ser valorizado, pode também representar um estigma e conseqüentemente, tornar-se fonte de preconceito em relação a essas mulheres. Além disso, há um esforço maior por parte das mesmas e um excesso de dedicação, na tentativa de mostrar que

o acesso às posições de maior autoridade não seja associado a privilégios pelo fato de serem mulheres (Fontenelle-Mourão, 2006; Puppim, 1992).

No geral, as pesquisas são de diversas áreas do conhecimento, sendo a perspectiva de gênero bastante utilizada. Assim, considerando gênero como um conceito eminentemente relacional, que aponta a construção social dos modos de tornar-se homem e de tornar-se mulher, esta constitui uma perspectiva capaz de aprofundar as discussões sobre como se estabelecem e são percebidas as relações de gênero em instituições tradicionalmente associadas ao masculino, no caso, a polícia.

Tendo em vista o levantamento realizado, não foi encontrado nenhum estudo que contemplasse ao mesmo tempo a polícia civil e a militar, investigando semelhanças e diferenças nas experiências das mulheres policiais dentro dessas instituições. Considerando que ambas são instituições associadas ao masculino, mas que, ao mesmo tempo, possuem características, funções e objetivos diferentes em suas atuações – polícia civil com funções investigativas e polícia militar com funções preventivas e ostensivas – torna-se relevante a investigação de como as mulheres se integram nessas instituições, considerando particularidades e semelhanças entre os contextos das duas polícias.

A pesquisa realizada partiu do interesse em compreender o que motiva a crescente busca e a permanência das mulheres nessas instituições, mesmo diante dos desafios que encontram. Além disso, buscou-se compreender que estratégias utilizam para se integrarem neste ambiente que é eminentemente masculino e exige uma postura masculina.

A partir dessas considerações, este estudo tem o objetivo de investigar como as mulheres se integram nas instituições policiais, identificando que diferenças podem ser percebidas entre a Polícia Civil e a Polícia Militar quanto a este processo de integração. Para tanto, a pesquisa será realizada em Goiânia-GO, utilizando-se o referencial teórico de gênero na investigação destes aspectos.

Dessa forma, este trabalho está organizado em seis capítulos. O primeiro contextualiza as discussões teóricas acerca da categoria gênero; o segundo traz um panorama quanto à inserção e à integração da mulher no mercado do trabalho, destacando as principais dificuldades que permeiam essa presença; o terceiro capítulo descreve a polícia, sua histórica, características, funções e o contexto de reformas policiais que permitiu o acesso das mulheres a essas

instituições. No quarto capítulo é descrito o método do estudo; no quinto são apresentados os resultados e no sexto a discussão dos resultados obtidos. Por fim, são feitas as considerações finais quanto às implicações desta pesquisa.

## A Perspectiva de Gênero

As tentativas de fundamentar relações e diferenças entre os sexos são encontradas em registros históricos bastante antigos, o que indica que esses fenômenos há muito tempo despertam a curiosidade humana (Galinkin, Santos & Zauli-Fellows, 2010). Tal interesse faz-se presente em boa parte das ciências humanas e sociais, cujos estudos envolvem explicações diversas, que abrangem desde a construção das primeiras sociedades até os modos como essas relações entre os sexos se estruturam hoje, variando à medida que o conhecimento é construído e modificado.

Segundo Stearns (2007), o processo histórico que vai desde os grupos nômades até a construção das primeiras civilizações patriarcais constitui a forma como muitas das sociedades se originaram, entre elas, as ocidentais. Foi provavelmente o surgimento das sociedades agrícolas que favoreceu o domínio masculino, pois em função do estabelecimento de moradias permanentes houve aumento nas taxas de natalidade, o que conseqüentemente levou a uma maior dedicação das mulheres à maternidade (Engels, 1884/1982; Stearns, 2007).

A noção de propriedade tornou-se, assim, cada vez mais importante. Surge, segundo Engels (1884/1982) a ideia de família, organização social alicerçada no casamento. Com a intenção de controlar a herança das gerações futuras, os homens passam a regular a sexualidade das mulheres. Dessa forma, estas foram sendo definidas em termos de gravidez e cuidados com a casa, e os homens foram se estabelecendo como criaturas superiores, assumindo papéis dominantes (Stearns, 2007).

De acordo com Nogueira (2001b), “houve sempre ao longo dos tempos grande quantidade de discursos, teorias, visões acerca da mulher, essencialmente associados à sua capacidade de reprodução” (p. 108). Assim, descrições sobre uma suposta “natureza” feminina, que posicionavam a mulher em uma condição de inferioridade sexual e intelectual, estiveram na base das construções do pensamento médico e científico como um todo (Riemenschneider, 2004).

Laqueur (2001) discute que até o século XVIII permaneceu nas sociedades ocidentais a concepção de um único sexo biológico verdadeiro, o masculino. A mulher era considerada um homem com defeito, dado que sua genitália era vista como uma forma menor dos órgãos masculinos. O pênis era um símbolo de status, o sexo real. “As criaturas com pênis externo eram

consideradas meninos e tinham todos os privilégios e as obrigações dessa condição, e as que tinham pênis interno eram relegadas à categoria inferior de meninas.” (p.170).

Para o autor, a inferioridade da mulher explicava-se, especialmente no pensamento grego, pela falta de controle sobre suas emoções, estando associada ao desejo e à desordem (Laqueur, 2001). Por volta de 400 a. C., Platão, cujo trabalho exerceu grande influência na medicina e em outras áreas do conhecimento, acreditava que o útero, ou a matriz, era como um animal vivo dentro da mulher, sujeitando-a a distúrbios de ordem psicológica e à disfunção do princípio organizador e funcional dos órgãos (Nogueira, 2001b; Riemenschneider, 2004).

Com o surgimento do período Iluminista, caracterizado pela ênfase à razão e pela proposta do método científico, passa-se à concepção de dois sexos, não só diferentes, mas opostos. No discurso da época persiste a imagem da mulher sem razão, ou com razão inferior, o que a impossibilitaria de participar de maneira igual na sociedade (Laqueur, 2001; Oliveira & Amâncio, 2006). Assim, segundo Nogueira (2001b), parte-se “da descrição do corpo feminino como uma cópia defeituosa do corpo do homem, para a crença de uma natureza frágil, sujeita às desordens provenientes dos seus órgãos reprodutivos” (p.109). Essa ideia de fragilidade e inferioridade, presente desde a criação do pensamento científico, foram reforçadas pela medicina e integradas à ciência moderna, tendo repercussão, ainda hoje, nas ciências humanas e sociais (Oliveira & Amâncio, 2006).

É em oposição a estas concepções de mulher e de feminino que, no final do século XIX e no decorrer do século XX, desenvolvem-se o feminismo e os estudos de gênero. De maneira geral, a categoria analítica gênero propôs a reflexão de como as diferenças percebidas entre os sexos refletem organizações sociais pautadas na desigualdade, ou seja, em relações de poder. Essa trama, longe de ser exaurida, está em pleno desenvolvimento (Galinkin & Ismael, 2011). Diante disso, este capítulo tem como objetivo contextualizar teoricamente e historicamente a categoria gênero, buscando elucidar as perspectivas que permitem o aprofundamento do assunto para o presente estudo.

### **Movimentos Feministas e Estudos de Gênero**

O conceito de gênero está diretamente ligado à história dos movimentos feministas (Louro, 1997). Segundo Oliveira (1993), estes, enquanto movimentos sociais, chegam “como desafio e

exigência de transgressão de uma ordem que, confundida com o senso comum, vigorou ao longo dos tempos” (p. 14). Assim, para contextualizar as diferentes perspectivas e concepções que envolvem as discussões de gênero, é necessário retomar o processo de lutas e reivindicações que envolvem a busca por direitos igualitários entre homens e mulheres.

Embora haja variabilidade teórica quanto ao desenvolvimento dos movimentos feministas, estes são geralmente descritos por fases, ou ainda, conforme propõe Bento (2006), por meio de três tendências explicativas: a universal, a relacional e a plural. Estas fases representam as mudanças pelas quais estes movimentos passaram gradualmente, em diferentes momentos da história, de acordo com prioridades e motivações socioeconômicas de cada época (Galinkin, Santos & Zauli-Fellows, 2010; Narvaz & Koller, 2006; Nogueira, 2001b; Pedro, 2005).

O período inicial dos movimentos feministas refere-se às reivindicações que teriam se desenvolvido no final do século XIX, voltando-se para a incorporação das mulheres ao estado moderno industrializado, como cidadãs (Nogueira, 2001b). As lutas pelos mesmos direitos políticos, econômicos e sociais que os homens, como o direito de votar, de trabalho remunerado, à propriedade, à herança, entre outros, representavam essa preocupação. O movimento sufragista, que representou a luta das mulheres pelo direito ao voto, é um exemplo característico dessa fase (Narvaz & Koller, 2006; Nogueira, 2001b; Pedro, 2005).

Segundo Louro (1997, p. 17), “tornar visível aquela que fora ocultada foi o grande objetivo das estudiosas feministas desses primeiros tempos.” Assim, a luta era pela igualdade de direitos, visando provar que as mulheres não eram inferiores aos homens e que podiam ter acesso às mesmas coisas que eles (Oliveira, 1993).

Bento (2006) define este período como universal, dado que as reivindicações eram vistas como preocupações comuns a todas as mulheres, pois todas eram oprimidas pela ideologia patriarcal. De acordo a autora (2006, p. 73),

A visibilização da mulher como categoria universal correspondia a uma necessidade política de construção de uma identidade coletiva, que se traduziria em conquistas nos espaços públicos. No entanto, os perigos e limites dessa concepção estão na essencialização das identidades, por um lado, e na vitimização do sujeito mulher, por outro.

Assim, a categoria mulher não era suficiente para abranger e explicar as inúmeras diferenças regionais, de classe, de raça, de faixa etária, entre as mulheres. Isso leva a pensar não em uma única condição feminina, mas em várias condições vivenciadas por diferentes mulheres, de diferentes grupos, etnias e classes sociais (Galinkin, Santos & Zauli-Fellows, 2010; Grossi, 1998; Pedro, 2005).

São estes questionamentos que caracterizam a segunda fase dos movimentos feministas, já na segunda metade do século XX, que deu origem aos estudos de gênero (Pedro, 2005). Neste momento, o feminismo deixa de ser somente um movimento social político, passando a fazer parte também dos interesses acadêmicos (Louro, 1997). É questionada a noção de um universo feminino separado e gênero surge como categoria analítica. Por meio dela, busca-se a compreensão de como as hierarquias sociais são construídas, legitimadas, contestadas e mantidas (Scott, 1995).

Na definição de Bento (2006), esta é à perspectiva relacional, caracterizada pela compreensão de que masculino e feminino constroem-se relacionalmente, nas interações sociais. A categoria gênero sugere que as informações a respeito das mulheres são necessariamente informações sobre os homens, pois um implica no estudo do outro. Não há como falar das mulheres de uma maneira isolada, nem vice-versa (Narvaz & Koller, 2006; Scott, 1990).

Os estudos de gênero questionam as crenças na determinação natural dos comportamentos de homens e mulheres. Segundo Grossi (1998), a “explicação de ordem natural não passa de uma formulação ideológica que serve para justificar os comportamentos sociais de homens e mulheres em determinada sociedade.” (p.33). Gênero é, dessa forma, uma categoria historicamente determinada, que dá sentido às diferenças percebidas entre os sexos.

De acordo com Scott (1998):

Quando falo em gênero, quero referir-me ao discurso da diferença dos sexos. Ele não se refere apenas às ideias, mas também às instituições, às estruturas, às práticas quotidianas, como também aos rituais e a tudo que constitui as relações sociais. O discurso é um instrumento de ordenação do mundo, e mesmo não sendo anterior à organização social, ele é inseparável desta. Portanto o gênero é a organização social da diferença sexual. Ele não reflete a realidade biológica primeira, mas ele constrói o sentido desta realidade. A diferença

sexual não é causa originária da qual a organização social poderia derivar. Ela é antes uma estrutura social movente, que deve ser analisada nos seus diferentes contextos históricos. (p.15).

Assim, é um termo que rompe com o determinismo biológico. Não é negada a biologia, porém é enfatizada a construção social e histórica produzida sobre as características biológicas (Louro, 1997). Além disso, trata-se de entender como estas construções sociais e históricas se constituem em relações de poder e desigualdade.

Alguns estudos têm apontado, ainda, a necessidade de pensar a categoria fora dos parâmetros heterossexuais, ou, em outras palavras, sem recorrer a uma estrutura binária que deixa de fora as sexualidades não normativas ou divergentes (Bento, 2006; Butler, 2008). Segundo Bento (2006), desnaturalizar não é o mesmo que dessencializar. Para a autora (p. 70):

Na medida em que se apontavam os interesses que posicionam a mulher como inferior por uma suposta condição biológica, as posições universalistas reforçaram, em boa conta, a essencialização dos gêneros, uma vez que tendem a cristalizar as identidades em posições fixas.

Dessa forma, a desconstrução do essencialismo caracteriza a terceira fase do feminismo, também conhecida como pós-moderna, pós-estruturalista (Galinkin, Santos & Zauli-Fellows, 2010; Oliveira & Amâncio, 2006), ou, ainda, como perspectiva plural (Bento, 2006). Gênero não deixou de ser concebido como uma categoria relacional, que se constitui nos processos sociais, mas passou a ser questionada a ideia de identidade essencializada. Surgem os estudos *queer* (Butler, 1999, 2008), que questionam a heterossexualidade como matriz normativa e propõem pensar a identidade “em seu caráter performativo e contingente, contrapondo e denunciando qualquer tentativa de cravar as identidades sexuais e de gênero como se fossem pedras, fixas.” (Bento, 2006, p. 84).

Cabe ressaltar que as diferentes discussões propostas em cada época e as tendências explicativas dos estudos de gênero sempre coexistiram, e ainda coexistem, na contemporaneidade (Narvaz & Koller, 2006). Além disso, gênero corresponde a uma categoria

analítica interdisciplinar, já que seria um equívoco considerar essas questões como objeto de estudo de um único campo de investigação científica. É necessário, assim, que diferentes abordagens sejam utilizadas complementarmente, pois é a união das disciplinas que permite compreender melhor a complexidade desses fenômenos (Galinkin & Ismael, 2011; Madureira, 2010).

É importante destacar ainda que, independente de fases ou perspectivas explicativas, a implicação política é inerente aos movimentos feministas e aos estudos de gênero (Oliveira & Amâncio, 2006). Nesse sentido, uma das grandes contribuições dos mesmos deve-se aos questionamentos feitos à ciência tradicional por sua busca pela verdade e pela objetividade, que remetem ao afastamento e à neutralidade de quem se propõem a conhecer (Galinkin, Santos & Zauli-Fellows, 2010; Oliveira & Amâncio, 2006; Nogueira, 2001b). Além disso, as críticas são voltadas ao referencial masculino, branco, ocidental e heterossexual tomado pela ciência como parâmetro de normatividade e normalidade.

### **A Construção Social do Gênero**

Segundo Nogueira (2001b), as diferenças de gênero são invenções das sociedades humanas, cujo objetivo é construir arranjos sociais que modelam e disciplinam o olhar sobre o mundo. A autora enfatiza a influência da comunicação social na criação e na manutenção de crenças quanto à naturalização dessas diferenças.

Na mesma direção, Amâncio (1992) destaca que a diferenciação entre os gêneros é internalizada por meio da socialização, de modo que os comportamentos aprendidos como adequados à identidade de gênero e as expectativas associadas a esses comportamentos acabam funcionando como um dado objetivo e explicativo em si mesmo, ocultando o sistema social que precede e orienta os próprios processos de socialização.

De acordo com Dowling (2001), o condicionamento que recebemos como membros de um ou outro sexo leva-nos a manter o homem e a mulher como opostos – tão diferentes quanto possível. A autora analisa como a inferioridade física da mulher foi aprendida gradualmente no decorrer da história, trazendo como consequência o subdesenvolvimento de sua capacidade física, bem como da força e de seu conhecimento corporal como um todo.

Para Dowling (2001), foi construído um perfil de feminilidade pautado na fragilidade física que impediu que a mulher praticasse esportes, adquirisse força muscular, aprendesse a se defender, ou seja, não foi dada a mesma oportunidade à mulher de se desenvolver fisicamente. A feminilidade nos parâmetros da fragilidade, do cuidar, da beleza é ensinada às meninas desde o nascimento, de forma que as próprias mulheres aprenderam a não querer tais aptidões físicas por medo da masculinização do corpo e dos consequentes estereótipos a que isso levaria. Além disso, passaram a acreditar em sua inferioridade física e na incapacidade de desenvolverem determinadas habilidades. Este fenômeno é definido pela autora como “fraqueza aprendida” (Dowling, 2001).

De acordo com Bento (2006), “agir de acordo com uma mulher ou um homem é pôr em funcionamento um conjunto de verdades que se acredita estarem fundamentadas na natureza.” (p.93). Nesse sentido, mesmo em idades pré-escolares, as brincadeiras ensinadas e incentivadas para meninos e meninas são diferentes. Meninos são mais estimulados a jogar bola, a participar de jogos em grupos, de esportes organizados, de brincadeiras que envolvem contato físico mais brusco, de corridas. Já as meninas são mais estimuladas a atividades que envolvem o cuidar (como nas brincadeiras de bonecas), o contato físico de forma mais sensível, movimentos corporais mais leves e participam de grupos menores de meninas (Dowling, 2001).

Dowling (2001) alerta, ainda, para o fato de que geralmente quando as meninas iniciam a prática de esportes já são mais velhas que os meninos. “Isso significa que se atrasam em aprender as perícias necessárias à aptidão física. Esta desvantagem – mais uma vez considerada “natural” – é suficiente para dissuadir muitas meninas de voltar a tentar.” (Dowling, 2001, p. 77). Dessa forma, a dificuldade que muitas mulheres têm quando dão início a atividades físicas tardiamente, reforça ainda mais a crença na sua inferioridade física.

Segundo Nicolson (1996), as capacidades das mulheres de gerar um bebê e de amamentar mostram nitidamente as diferenças anatômicas e biológicas entre elas e os homens, sendo que essas diferenças não só levam a comportamentos e funções reprodutivas diferentes. Elas são dotadas de valores sociais na maioria das vezes infundados, que colocam as mulheres em desvantagem. Para a autora, o senso de ser um indivíduo com gênero em uma cultura dominada pelo masculino influencia os modos como a integridade e a sobrevivência são negociadas. A discriminação de gênero, a subordinação do trabalho, a experiência de ser socialmente e

profissionalmente marginalizado(a) influenciam a experiência cotidiana e se tornam integrados em um senso de subjetividade/identidade. Como consequência da socialização de gênero, as mulheres estão mais propensas a aceitarem a versão patriarcal das suas vidas como a realidade (Nicolson, 1996).

Bourdieu (2010) aprofunda essas questões, trazendo reflexões sobre a construção, a lógica e a persistência da dominação masculina. Para ele, as diferenças sexuais são vistas como causa e fundamento para a determinação de espaços, de funções que homens e mulheres devem ocupar socialmente e, conseqüentemente, estabelecem a valorização social atribuída a cada um. Nesse sentido, o autor estabelece a noção de violência simbólica para explicar como os dominados aplicam à realidade esquemas de pensamento que são produtos da internalização dessas relações de poder. Nas palavras do autor:

A violência simbólica se institui por intermédio da adesão que o dominado não pode deixar de conceder ao dominante (e, portanto, à dominação), quando ele não dispõe (...) para pensar sua relação com ele, mais de que instrumentos de conhecimento que ambos têm em comum e que, não sendo mais que a forma incorporada da relação de dominação, fazem esta relação ser vista como natural (Bourdieu, 2010, p.47).

A estrutura da dominação só deve sua eficácia aos mecanismos que ela desencadeia e que contribuem para a sua reprodução. O poder simbólico só se legitima com a colaboração dos subordinados. Portanto, dizer que a dominação perdura através dos dominados não significa atribuir culpa às mulheres por sua própria opressão, como se fosse uma escolha a adoção de práticas submissas, e sim mostra como essas estruturas funcionam em um sistema que cria sua lógica de maneira que não seja pensada ou questionada (Bourdieu, 2010).

Ainda, de acordo com o autor, dadas as condições que a fazem resignar, a mulher acaba exercendo outro tipo de poder, o poder por procuração, ou seja; de forma indireta, afirmando e legitimando o poder do homem. Assim ela se fará reconhecida e garantirá sua dignidade (sua, e a do homem) através da posição dominante que o homem ocupa no casal (Bourdieu, 2010). Nesse sentido, Bourdieu concebe a perspicácia como marca peculiar dos dominados, que são estimulados a desenvolver “a atenção, a observação e a vigilância necessárias para prever os

desejos ou presentir os desacordos” (p. 42). A ‘intuição feminina’ estaria inserida nesse processo, tornando-se inclusive um rótulo ou uma característica pejorativa para as mulheres.

A partir dessas discussões, nota-se como as diferenças de gênero, internalizadas por meio da socialização, constituem relações de poder e, como tal, relações de desigualdade. Na tentativa de compreender esses processos, um frequente debate nos estudos de gênero remete às noções de igualdade e diferença, apontando, por um lado, a necessidade de buscar a igualdade entre homens e mulheres e, por outro, a necessidade da valorização da diferença entre eles.

### **Igualdade, Diferença e Identidade**

Pedro (2005) destaca que no decorrer dos movimentos feministas e dos estudos de gênero, as concepções que reivindicavam a participação das mulheres na esfera pública, em igualdade de condições com os homens, foram chamadas de “igualitaristas”, já as denominadas “diferencialistas” voltavam-se para a valorização das características femininas, e a partir delas, a valorização das mulheres.

De acordo com Nentwich (2006), o paradigma da igualdade tem o intuito de minimizar as diferenças entre homens e mulheres. Partindo da percepção de que se as diferenças são socialmente construídas, elas podem ser desconstruídas por meio do rompimento das barreiras estruturais que provêm menos acesso e poucos recursos à mulher. Assim, a mulher teria capacidade para competir igualmente com o homem. Já o paradigma da diferença enfatiza as diferenças entre homens e mulheres, defendendo que sejam evidenciadas e valorizadas as particularidades de cada gênero, ou seja, a mulher deve ser valorizada por sua experiência feminina, por sua singularidade (Fávero, 2010; Nentwich, 2006).

Pedro (2005) acrescenta que as perspectivas “diferencialistas” foram acusadas de essencialistas, por negarem a “temporalidade ao atribuir uma ontologia primordial e imutável aos produtos históricos da ação humana” (p. 81). Conforme destacado anteriormente, enfatizavam que, por terem um corpo que menstrua, que engravida, que amamenta e que é considerado menos forte, as mulheres estariam submetidas às mesmas violências e à submissão.

Da mesma forma, as perspectivas “igualitaristas” eram acusadas de exigirem que todas as mulheres se portassem como homens para poderem integrar-se na esfera pública, no mundo

masculino. Quanto a isso, as perspectivas “diferencialistas” afirmavam que para terem poder, as mulheres deveriam afirmar sua diferença como de igual valor (Pedro, 2005, Oliveira, 1993).

Para Nentwich (2006), os dois paradigmas levam a uma escolha, como se uma única abordagem pudesse ser verdadeira. No entanto, ambas as perspectivas consideradas sozinhas são insuficientes: “o feminismo da igualdade necessita de um conceito de diferença para definir seus problemas, do mesmo modo que o feminismo da diferença necessita de um conceito de igualdade no sentido de *‘diferente, mas igual’* ou *‘equivalente’*.” (Fávero, 2010, referindo-se a Nentwich, 2006, p. 175).

Na discussão de Oliveira e Amâncio (2006), deve-se evitar tanto o essencialismo, que evoca um privilégio à condição feminina, quanto o relativismo, que desconstrói o sujeito mulher ao focar a igualdade. Dessa forma, é importante que os estudos busquem saídas conciliatórias, evitando os dois extremos.

Scott (2005) afirma que a antítese *igualdade versus diferença* oculta a interdependência entre os dois termos. Este binarismo esconde a noção de diversidade de identidade de homens e mulheres, colocando um em oposição ao outro. Assim, as diferenças dentro da categoria são suprimidas. Não é enfatizado, por exemplo, a diversidade entre as próprias mulheres e entre os próprios homens “no comportamento, no caráter, no desejo, na subjetividade, na identidade de gênero e na experiência histórica de cada um” (Araújo, 2005, p. 46). Para Scott (2005), as diferenças múltiplas se constituem como o verdadeiro sentido da própria identidade e é a única maneira de superar as armadilhas da oposição entre igualdade e diferença (Scott, 2005).

De acordo com Araújo (2005, p. 47):

Quando se universalizam essas diferenças, obscurecem-se outras possibilidades de homens e mulheres se diferenciarem dos modelos rígidos e estereotipados. Muitas das características atribuídas ao masculino e ao feminino não são determinadas pelo gênero, são influenciadas também pela classe social, pela cultura, pela educação, bem como por características individuais de personalidade – nem todos os homens são agressivos, objetivos, seguros de si etc, da mesma forma que nem todas mulheres são inseguras, pouco agressivas e sem objetividade.

Para Scott (2005), o paradoxo da igualdade e da diferença remete ao paradoxo entre direitos individuais e grupais. A autora cita o exemplo dos movimentos feministas, cujas lutas iniciais das mulheres focaram a eliminação das diferenças sexuais na política, reivindicando igualdade no exercício da cidadania. O argumento era de que o fato de ser mulher não deveria ser impedimento para a obtenção de direitos iguais aos dos homens, mas era precisamente como mulheres, que as mulheres argumentavam, ou seja, o fato de ser mulher não deveria gerar diferenças de direitos, mas essa diferença foi o instrumento pelo qual, como grupo, as mulheres lutaram (Scott, 2005).

A autora destaca que as demandas por igualdade ao mesmo tempo em que repudiam, evocam as diferenças que num primeiro momento não permitiram a igualdade. Para ela, a busca pela igualdade social, por si só, remete ao fato de que os indivíduos são diferentes, pois não haveria sentido em reivindicar a igualdade para sujeitos que são idênticos (Scott, 2005). Da mesma maneira, Silva (2011) coloca que em um mundo homogêneo, onde todas as pessoas partilhassem da mesma identidade, não seria necessária a afirmação da diferença. Assim, as diferenças são utilizadas para organizar a vida social, por meio de categorias de grupos, sendo a identidade dos grupos resultado dessas distinções categóricas de raça, de gênero, de religião, entre outros (Scott, 2005).

Os conceitos de estereótipo, preconceito e discriminação, que são intimamente ligados, parecem contribuir para a compreensão dessas questões. Os estereótipos podem ser definidos como “crenças compartilhadas sobre os atributos pessoais, especialmente traços de personalidade, como também sobre os comportamentos de um grupo de pessoas” (Pereira, 2002, p.46). Estão intimamente envolvidos no processo de significação e categorização das pessoas e dos grupos.

Segundo Woodward (2011, p. 42), “é pela construção de sistemas classificatórios que a cultura nos propicia os meios pelos quais podemos dar sentido ao mundo social e construir significados”, sendo que cada cultura tem formas próprias e compartilhadas de classificar o mundo e que as categorizações têm, em certa medida, uma função mantenedora da ordem social. Nesse sentido, entende-se a categorização como um processo cognitivo, sendo que a cultura fornece diferentes lentes para a apreensão do mundo, influenciando na maneira como os processos de separação e categorização são construídos (Pereira, 2002; Pérez-Nebra e Jesus, 2011). Por outro

lado, baseiam-se em conjuntos de idéias genéricas sobre grupos e indivíduos e, por isso, têm importância fundamental na manifestação dos preconceitos e de comportamentos discriminatórios (Pereira, 2002).

O preconceito refere-se a uma atitude precipitada e negativa em relação a membros de um grupo ou a um grupo como um todo. Caracteriza-se pela predisposição a adotar comportamentos negativos, baseados em generalizações, ou seja, em estereótipos, que deixam de considerar diferenças individuais no interior de um grupo (Allport, 1954, citado por Pereira, 2002; Bandeira & Batista, 2002). A discriminação, por sua vez, seria o comportamento manifesto da atitude preconceituosa, por meio de tratamentos injustos que podem ser expressados seja pela rejeição verbal, pela evitação e pela própria violência física (Pereira, 2002).

De acordo com Pérez-Nebra e Jesus (2011), o preconceito ocorre nos diversos níveis sociais e educacionais da sociedade, mas como muitas vezes se constituem de maneira silenciosa, apropriando-se de uma lógica de organização da realidade e de conhecimento do mundo, o preconceito e a discriminação acontecem sem ser percebidos nem questionados. Instalam-se nas relações sociais de gênero, de classe, de cor e têm expressão em diferentes esferas da vida humana, inclusive no trabalho (Bandeira & Batista, 2002; Pérez-Nebra & Jesus, 2011).

Nota-se a partir destas concepções que as diferenças são norteadoras do processo de categorização e de estereotipização do mundo, ou seja, pode-se dizer que tanto o preconceito como a discriminação são maneiras de lidar com o “outro diferente” (Bandeira & Batista, 2002; Woodward, 2011). Esse processo tem como consequências o estabelecimento de relações sociais hierárquicas, desiguais entre grupos e indivíduos de grupos.

Segundo Madureira (2009), as distinções rígidas de gênero, por exemplo, estão diretamente relacionadas à não permeabilidade entre masculino e feminino, entre heterossexuais e LGBTs (sigla utilizada para designar as sexualidades não normativas: Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais, Transgêneros). As diferenças se tornam defeitos e é a intolerância a essas diferenças que propiciam o preconceito e as práticas discriminatórias (Madureira, 2009). Assim, ao mesmo tempo em que a diferença parece ser organizadora do mundo, quando evocada, pode reforçar ainda mais os processos de discriminação.

Louro (1997) acrescenta que a afirmação de que homens e mulheres são diferentes não geraria conflitos se fosse somente a diferença o que está em jogo. Na verdade, a questão gira em torno das desigualdades, o que implica sempre em relações de poder. Nesse sentido, “reivindicase para que sujeitos diferentes sejam considerados não como idênticos, mas como equivalentes” (p.46).

Segundo Oliveira (1993), a luta pela igualdade nos movimentos feministas foi, em seu cerne, contraditória, na medida em que as mulheres se esforçavam para assimilar os modelos masculinos. Essa estratégia levou a uma crise de identidade, gerando sentimentos de ambiguidade e de desconforto, uma vez que era percebida a supervalorização das características masculinas em detrimento das femininas.

Nas palavras da autora (p. 47):

Dilaceradas por pertencerem, simultânea e conflituosamente, ao espaço privado, ao mundo do lar e da família, regido pelas emoções, pelos sentimentos e pela afetividade, e ao espaço público, ao mundo do trabalho regido pela agressividade, pela competitividade e pelo princípio do rendimento, as mulheres descobrem que o acesso às funções masculinas não basta para assentar a igualdade e que a igualdade, compreendida como integração unilateral no mundo dos homens, não é liberdade.

Assim, aponta a busca pela diferença como passo importante nos movimentos feministas. Para a autora, “a verdadeira igualdade é a aceitação da diferença sem hierarquias” (Oliveira, 1993, p.74). No entanto, conforme alerta Araújo (2005), ao levantarem a bandeira do direito à diferença, defendendo a igualdade de direitos a partir dessa diferença, ou seja, da valorização do feminino e de características essenciais, os estudos de gênero correm o risco de cair no mesmo dualismo masculino/feminino (Araújo, 2005).

Nentwich (2006) enfatiza que escolher uma posição ou outra não é necessário, pois ambas são igualmente válidas e podem ser usadas simultaneamente, sem serem exclusivas, em determinado contexto. Para o autor, é nas práticas cotidianas que são construídos os significados. O próprio senso comum, ou seja, as falas cotidianas das pessoas são contraditórias por natureza e fazem sentido mesmo na contradição. Assim, os discursos podem transitar o tempo todo entre a

igualdade e a diferença e essa tensão, concebida como “dilema ideológico”, não carece resolução (Nentwich, 2006).

De maneira semelhante, para Scott (2005), a tensão entre igualdade e diferença, entre identidade de grupo e identidade individual não pode ser resolvida, pois é consequência do modo como a vida social é organizada. É como grupo que as pessoas exigem seus direitos individuais, mas é por pertencerem a grupos que muitas vezes não são percebidos como indivíduos. Por isso, pontua que igualdade “não é a ausência ou a eliminação da diferença, mas sim o reconhecimento da diferença e a decisão de ignorá-la ou de levá-la em consideração.” (p. 15).

De acordo com o posicionamento de Scott (2005), cabe perguntar como os processos de diferenciação social operam e, a partir disso, desenvolver análises que tratem as identidades como efeitos de processos políticos e sociais. Assim, partindo desta perspectiva, compreende-se a igualdade e a diferença em constante balanço, sendo necessária a análise também constante das circunstâncias ora nas quais a diferença é importante, ora nas quais a igualdade deve ser considerada (Scott, 2005).

Falar em diferença e igualdade remete à questão da identidade, pois este é um conceito que compreende o processo pelo qual nos igualamos e nos diferenciamos das outras pessoas, em busca de um sentimento de unicidade (Galinkin & Zauli-Fellows, 2011; Silva, 2011). Ciampa (1997) ilustra esta noção a partir da afirmação de que o próprio nome, primeira referência de identidade, remete a esta ambivalência. O primeiro nome de alguém o diferencia dos familiares, enquanto o último, iguala-o a eles. Assim, vamos nos igualando e nos diferenciando conforme os diversos grupos dos quais fazemos parte ao longo de nossas vidas.

Galinkin e Zauli-Fellows (2011) destacam que a identidade refere-se àquilo que uma pessoa é, em comparação ao que ela não é, ou seja, refere-se a sentir-se único e, ao mesmo tempo, pertencente a determinados grupos e categorias sociais. Dessa forma, o processo de auto-identificação de um indivíduo envolve o reconhecimento das semelhanças e também das características que o tornam uma pessoa diferente das outras (Galinkin & Zauli-Fellows, 2011).

Woodward (2011) analisa a questão a partir das identidades nacionais, tomando como exemplo os sérvios e os croatas. Assim, discute a importância da diferença para a identidade, pois ambos são povos que têm em comum muitos anos de unidade política e econômica na antiga

Iugoslávia, ou seja, partilham diversos aspectos culturais. No entanto, considerando o contexto de guerra e conflito entre esses dois povos, nota-se como a diferença prevalece.

De acordo com Silva (2011), afirmar a identidade significa demarcar fronteiras, comparar, fazendo distinções entre o que fica dentro e o que fica fora, entre “nós” e “eles”, sendo que essas divisões envolvem sempre uma hierarquização. Para o autor (p. 81), “a afirmação da identidade e a enunciação da diferença traduzem o desejo dos diferentes grupos sociais, assimetricamente situados, de garantir o acesso privilegiado aos bens sociais.” Assim, a identidade e a diferença estão em estreita conexão com as relações de poder, refletindo os tipos de relações sociais que os grupos estabelecem entre si.

Nesse sentido, a identidade é necessariamente relacional. Está intimamente ligada à cultura e é influenciada pelas inúmeras transformações pelas quais as sociedades passam. Hall (2001) discute as mudanças pelas quais o conceito de identidade passou, a partir de três perspectivas de sujeito: do iluminismo; sociológico e pós-moderno. O primeiro, em decorrência da própria época, é um sujeito da razão, unificado, dotado de um centro essencial que se constituiria como sua identidade. O sujeito sociológico, diferente da concepção individualista do primeiro, refletiu as mudanças sociais do mundo moderno, entendendo que esse núcleo interior do sujeito não era auto-suficiente, mas dava-se na interação social. Persistia, nessa concepção, a ideia de uma essência interior, de um “eu real” (Hall, 2001).

Para o autor, dado que no final do século XX as sociedades passam a se caracterizar pela globalização, processo no qual vivenciam mudanças rápidas e constantes, essas duas perspectivas de identidade têm sido questionadas. O sujeito, que antes era visto como tendo uma identidade unificada e estável, passa a ser visto como composto por diversas identidades, muitas vezes contraditórias, instáveis, tendo que adaptar-se aos diversos contextos e às mudanças sociais (Hall, 2001).

Apesar dessa fragmentação, o sujeito vivencia sua identidade como se ela estivesse reunida, resolvida, sendo que esse sentimento de identidade unificada deve-se à construção de uma história sobre nós mesmos, no intuito de nos sentirmos mais confortáveis e coerentes (Hall, 2001). Ainda, Ciampa (1997) afirma que todos nós somos personagens de uma história que nós mesmos criamos, sendo a identidade mostrada na narrativa dessa história, da qual somos atores e autores, em constante relação com outros atores e autores.

Para Ciampa (1997), a noção de identidade envolve sempre um continuum entre aquilo que somos de verdade e a representação daquilo que somos, sendo que muitas vezes não há como separar um de outro. Um bebê, antes de nascer, “já é representado como filho de alguém e essa representação prévia o constitui efetivamente” (Ciampa, 1997, p.65) a partir das relações que se estabelecem. Assim, a identidade é pressuposta e re-posta a cada momento. Re-atualizamos uma identidade pressuposta a partir dos rituais sociais, o que gera a noção de uma identidade *dada*, atemporal, “vista como simples manifestação de um ser idêntico a si mesmo na sua permanência e estabilidade” (Ciampa, 1997, p.67).

Esta noção oculta a historicidade e a multiplicidade da identidade. Para o autor, uma pessoa só se torna representante de seu ser real quando a identidade pressuposta deixa de ser re-posta, ou seja, quando deixa de presentificar uma identidade *dada*, cristalizada em momentos anteriores, e passa a aceitar-se como um ser em constante movimento, em processo (Ciampa, 1997).

Ciampa (1997) acrescenta que o vir-a-ser de um homem não pode estar limitado a um fim preestabelecido, coincidindo com as concepções fatalistas de um destino inexorável, mas ao mesmo tempo, o homem não está liberado de suas condições históricas: “as possibilidades de diferentes configurações de identidade estão relacionadas com as diferentes configurações da ordem social.” (p.72). Dessa forma, a identidade está intimamente ligada ao social, e marcadores sociais como gênero, raça, nacionalidade, profissão devem ser articulados ao se analisar os processos de construção da mesma.

Hall (2001) destaca que o feminismo constituiu uma das rupturas importantes no conhecimento, contribuindo para as mudanças nas concepções de identidade. Para o autor, esses movimentos politizaram a identidade e o processo de identificação, enfatizando a maneira pela qual “somos formados e produzidos como sujeitos generificados” (p. 45).

Segundo Grossi (1998), a identidade de gênero remete à constituição do sentimento individual de identidade, sendo importante para pensar o lugar do indivíduo no interior de uma cultura. Conforme discutido anteriormente, as definições de masculino e de feminino são construídas socialmente. Assim, considerando que os indivíduos se constituem inseridos em concepções de sexo e de gênero pré-existentes, a identidade de gênero relaciona-se aos processos de socialização aos quais homens e mulheres são submetidos, remetendo a seus sentidos de gênero e às suas identificações com um ou outro sexo.

De acordo com Grossi (1998, p. 39), “nossa identidade de gênero se constrói, em nossa socialização, a partir do momento da rotulação do bebê como menina ou menino”. A partir desse assinalamento de sexo, socialmente se esperará da criança comportamentos condizentes a ele. Dessa forma, pode-se dizer que há dois grandes modelos de identidade de gênero, o masculino e o feminino. No entanto, muitas são as maneiras pelas quais as pessoas vivenciam suas identidades afetivamente e sexualmente (Bento, 2006; Galinkin & Ismael, 2011).

Segundo Madureira (2009), as identidades de gênero remetem às múltiplas formas de tornar-se homem ou mulher e as identidades sexuais às múltiplas formas como são subjetivadas as orientações sexuais. Butler (1999) discute que a norma para os sexos nunca é completa, possibilitando transgressões e mudanças. Assim, as identidades não normativas se referem às várias formas de ser e estar que se opõem à heterossexualidade (Bento, 2006; Galinkin & Ismael, 2011).

Galinkin & Ismael (2011) acrescentam que “se as sociedades criam normas para garantir a dicotomia entre os sexos e a heterossexualidade como regra, deixa espaços para reinvenções e criatividade” (p. 515). As diversas formas de sexualidade e de reconstrução de corpos e das identidades de gênero representam essas possibilidades e, nesse sentido, não cabe falar de gênero de maneira binária (Butler, 2008).

Tomando como exemplo os *drag queens* e os travestis, Galinkin & Ismael (2011) discutem que estas têm sido concebidas como identidades em reconstrução, entre lugares, por estarem em trânsito entre os gêneros e não ocuparem um lugar definido. No entanto, esses grupos, assim como outras identidades que não se constituem dentro da norma, são vistos como desviantes, diferentes e são discriminados, colocados à margem daquilo que a sociedade considera como normalidade (Bento, 2006).

Considerando a afirmação de Silva (2011) de que as relações entre identidade e diferença envolvem relações de poder entre os grupos, é importante refletir sobre como as diferenças e as desigualdades de gênero se manifestam em diferentes contextos e que consequências têm para as identidades de homens e mulheres. Assim, conforme citado anteriormente, este estudo tem como foco as mulheres em um ambiente profissional masculino, as polícias, buscando compreender como elas se integram nessas profissões e como negociam suas identidades de gênero.

Para tanto, no capítulo a seguir essas questões serão aprofundadas considerando o contexto do trabalho. Especificamente, será discutido como a mulher tem se integrado neste espaço a partir da contradição e da articulação entre novos e velhos arranjos de gênero.

## **Relações de Gênero no Âmbito do Trabalho**

A necessidade de abordar as relações de gênero no cenário organizacional vem sendo discutida e gradualmente reconhecida por alguns estudiosos. No entanto, conforme afirma Guzzi (2010), tais questões ainda são negligenciadas em boa parte dos estudos sobre as organizações. Segundo Acker (1990), esta negligência é pautada na neutralidade de gênero das teorias organizacionais, na qual o homem branco e heterossexual é considerado como parâmetro de normalidade, contribuindo, assim, para a manutenção das desigualdades entre homens e mulheres no contexto laboral.

De acordo com Guzzi (2010), os contextos de trabalho são contextos de interações sociais onde as socializações de gênero são reproduzidas e renovadas constantemente, ou seja, são contextos inerentemente atravessados pelo gênero. As desigualdades sociais entre homens e mulheres têm, dessa forma, um impacto nas relações de trabalho. Para a autora (p. 442):

Las organizaciones son desarrolladas y mantenidas por medio de procesos y estructuras con género, así como las ocupaciones son tipificadas em género y desempeñadas por personas con género y que desarrollan prácticas con género en locales y atmosferas con género.

Dessa forma, considerando a importância de se investigar as relações de gênero no âmbito do trabalho e das organizações, o objetivo deste capítulo é discutir como se configura o processo de inserção e de integração das mulheres nesse contexto. Para isso, é feita uma caracterização dos fatores que favoreceram esse ingresso e desta inserção hoje, destacando quais e como as desigualdades permanecem, mesmo dentro de um cenário de mudanças.

### **Inserção e Processo de Integração da Mulher no Trabalho**

A abertura de portas do mundo do trabalho às mulheres faz parte de um grande processo histórico de mudanças sociais e econômicas que remetem à conquista de novos lugares sociais para a mulher. Esse processo tem como pano de fundo a revolução industrial iniciada no final do século XIX, que causou mudanças no processo produtivo e permitiu que a mulher ingressasse no

mercado de trabalho como mão de obra barata. O período após a Segunda Guerra Mundial também foi impulsionador dessa inserção, dada a necessidade de recuperação econômica das cidades e a falta de trabalhadores homens (Arán, 2006; Bruschini, 2007).

Lipovetsky (2000) destaca que o desenvolvimento de uma sociedade de consumo, pautada na criação incessante de necessidades, tende a favorecer o trabalho feminino. Quanto mais cresce a oferta de serviços, objetos e lazer, mais se intensifica a necessidade de aumentar os rendimentos da família, o que inclui o trabalho da mulher.

O surgimento da pílula anticoncepcional e de técnicas de reprodução assistida na segunda metade do século XX também tem papel importante neste contexto, contribuindo para que se desvinculasse sexualidade de reprodução. Assim, alguns valores associados ao casamento e à família passam a ser questionados, tendo em vista que não era mais necessário casar-se para ter filhos e que poderia haver casamento sem reprodução. A mulher passa ter o direito de controlar sua sexualidade e seu desejo de ter ou não ter filhos (Bruschini, 2007).

Essas novas possibilidades para a sexualidade e para as relações conjugais acarretaram em uma reconfiguração nos modelos tradicionais de família nuclear (Arán, 2006; Bruschini, 2007). Os dados das pesquisas demográficas atuais refletem esses rearranjos sociais, indicando queda nas taxas de fecundidade, redução no tamanho das famílias e aumento do número de famílias monoparentais chefiadas por mulheres (Bruschini, 2007). Ainda, estudos têm discutido como os casais de *dupla carreira*, termo que designa os casamentos nos quais ambos os cônjuges trabalham, lidam com essas novas demandas em suas relações (Martins, 2006; Perlin & Diniz, 2005).

Além dos aspectos citados, vale destacar a importância dos questionamentos e lutas dos movimentos feministas desde o século XIX. Conforme destacado no capítulo anterior, esses movimentos contribuíram para a negociação das relações de gênero como um todo, sendo um fator ligado aos demais, que repercutiu também nesse processo de inserção e integração das mulheres no âmbito do trabalho (Arán, 2006; Fontenele-Mourão, 2006).

Atualmente é observada a expansão da atividade profissional feminina principalmente nos países industrializados do Ocidente. No Brasil, este aumento é persistente desde a década de 70, associado também ao aumento da escolaridade das mulheres (Bruschini, 2007). Em 1998, 52,8% das brasileiras com 15 anos ou mais estavam ocupadas ou à procura de emprego. Segundo

dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), em 2008 subiu para 57,6% a porcentagem das que participam do mercado de trabalho (Vaz, 2010).

Apesar desse aumento, algumas características do trabalho feminino refletem ainda a lógica de desigualdade. Por exemplo, mesmo com a queda geral das taxas de desemprego nos últimos anos, elas são maiores para as mulheres (Bruschini, 2007). De acordo com Bruschini (2007), uma possível explicação para o fato de as mulheres serem especialmente atingidas pelo desemprego é o aumento constante da população economicamente ativa feminina, que inclui tanto as mulheres que ingressam no mercado do trabalho, como também as que estão procurando emprego.

Em geral, as mulheres estão mais presentes em trabalhos considerados extensões do mundo privado, como nos empregos domésticos, educação, saúde e serviços comunitários (Abramo, 2010; Fontenele-Mourão & Galinkin, 2007; Hirata, 2011; Moraes, 2010; Vaz, 2010). Esse é um dado importante, que reflete a divisão sexual horizontal do mercado de trabalho (Yannoulas, 2003), segundo a qual as mulheres concentram-se em determinados setores cujas funções são derivadas das funções tradicionalmente desempenhadas pelas mulheres (Hirata & Kergoat, 2007). Assim, ficam reservadas a elas as atividades profissionais que envolvem o cuidar, a paciência, a capacidade de mediação, características muito estimuladas na socialização feminina.

Quanto a este aspecto, Diniz e Pondaag (2006, p. 250) acrescentam:

Mesmo quando têm acesso ao mercado de trabalho, práticas discriminatórias relacionadas com gênero e raça, dentre outros fatores, prejudicam a condição socioeconômica da mulher. Estereótipos e preconceitos disseminados em todos os níveis da cultura mantêm as mulheres nos chamados setores “femininos” da produção.

A divisão sexual vertical do trabalho (Yannoulas, 2003), por sua vez, refere-se às desvantagens profissionais das mulheres em relação aos homens em termos de condições de trabalho, salário e ascensão funcional. Ou seja, refere-se à noção de que trabalho de homem vale mais que trabalho de mulher (Hirata e Kergoat, 2007). Nesse sentido, as mulheres ganham menos que os homens e ocupam mais cargos subordinados. Elas representam a maior parcela do serviço informal, sem contratos que resguardem seus direitos trabalhistas. Além disso, trabalham em

média 11,5 horas por dia, somando trabalho produtivo e afazeres domésticos, enquanto os homens trabalham 10,6 horas (Moraes, 2010).

Embora existam especificidades culturais, regionais e de classe, evidencia-se a sub-representação das mulheres em todas as categorias profissionais. Essa situação se modifica, em parte, no setor público. O ingresso a esses cargos é feito predominantemente por concurso público, o que limita (mas não impede) as possibilidades de impedimento do acesso das mulheres por discriminação (Puppim, 1992). Segundo Fontenele-Mourão (2006), nos cargos públicos o estado provê benefícios como previdência, assistência social, serviços médicos, educação, que facilitam a conciliação entre casa e trabalho. No entanto, os cargos de direção são nomeados discricionariamente, abrindo espaço para que no topo da hierarquia se manifeste a seletividade em favor dos homens (Vaz, 2010).

Atualmente é discutida a concomitância entre a elevação da taxa de emprego feminina e a “precarização” das relações de trabalho (Bruschini, 2007; Fontenele-Mourão, 2006; Hirata, 2011). Esta precarização decorre das mudanças acontecidas no final do século XX quanto à configuração do trabalho e às formas de produzir e acumular riquezas. É marcada pela flexibilização dos mercados, pelo aumento da informalidade, pelas formas de contrato sem carteira assinada, pelas terceirizações, pelos baixos salários, pelo aumento do subemprego, entre outros aspectos (Hirata, 2011; Hirata & Kergoat, 2007).

Tendo em vista as características da divisão sexual do trabalho, esse fenômeno explicaria o aumento das oportunidades de emprego às mulheres: os trabalhos informais e em tempo parcial permitiriam a conciliação com as atividades domésticas, além disso, “como mão de obra secundária, as mulheres aceitariam salários inferiores, atendendo mais imediatamente à demanda dos setores público e privado.” (Fontenele-Mourão, 2006, p.19).

### **Barreiras Invisíveis: o Teto de Vidro**

Conforme destacado acima, grande parte da discriminação da mulher no trabalho pode ser vista claramente nos dados de pesquisas que descrevem a situação do mercado de trabalho atual. As condições gerais de trabalho da mulher são mais precárias que as dos homens, mesmo diante de avanços importantes na redefinição das relações de gênero e na ampliação dos espaços sociais (Bruschini, 2007; Nicolson, 1996). Além disso, há um processo de discriminação encoberto

que tenta impedir o progresso de mulheres na carreira ou o acesso a determinados cargos. Esse processo, assim como as diversas formas de discriminação, está baseado em crenças antigas, mas recorrentes, sobre a incapacidade e a inadequação da mulher às demandas do mercado de trabalho. Apesar das políticas de igualdade de oportunidades no âmbito do trabalho, que limitam a discriminação explícita, surgem formas de discriminação veladas, que podem inclusive causar mais prejuízos que as formas visíveis, tendo em vista a dificuldade de serem identificadas (Nicolson, 1996).

De acordo com Vaz (2010, p. 27), o teto de vidro

caracteriza-se pela menor velocidade com que as mulheres ascendem na carreira, o que resulta em sua sub-representação nos cargos de comando das organizações e, conseqüentemente, nas altas esferas do poder, do prestígio e das remunerações. Tal é observado mesmo quando as mulheres são dotadas de características produtivas idênticas ou superiores às de seus congêneres do sexo masculino.

Na pesquisa realizada pelo IPEA em 2010 discute-se, por exemplo, que as mulheres tendem a ser menos promovidas que os homens, tanto em empresas domésticas quanto em multinacionais (Coelho, Fernandes & Foguel, 2010). Com exceção de instituições públicas que restringem declaradamente o acesso de mulheres, como as instituições militares, nota-se uma barreira invisível a essas mulheres, pautadas em estereótipos de gênero que ainda põem em cheque as competências e o interesse das mulheres em relação ao trabalho (Vaz, 2010). Além disso, mulheres que quebram as barreiras de sua carreira profissional não estão isentas de discriminações. Coelho, Fernandes e Foguel (2010) destacam que os ganhos de remuneração após a promoção não contribuem para o diferencial de salários entre homens e mulheres, ou seja, as mulheres continuam ganhando menos.

De acordo com Vaz (2010), não é apenas a discriminação que limita a ascensão profissional feminina. Conflitos entre trabalho e vida pessoal e a menor disposição feminina em disputar cargos de direção também se interpõem à progressão na carreira. No entanto, o que muitas vezes é interpretado como “desinteresse” feminino pela carreira, ou ainda falta de ambição,

frequentemente resulta de dificuldades para atender simultaneamente às responsabilidades familiares e profissionais.

Sobre esta questão, Lipovetsky (2000) acrescenta que as mulheres são inclinadas socialmente a darem prioridade aos valores privados. De acordo com o autor, isso não quer dizer que falte às mulheres ambição social e profissional. No entanto, tendo em vista que, diferente do que ocorre com os homens, o compromisso das mulheres com a carreira se dá em detrimento, pelo menos parcial, de seus papéis femininos, a necessidade de ajustar as duas esferas pesa mais do que a obsessão pela carreira e pelo poder (Lipovetsky, 2000).

Assim, no geral as mulheres não se beneficiam das mesmas motivações sociais que os homens para elevar-se ao topo ou, ainda, “o poder pelo poder não chega a se impor como uma finalidade existencial profunda.” (Lipovetsky, 2000, p. 294). Este aspecto remete a um longo processo de socialização de gênero, refletindo como as diferenças, construídas socialmente, acabam se expressando na vida profissional de homens e mulheres.

Fontenele-Mourão (2006) alerta também para o fato de ser relativamente recente o ingresso das mulheres no contexto do trabalho. Geralmente as pessoas que estão no poder são mais velhas e levaram bastante tempo para atingirem tais cargos. Dessa forma, o fato de que os homens ocupam mais cargos no topo de hierarquia também se deve ao seu ingresso antes da abertura de mercado, remetendo à época em que poucas mulheres estudavam e ingressavam no âmbito do trabalho.

### **Mulheres em Cargos de Comando e em Profissões Tipicamente Masculinas**

Quanto à ocupação de cargos de poder, segundo Moraes (2010), considerando a pesquisa realizada pela Catho Online anualmente em empresas privadas brasileiras, houve aumento de 6,3% de mulheres nas presidências e 5,3% nas diretorias, nos últimos sete anos. Entretanto, as mulheres ainda constituem um quinto das posições hierárquicas mais altas. Apesar do aumento, a taxa de participação das mulheres em cargos de maior autoridade é inferior à taxa de participação masculina nos mesmos cargos (Fontenele-Mourão, 2006; Moraes, 2010).

Outra característica percebida atualmente é o aumento das mulheres em profissões tipicamente masculinas. A procura por essas profissões está associada às transformações culturais atuais, representando a ruptura de alguns estereótipos e a busca das mulheres por um

projeto de vida que inclui uma atividade profissional. Além disso, este acesso tem sido permitido devido ao processo de racionalização e de transformações às quais estas profissões foram submetidas, passando a valorizar o trabalho feminino (Bruschini, 2007).

Contudo, Yannoulas (2003) alerta que essa flexibilização dos mercados, percebida na filosofia da “qualidade total” e na valorização das qualidades femininas, “constituem novas formas de discriminação, reforçando antigos estereótipos sexuais e fazendo uso deles para justificar o uso mais intensivo da mão-de-obra, incentivado pela figura das ‘trabalhadoras eficientes’” (p. 60).

Nesse sentido, a valorização de características femininas no contexto organizacional representa mais uma necessidade de mudanças na imagem destas empresas e instituições - que devem acompanhar as tendências de transformação e flexibilização sociais para manterem sua reputação - do que uma reestruturação interna real, que diminui os efeitos da divisão sexual do trabalho e da discriminação de gênero (Fontenele-Mourão, 2006; Calazans, 2005).

Estudos na área sugerem que mesmo diante da renegociação de estereótipos, de identidades e de gênero, as mulheres ainda vivenciam o descrédito quanto ao seu desempenho. Tendo em vista os estereótipos masculinos que são exigidos para o mundo do trabalho e, em contraposição, os estereótipos femininos esperados para as mulheres, as trabalhadoras que se afastam da conduta esperada para o seu gênero, estão mais sujeitas a críticas e preconceito (Amâncio, 1998; Puppim, 1994).

Amâncio (1992, 1998), a partir do estudo que realizou sobre estereótipos associados a tipos de decisões no trabalho (formal e interpessoal), destaca que embora os traços femininos estejam significativamente associados à decisão interpessoal (mais tolerante, voltada para ajudar o outro), os traços negativos e dominantes do masculino - autoritário, dominante, superior - são mais atribuídos às mulheres que tomam uma decisão formal (mais rígida, punitiva, voltada para resolver o problema em si), ou seja, não feminina. A autora afirma que é no caso das mulheres que "os juízos são orientados por expectativas de adequação ou não adequação dos seus comportamentos às fronteiras delimitadas pelos estereótipos" (Amâncio, 1992, p. 17).

Nesse mesmo sentido, Beckwith (1999) chama atenção para o fato de como as mulheres que exercem o comando dentro dos preceitos da masculinidade são muitas vezes desacreditadas e estigmatizadas por serem rígidas. Essa questão, para a autora, está relacionada às expectativas

sociais de como as mulheres deveriam exercer o poder, tendo em vista que a mulher, concebida majoritariamente nos parâmetros da feminilidade, está associada a práticas afetivas e cuidadosas.

O abuso de poder, por exemplo, tem sido tradicionalmente associado ao homem. Entretanto, se masculinidade e feminilidade passam a ser vistas como construções sociais, suas ligações com a biologia são perdidas. Dessa forma, uma mulher pode se constituir assumindo características da masculinidade, e se ela encontra-se inserida em uma estrutura de poder que incita a competição e as relações de dominação, como por exemplo, no contexto organizacional, há também a possibilidade de as mesmas adquirirem posturas autoritárias, agressivas, abusivas (Beckwith, 1999). No entanto, conforme enfatizado anteriormente, correm mais risco de sofrerem críticas por atuarem desta maneira.

### **Abertura do Espaço Público versus Permanência no Espaço Privado**

Um outro fator frequentemente discutido na literatura refere-se ao fato de que mesmo às mulheres que trabalham, ficam reservadas as funções familiares, ou seja; as mudanças no mundo do trabalho não representam transformações nos papéis na esfera privada (Hirata & Kergoat, 2007). Dessa forma, os papéis da mulher se expandem, em contraposição à não redefinição significativa nos papéis do homem (Bruschini, 2007; Fávero, 2010; Lipovetsky, 2000).

No estudo realizado por Martins (2006) sobre a conciliação trabalho-família em casais de dupla-carreira é discutido que apesar de um maior envolvimento dos pais na criação dos filhos, os cônjuges percebem o trabalho da esposa como fator gerador de dificuldades para o casal, pois, em suas concepções, estão certos de que o domínio doméstico faz parte da competência da mulher. Assim, para eles “a carreira feminina tem valor, desde que não esteja acima da importância da família e do casamento” (p. 289).

Abramo (2004, 2010) utiliza a expressão “força de trabalho secundária” para caracterizar a noção de trabalho feminino como complementar, instável e eventual. A concepção existente de trabalhador ideal envolve a ideia de dedicação exclusiva e integral ao trabalho e pressupõe que outra pessoa cuide da casa e da família, no caso as mulheres. Como elas também passaram a fazer parte do mercado de trabalho, mas não contam com a divisão das responsabilidades domésticas, acabam não conseguindo dedicar-se exclusivamente à profissão e são vistas como

menos produtivas e complementares. Para a autora, esta noção está no cerne da estruturação dos padrões de discriminação de gênero.

Ainda quanto às estruturas de discriminação de gênero, Abelém, Farrel e Yannoulas (2003) destacam as funções do espaço público e do privado e como eles expressam a lógica de diferenciação entre os papéis sociais de homens e mulheres. As autoras concebem o espaço físico como construção social e como manifestação das relações sociais e de classe. Dessa forma, o espaço constitui-se “em testemunho das tensões entre os diferentes componentes do social” (p.252), havendo diferenças nas maneiras como ele é apropriado e utilizado, de acordo com o gênero.

O espaço público, associado ao masculino, é um espaço comunitário, de liberdade, participação, interação e de produção. O privado, tipicamente feminino, é associado à família e ao papel biológico de reprodução da mulher. O trabalho é reconhecido no âmbito público pelo caráter econômico que possui. Assim, a atuação na esfera privada de administração da casa e de cuidado dos filhos não recebe valorização, pois não é concebida como trabalho (Abelém, Farrel & Yannoulas, 2003). Segundo Anzorena (2008, p.171), “essa distribuição é produto de processos políticos e ideológicos” que não só organizam a separação dessas duas esferas, como também hierarquizam uma sobre a outra.

Não só homens e mulheres fazem parte desse processo de negociação do espaço público e privado (de trabalho e doméstico). Negros, brancos, idosos, portadores de necessidades especiais vivenciam o espaço e, conseqüentemente o trabalho, de maneiras diferenciadas, tendo que adaptar seu comportamento a um espaço que não é concebido para minorias (Abelém, Farrel & Yannoulas, 2003).

### **Características Biológicas Como Limitadoras**

Conforme discutido no capítulo anterior, as características biológicas da mulher, associadas à noção de fragilidade e às suas funções reprodutivas, são também aspectos que merecem destaque. Fontenele-Mourão (2006) destaca que um dos argumentos muitas vezes utilizados para a limitação do ingresso de mulheres ao mercado de trabalho e, conseqüentemente a profissões mais qualificadas, refere-se ao risco econômico que representariam, ou seja, gastos maiores

associados à maternidade e fatores associados ao absenteísmo, como idade e número dos filhos, interferências do estado conjugal e alterações do humor devido ao ciclo menstrual.

No entanto, essas justificativas não se sustentam na prática, uma vez que as pesquisas atuais indicam que na América Latina, os custos com maternidade e cuidados infantis são reduzidos, representando menos de 2% da remuneração bruta mensal das mulheres. Tais custos podem ser explicados também pela baixa incidência de licenças-maternidade entre as mulheres assalariadas - dada a sua frequência expressiva no serviço informal (Fontenele-Mourão, 2006).

As funções reprodutivas da mulher, assim como o ciclo menstrual, são vistos como deficiência ou incapacidade, noção que é produzida e reproduzida principalmente pela ciência, pelos profissionais de saúde e pela mídia. Esse mito tem permeado o conhecimento popular e atinge a esfera organizacional. A crença de que a mulher passa por períodos psicologicamente instáveis ou vulneráveis todo mês no período da menstruação é um dos fatores utilizados implícita e explicitamente para impedir que as mulheres atinjam cargos mais altos, de maior autoridade e liderança (Nicolson, 1996).

Entretanto, não passar por períodos menstruais também não é salvação para as mulheres. Mulheres pós-menopausa que já criaram seus filhos ou que decidiram não tê-los, em função da trajetória profissional, também são discriminadas pela falta de juventude e feminilidade, em decorrência da não fertilidade. O conceito de fertilidade está intimamente associado ao conceito de feminilidade, sendo ambos atribuídos em grande parte à identidade da mulher (Nicolson, 1996).

Dessa forma, acrescenta a autora, a mulher de sucesso é marginalizada porque não é feminina e como consequência de ter-se enrijecido para chegar em qualquer lugar dentro da fortaleza masculina. A masculinidade, por outro lado é posicionada como mais positiva e competente em todos os períodos do ciclo da vida: juventude, meia idade e velhice. O corpo do homem é construído para a luta e rivalidade, e enquanto a mulher mais velha é vista em termos de sua feminilidade perdida, o homem mais velho, se não está mais na corrida pelo poder, é visto como experiente e sábio (Guzzi, 2010; Nicolson, 1996).

### **Permanências em um Processo de Mudanças**

Considerando as questões expostas até aqui, pode-se dizer que a integração das mulheres no mundo do trabalho e, especificamente nas profissões tradicionalmente associadas ao

masculino, é permeada por mudanças, em um longo processo de redefinições e renegociações de gênero, mas também por permanências, visíveis nas desigualdades.

Lipovestky (2000) discute que esse processo caracterizado pela busca por uma profissão e por reconhecimento profissional das mulheres, além de representar o surgimento de uma nova identidade feminina, reflete o esforço em transgredir velhos estereótipos que reduzem a mulher a papéis sociais estabelecidos e determinados a partir da maternidade, do ambiente doméstico e das tarefas que exigem sensibilidade. Para o autor, a condição feminina está inserida nos preceitos da modernidade, que se concretiza principalmente no incentivo ao consumo, à individualidade e na abertura da esfera pública às mulheres.

Com o ingresso na atividade profissional, surge um “sujeito mulher”, que manifesta a necessidade de adquirir autonomia, de ser reconhecido como protagonista individual de sua vida. No entanto, o autor pondera: “o sujeito não é assimilável à rebelião” (Lipovetsky, 2000, p.223), ou seja; as novas configurações no mundo do trabalho não pressupõem uma subversão na ordem estabelecida. Ao contrário, se caracterizam por uma renegociação que prorroga as normas diferenciais dos sexos, mas que também as tornam compatíveis com os ideais de modernidade.

Conforme acrescenta Fontenele-Mourão (2006, p. 32): “o mundo do trabalho parece que não é só capaz de reproduzir, mas também de inovar as configurações assimétricas das identidades e das divisões dos papéis.” Assim, a observação na prática é de que os avanços no âmbito do trabalho não foram suficientes para que o quadro de desigualdade na valorização social do masculino e do feminino fosse revertido. Ainda hoje persistem estereótipos referentes às expectativas dos papéis que homens e mulheres devem exercer socialmente. Estes estereótipos, forjados num processo histórico, atravessam e moldam as atividades e os significados profissionais (Amâncio & Oliveira, 2006; Lipovetsky, 2000).

Nesse sentido, para Amâncio (1993, 2006), mesmo que seja notável o aumento de mulheres no mundo do trabalho, as características socialmente e tradicionalmente atribuídas aos homens são mais valorizadas nesse contexto, o que leva as mulheres a buscarem atender, ao mesmo tempo, a essas demandas do âmbito profissional e as demandas do ser mulher e feminina.

A autora aponta uma assimetria nos recursos simbólicos que homens e mulheres têm ao seu alcance para construir suas identidades (Amâncio, 1998, 2006). Afirma que os traços de

instrumentalidade e dominância são socialmente associados ao masculino, enquanto os traços de submissão e expressividade dos sentimentos, ao feminino. O masculino contém mais traços vistos como positivos e desejáveis socialmente (percebido nos estereótipos de independência, segurança, objetividade, coragem, entre outros) e está mais próximo de um conceito socialmente compartilhado de indivíduo adulto. Ao contrário, a imagem feminina tende a se sobrepor aos traços descritores dos papéis familiares. Dessa forma, o ser masculino se define pela diversidade e pela desejabilidade social de suas características, enquanto o ser feminino se define pela especificidade, tanto das características como de sua valorização (Amâncio, 1998, 2006).

A partir de seus estudos realizados sobre estereótipos, a autora discute que os homens têm uma descrição de si muito próxima à descrição de seu grupo, ambas orientadas pela autonomia e pelo desempenho de papéis na vida adulta. Há uma semelhança, “ou mesmo uma coincidência, entre a imagem de si próprios, de seu grupo de pertença e os valores do trabalho e do mundo adulto” (Amâncio, 1998, p. 61). Já as mulheres, segundo a autora, têm uma auto-imagem que se constrói num universo semântico que se opõe à imagem que têm de seu grupo de pertença, sendo esta auto-imagem associada à insegurança, à passividade e à emotividade (Amâncio, 1998, 2006).

Para Amâncio, essa auto-imagem revela uma insegurança quanto às suas competências no contexto do trabalho, decorrente da percepção de que estas competências devem passar pela assimilação das características masculinas, modelo referente no mundo do trabalho. Ou seja, estas competências não estão inseridas no modelo feminino de referência, o que justificaria o fato de descreverem a si mesmas como diferentes do seu grupo de pertença. Assim, no caso das mulheres, sua auto-imagem se constitui de maneira conflituosa, pois por um lado a procura pela individualidade implica na ruptura, pelo menos em parte, com os conteúdos simbólicos associados à sua categoria de pertença. Por outro, estes conteúdos associados à sua categoria são socialmente desejáveis a ela (Amâncio, 1993, 1998, 2006).

A autora conclui que a entrada das mulheres no mundo do trabalho não é suficiente para modificar as percepções e representações relativas ao masculino e ao feminino. Dessa forma, discute que a integração das mulheres nesse contexto está permeada por uma série de dificuldades, entre elas a constituição de uma nova identidade, que se vê diante da necessidade

de romper com a imagem tradicional feminina e interiorizar os valores associados ao trabalho, mas que, por outro lado vive o receio da masculinização (Amâncio, 1998, p. 69):

O peso dos significados, associados às categorias sexuais, neste contexto, coloca as mulheres numa posição de escolha forçada entre uma identidade adulta, a que corresponde a perda da feminilidade, ou a manutenção de uma identidade feminina, a que corresponde a perda de competências no contexto do trabalho.

Nicolson (1996) acrescenta que o dilema para muitas mulheres profissionais é como negociar e dar significado para seus sentidos de feminilidade em um mundo de poder e intelectualidade, ou seja, como essas duas características (identidade feminina e instrumentalidade para o trabalho) podem andar juntas.

A feminilidade é exigência compulsória para ser uma mulher, sendo que o processo de socialização que vivenciam envolve a preparação para a maternidade, os cuidados com a aparência física, a dependência, a falta de assertividade (Guzzi, 2010; Nicolson 1996). Essas características não condizem com o que se espera de uma pessoa com sucesso em sua carreira profissional. Assim, esse processo leva necessariamente a uma negociação de sua identidade no âmbito profissional e traz consequências psicológicas para as mulheres que decidem adentrar o mundo do trabalho e aspirar uma carreira bem sucedida (Guzzi, 2010; Nicolson 1996).

Dessa forma, para Nicolson, (1996), as mulheres têm que negociar continuamente seu desenvolvimento psicológico no curso de suas vidas profissionais e tentam negociar seu próprio senso de feminilidade/subjetividade no contexto de conflitos de gênero/poder, o que demanda a habilidade de estender as suas estratégias de gênero.

De acordo com Fontenele-Mourão (2006, p. 24), é possível entender “que tais desigualdades se manifestam de formas diversas em diferentes contextos socioculturais, locais e regionais e suscitam, por parte de mulheres e homens, diferentes reações, resistências e estratégias.” Assim, destaca que a necessidade de lidar com novas e diversas demandas repercute na própria negociação de limites do masculino e do feminino. Contudo, essa negociação é ainda mais conflituosa quando se trata de organizações com valores muito arraigados e estereotipados, como no caso das polícias.

No próximo capítulo estas instituições serão caracterizadas, situando as mulheres dentro desse contexto para que se compreenda melhor o cenário no qual este estudo será realizado.

## A Polícia e as Mulheres

A origem da polícia tem sido vinculada ao Estado, e como instrumento do mesmo, é uma instituição voltada para o controle social e para a manutenção da ordem e do bem estar. A ela é autorizado o uso legítimo da força coercitiva e é este o ponto comum a todas as atividades policiais (Bittner, 2003; Hagen, 2006). O porte de arma de fogo é um dos elementos que a distingue e representa a detenção da força. Dessa forma, segundo Bittner (2003), ser policial significa estar autorizado a agir de modo coercitivo, quando a coerção for necessária, e de acordo com o julgamento do próprio policial quanto às condições do local e do momento.

O seu surgimento e desenvolvimento em diferentes países se deu de maneira variada, sendo que algumas regiões influenciaram a construção do modelo policial de outras (Bretas, 1997). No Brasil a estruturação policial ocorre na época colonial. De acordo com Azkoul (1998), em 1530 nasce a primeira ideia de polícia, quando D. João III adota o sistema de capitânicas hereditárias. Surge a partir da necessidade de “estabelecer a administração, promover a justiça e organizar o serviço de ordem pública” (Azkoul, 1998, p.10) nas terras conquistadas no Brasil.

Neste momento já existiam os chamados quadrilheiros, que são consideradas as primeiras formas de organização das polícias, sendo responsáveis pela segurança pública em cada cidade submetida a Portugal. Eram escolhidos entre os moradores das vilas, sendo que cada quadrilheiro era responsável por uma quadrilha composta por outros homens. Quando as cidades começaram a crescer, os quadrilheiros foram perdendo sua eficácia, dando espaço para que outras formas de estruturação policial surgissem (Azkoul, 1998; Sussuarana, s. d.).

Com a vinda da família real portuguesa para o Rio de Janeiro, foi criada em 1808 a Intendência Geral da Polícia do Brasil, baseada no modelo da organização policial de Lisboa. Ao Intendente Geral era atribuída a administração da cidade e este atuava também como juiz, tendo jurisdição ilimitada. A fim de apoiá-lo, foi criada a Divisão Militar da Guarda Real de Polícia em 1809, o que posteriormente originou a polícia militar. À Divisão Militar eram encarregados o patrulhamento da rua e a manutenção da ordem pública na cidade, sempre que fosse necessário (Azkoul, 1998; Bretas, 1997; Minayo, 2003).

O desenvolvimento da polícia teve início no Rio de Janeiro e posteriormente nas outras províncias. Como o Rio de Janeiro era sede da Corte Imperial, permaneceu sob o controle do governo central. As demais forças adaptaram-se às diversas condições e recursos disponíveis nas

regiões (Bretas, 1997). Após a independência do Brasil surge o Código de Processo Criminal, em 1832 e a figura do chefe de polícia, cargo que substituiu o intendente. Assim, deu-se início à formação de uma hierarquia policial definida. Em cada província havia uma chefe de polícia, com seus delegados e subdelegados (Azkoul, 1998).

Na década de 1860 começam a haver distinções mais claras entre as duas polícias. A polícia civil voltada para a administração local, com funções judiciárias. A polícia militar voltada para o patrulhamento uniformizado de rua, assegurando a ordem pública da Corte (Bretas, 1997).

Com a queda da monarquia em 1889 e o desenvolvimento do regime republicano as polícias sofreram transformações significativas. O novo Código Penal descentralizou o processo criminal, que passou a ser definido por leis estaduais. As forças policiais também passaram a ser organizadas a nível estadual (Azkoul, 1998; Bretas, 1997).

A polícia militar foi reorganizada várias vezes desde então. No início do século XX o recrutamento era voluntário e permitido a homens com mais de 18 e menos de 40 anos, que eram alfabetizados. Os treinamentos não tinham um planejamento nem um programa específico. (Bretas, 1997). Em 1967, o presidente Castelo Branco decreta as competências das polícias militares (Azkoul, 1998, p. 19):

As Polícias Militares foram consideradas forças auxiliares, reserva do exército, cabendo-lhes a manutenção da ordem pública e da segurança interna dos respectivos Estados, Territórios e Distrito Federal; o policiamento ostensivo fardado; a atuação preventiva como força de dissuasão em locais onde pudesse ocorrer perturbação da ordem e, em caso positivo, a atuação como força repressiva, precedendo a eventual emprego das Forças Armadas. Em situações normais subordinar-se-iam ao órgão que fosse nos governos a que pertencessem. E quando por motivos específicos, fosse convocada pelo governo federal, sua subordinação seria devida ao Comando das Regiões Militares.

A polícia civil, incumbida principalmente de coordenar o policiamento da cidade e instruir os processos criminais, também sofreu reorganizações no decorrer da república. Uma das mudanças foi percebida no processo de seleção para os chefes de polícia, que desde 1894 passou a exigir o bacharelado em direito. A nomeação para o cargo de chefe de polícia da capital representava

oportunidade de obter vantagens e benefícios profissionais, devido ao contato próximo com a elite política. Era observada também a distribuição de empregos na polícia como favor político, geralmente em recompensa pelo desempenho de tarefas ilegais (Bretas, 1997; Minayo, 2003).

Em 1905 foi criada a Guarda Civil, com o objetivo de diminuir a hostilidade pública diante do patrulhamento uniformizado dos policiais militares. A criação dessa força se deve à repercussão da Revolta da Vacina, no ano anterior, e também à necessidade de oferecer uma polícia com melhor aparência ao centro da cidade, que estava em processo de renovação. Além disso, essa era uma unidade que respondia ao chefe de polícia, diferente da polícia militar, que respondia ao oficial do exército. No entanto, a Guarda não conseguiu competir com a força da polícia militar e acabou não se expandindo. Posteriormente foi extinta e suas atividades foram incorporadas à polícia militar (Bretas, 1997).

Nota-se que a história do surgimento da polícia civil e da polícia militar no Brasil se confunde e são indissociáveis da própria história do Brasil. Nesse sentido, conforme destaca Azkoul (1998), ainda hoje ocorrem confusões sobre quais são as competências exclusivas de uma e de outra instituição, o que gera inclusive rivalidade entre as duas polícias. Apesar dessa dificuldade, pode-se dizer que existem diferenças estruturais nas carreiras policiais civis e militares, que podem ser percebidas nas atividades gerais que as duas polícias desempenham e nas formas de ingresso em cada uma das duas instituições (Hagen, 2006).

No geral, a estrutura nacional das funções e dos cargos da polícia militar e da polícia civil é a mesma, mas há algumas particularidades variando de acordo com a legislação policial de cada estado. Por isto, para fins deste trabalho, será considerada a legislação que rege as polícias do Estado de Goiás, tendo em vista que é onde esta pesquisa será realizada.

Considerando os objetivos do trabalho e as questões propostas por este estudo, neste capítulo pretende-se: 1) descrever a estrutura hierárquica e as funções concebidas atualmente na legislação quanto às duas instituições, com ênfase nas polícias de Goiás e 2) contextualizar o ingresso e a integração das mulheres às polícias do Brasil, caracterizando sua presença atual nessas instituições.

### Semelhanças e Diferenças entre a Polícia Civil e a Polícia Militar

Em relação às atividades policiais, a Polícia Militar realiza o policiamento ostensivo e preventivo. Sua função vai até o momento em que a pessoa supostamente responsável pelo delito é levada à Polícia Civil (Hagen, 2006; Soares & Musumeci, 2005). Já a Polícia Civil possui funções majoritariamente investigativas. Suas atividades são as de polícia judiciária, que envolvem a apuração das infrações penais e de sua autoria (Hagen, 2006).

A hierarquia da Polícia Militar é semelhante à do exército e é dividida em duas grandes categorias: oficiais e praças, sendo que a primeira corresponde aos níveis hierárquicos mais altos. Em cada categoria há uma série de graduações (no caso dos praças) ou postos (no caso dos oficiais) que correspondem a um degrau na escada hierárquica (Tabela 1). Segundo a Lei 8033/1975, que dispõe sobre o estatuto da Polícia Militar do Estado de Goiás, os subtenentes e os sargentos devem auxiliar e complementar as atividades dos oficiais, seja na administração, na instrução ou no policiamento ostensivo. Os cabos e os soldados são basicamente os elementos de execução da PM (Lei 8033/1975).

Tabela 1  
*Hierarquia da Polícia Militar*

Praças	Oficiais
Soldado	2º Tenente
Cabo	1º Tenente
3º Sargento	Capitão
2º Sargento	Major
1º Sargento	Tenente-Coronel
Subtenente	Coronel
Aspirante a tenente	

Atualmente o ingresso é feito por meio de concurso público tanto no caso da carreira de oficial quanto de praça, sendo que para ingressar como oficial é exigido ter ensino superior completo em Direito. Essa exigência foi dada a partir de 2004, com a Lei 14.851. No caso dos praças, até 2008 a escolaridade mínima exigida para ingresso era ter ensino médio completo. Com a Lei 16.303/2008, passa a ser exigido que os praças ingressem com curso superior em qualquer área do conhecimento. As ascensões profissionais, ou promoções, são obtidas por meio

dos critérios de antiguidade, merecimento (que é avaliado pelo comportamento e pelos elogios que o policial recebe no decorrer da carreira) e ainda, bravura e *post mortem* (Art. 59, Lei 8033/1975).

A promoção por ato de bravura é entendida como aquela que resulta de atos não comuns de coragem e audácia que vão além do cumprimento da obrigação profissional e são considerados úteis pela instituição (Art. 7, Decreto 2.464). A promoção *post mortem* é aquela que “visa expressar o reconhecimento do Estado ao graduado falecido no cumprimento do dever ou em consequência disto, ou ainda, reconhecer o direito do graduado, a quem cabia a promoção que não se efetivou por motivo do óbito” (Art. 8, Decreto 2.464).

No caso da polícia civil, de acordo com a Lei Orgânica da Polícia Civil do Estado de Goiás (Lei 16.901/2010), a hierarquia da mesma é basicamente dividida entre delegados, escrivães e agentes de polícia. O delegado é definido legalmente como a autoridade policial máxima dentro da delegacia, exercendo tanto atividades administrativas como operacionais, nos parâmetros de sua autoridade. De acordo com o Artigo 49 dessa lei, compete aos delegados de polícia:

Instaurar e presidir, com exclusividade, inquéritos policiais, termos circunstanciados de ocorrência e outros procedimentos policiais legais para a apuração de infração penal ou ato infracional; exercer atribuições previstas na legislação processual penal de competência da autoridade policial; dirigir, coordenar, supervisionar e fiscalizar as atividades logísticas e finalísticas da unidade sob sua direção; determinar intimações e, em caso de não-comparecimento injustificado, condução coercitiva; requisitar a realização de exames periciais e complementares, destinados a colher e resguardar indícios ou provas da ocorrência de infrações penais ou de quaisquer outros exames que julgar imprescindíveis à elucidação do fato investigado; representar à autoridade judiciária competente pela decretação de prisões e medidas cautelares e pela concessão de mandados de busca e apreensão domiciliar; fazer realizar as diligências requisitadas pelo Juízo Penal ou pelo representante do Ministério Público; fazer cumprir mandados de prisão expedidos pela autoridade judiciária; conceder liberdade provisória mediante fiança, arbitrando-a nos termos da lei processual penal; adotar medidas necessárias ao controle da criminalidade; atender o público, encaminhando providências e determinando o registro de ocorrências

policiais; orientar equipes subordinadas, visando à coordenação, ao controle e ao desenvolvimento técnico do trabalho policial; dirigir-se, quando possível, aos locais de crime, ou determinar quem o faça, providenciando para que não se alterem, enquanto necessário, o estado e a conservação das coisas, supervisionando todos os atos; cumprir e fazer cumprir as ordens, normas e instruções emanadas de superior hierárquico; fornecer a seus subordinados ordem de serviço, por escrito, das ações que a eles determinar.

Aos escrivães são designadas tarefas basicamente administrativas, no que diz respeito à “formalização dos procedimentos relacionados com as investigações criminais e operações policiais, bem como a execução de serviços cartorários, além de outras definidas em regulamento.” (Art. 50, Lei 16.901/2010).

Por fim, os agentes de polícia são os responsáveis pela execução do trabalho operacional da polícia. São suas atribuições: “a participação e colaboração no planejamento e execução de investigações criminais, a produção de conhecimentos e informações relevantes à investigação criminal, bem como a execução das operações policiais, além de outras definidas em regulamento.” (Art. 51, Lei 16.901/2010).

A Polícia Técnico-Científica, integrante da polícia civil em outros estados, não faz parte da Polícia Civil de Goiás. Por uma série de fatores, incluindo brigas por salários, esta se desmembrou da polícia civil e atualmente é vinculada diretamente à Secretaria de Segurança Pública de Goiás (SSP-GO), atuando como parceira da polícia civil.

Para ingressar como delegado de polícia é exigido o título específico de bacharel em Direito. No caso de escrivães e agentes, o requisito é nível superior completo em qualquer área do conhecimento. O ingresso é feito por meio de concursos públicos. Dentro dos três cargos básicos da polícia civil, a hierarquia é designada por meio de classes, sendo que para cada cargo há três classes gradativas, seguidas de uma classe especial (Tabela 2). A promoção de uma classe para outra se concretiza, assim como na polícia militar, por critérios de merecimento e de antiguidade de classe (Art. 74, Lei 16.901/2010).

Tabela 2  
*Hierarquia da Polícia Civil*

	Delegado de Polícia da Classe Especial
Delegado de Polícia	Delegado de Polícia da 1ª Classe
	Delegado de Polícia da 2ª Classe
	Delegado de Polícia da 3ª Classe
	Escrivão de Polícia da Classe Especial
Escrivão de Polícia	Escrivão de Polícia da 1ª Classe
	Escrivão de Polícia da 2ª Classe
	Escrivão de Polícia da 3ª Classe
	Agente de Polícia da Classe Especial
Agente de Polícia	Agente de Polícia da 1ª Classe
	Agente de Polícia da 2ª Classe
	Agente de Polícia da 3ª Classe

Hagen (2006) destaca algumas diferenças nas carreiras dentro da polícia civil. Um dos aspectos trazidos é o fato de que quando escrivães e agentes assumem os cargos, geralmente vão trabalhar com colegas mais antigos e podem aprender com a experiência deles. Isso não ocorre no caso dos novos delegados, que sem conhecimento prévio da instituição já passam a comandar servidores experientes e aprendem a desempenhar suas funções de comando sem um referencial próximo.

Outro fator pontuado por Hagen (2006) se refere à distância de salários entre delegados, de um lado, e agentes e escrivães de outro. Além disso, discute o poder dos delegados em relação aos agentes, sendo que os primeiros têm autonomia para controlar alguns aspectos da profissão dos agentes, como por exemplo, a transferência de uma delegacia para outra.

Uma distinção importante a ser feita no caso das duas polícias é quanto ao trabalho “de rua”, ou operacional, e o trabalho administrativo. Podem ser distinguidos também como atividades-fim e atividades-meio de polícia. As atividades-fim, ou operacionais, envolvem o contato direto e o atendimento à população. É um trabalho armado, que expõe os policiais a situações inesperadas e pressupõe o uso da força física quando necessário. As atividades-meio se referem aos trabalhos administrativos burocráticos ou de formação profissional dos policiais ingressantes (Hagen, 2006; Soares & Musumeci, 2005).

A esse aspecto acrescenta-se o fato de que, por exemplo, na Polícia Militar de Goiás, mesmo que o policial trabalhe em uma unidade administrativa e tenha preferência por ela,

eventualmente ele pode ser convocado para atuar em eventos noturnos, por exemplo, exercendo atividades operacionais, o que é chamado de “contingente virtual”. No caso da polícia civil, os delegados possuem maior liberdade, o leque de atuação em sua carreira é maior, podendo atuar tanto no administrativo quanto no operacional, de acordo com sua escolha (Hagen, 2006).

### **O Contexto de Ingresso das Mulheres nas Polícias**

O processo de renegociação do âmbito público e dos estereótipos de gênero na esfera do trabalho, discutido nos capítulos anteriores deste estudo, inclui o ingresso das mulheres nas instituições policiais. Este ingresso nas polícias é associado a um contexto de mudanças dentro da própria estrutura policial, que tenta acompanhar as transformações por quais outras organizações nacionais e internacionais passaram (Capelle, 2006).

Segundo Calazans (2005), a entrada das mulheres nas polícias de diversos países caracteriza a iniciativa de maior aproximação com a comunidade e relaciona-se à deterioração da imagem pública das Polícias. Coincide, dessa forma, com um momento de crise da própria instituição policial que, por sua vez, “reflete uma crise mais ampla do próprio modo de organização do trabalho nas sociedades contemporâneas” (p. 1).

Além disso, a autora destaca a existência de uma “cultura policial feminina”, associada a formas menos truculentas de policiamento e à incorruptibilidade da mulher, que também propiciou esse ingresso. Dessa forma, a inserção das mulheres nas polícias e a reestruturação das mesmas são fenômenos que andam juntos (Calazans, 2005).

Nas décadas de 1940 e 1950, as mulheres começaram a reivindicar sua inserção nessas instituições, atuando nas guardas municipais, a partir da ideia de um “policiamento feminino” que envolvia o contato com a população e atividades que não se pautassem no uso da força física (Moreira, 2010). Nas décadas de 1970 e 1980 surgem novas concepções de policiamento, quando países da Europa e da América do Norte começaram a desenvolver inovações em sua estrutura de funcionamento e nas formas de lidar com a criminalidade (Neto, 2004). Surge, assim, a proposta do policiamento comunitário, que tem como foco a implementação de ações voltadas para a prevenção dos crimes e para a um maior contato com a sociedade (Calazans, 2005; Neto, 2004).

No Brasil, observa-se uma crise da instituição após a ditadura, o que dá início a uma tentativa de modificar a visão que se tinha dos órgãos policiais, associada à violência, à corrupção e à falta de credibilidade (Calazans, 2005; Soares & Musumeci, 2005). Segundo Soares e Musumeci (2005), é a necessidade de assegurar uma nova imagem da polícia perante a sociedade que possibilita a abertura de portas dessas instituições às mulheres. Nesse sentido, passam a ser valorizadas as capacidades de trabalho em equipe, de resolução de conflitos e de mediação, características tradicionalmente associadas ao feminino.

O surgimento da companhia feminina da polícia militar em diversos estados na década de 1980 decorreu dessa ideia de policiamento comunitário e teve o objetivo de diversificar a corporação, suprimindo limitações do policiamento ostensivo realizado pelos homens, como a revista em mulheres e a necessidade de atuar em escolas, feiras, parques, que são locais de grande circulação de idosos, crianças e mulheres (Capelle, 2006). Em Goiás, a companhia feminina foi criada no ano de 1986 (Decreto/Lei 9.967/1986) e somente em 1995 o efetivo feminino foi dissolvido e agregado às demais Organizações Policiais Militares (Lei 12.608/1995), deixando de existir distinção, pelos menos na legislação, entre atividades femininas e masculinas.

No caso da polícia civil, a criação das delegacias especiais na década de 1980, como a Delegacia Especial de Atendimento à Mulher (DEAM), a Delegacia Especial de Atendimento à Criança e ao Adolescente (DPCA) e a Delegacia de Atendimento ao Idoso (DEPI), também reflete as propostas de estreitamento dos laços entre comunidade e instituição policial, de prevenção de crimes e de policiamento orientado ao problema. De acordo com Calazans (2005), essas delegacias representaram um tratamento mais humanizado e de melhor qualidade do que aquele recebido nas delegacias comuns. Baseou-se na ideia de que as mulheres, dadas as suas competências cuidadoras, teriam maior habilidade para lidar com problemas familiares e com a parcela da população que abrange crianças, adolescentes, mulheres e idosos. São essas concepções que possibilitaram um novo lugar para as mesmas dentro dessas instituições (Sacramento, 2007).

Nota-se, no entanto, que esse ingresso foi repleto de restrições às tarefas femininas. Havia a ideia de que esse lugar foi dado, para que as mulheres exercessem funções tipicamente femininas, consideradas extensões do mundo privado. Dessa forma, esse momento não inclui a inserção das mulheres no policiamento operacional (Soares & Musumeci, 2005).

No decorrer dos anos, as mulheres foram gradativamente inseridas nos trabalhos operacionais e em outras delegacias não associadas ao trabalho tipicamente feminino, como a Delegacia de Homicídios, Delegacia de Furtos e Roubos e Veículos, Delegacia de Repressão a Narcóticos, entre outras (Calazans, 2005; Soares & Musumeci, 2005). Segundo Capelle (2006), o acesso a estes cargos representou maior desafio para as mulheres, tendo em vista as particularidades do trabalho operacional, que exige ainda mais uma postura associada à masculinidade e à virilidade. Além disso, a autora acrescenta que este é o tipo de trabalho mais valorizado na instituição. Os policiais que trabalham nos setores administrativos não são vistos como verdadeiros policiais, e sim como funcionários públicos (Capelle, 2006).

### **Situação Atual das Mulheres nas Polícias**

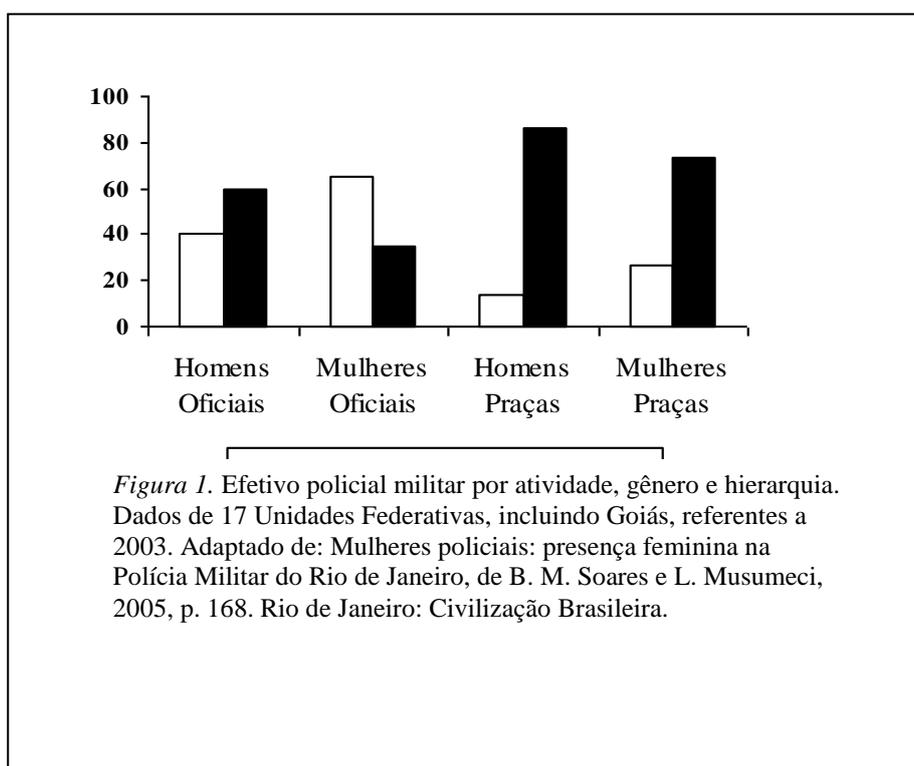
O levantamento nacional feito no ano de 2003 por Soares e Musumeci (2005) revela que o percentual de mulheres na Polícia Militar representa 7% do total de policiais nessa instituição (Soares & Musumeci, 2005). Em Goiás, este percentual é de 6,4%, sendo que o Artigo 7 da Lei 11.917 define o índice de 10% do total de vagas para candidatas mulheres. Esta não é a mesma em todos os estados. Por exemplo, no estado do Paraná, de São Paulo, da Bahia, entre outros, não há limitações explícitas quanto ao ingresso de mulheres na polícia militar.

Dentro do quadro de oficiais, a maior participação feminina se verifica no posto de tenente. Dentro do quadro de praças, a participação é mais homogênea, indicando um percentual feminino maior entre os soldados. Esses dados apontam a maior presença das mulheres na base hierárquica de ambas as carreiras militares, o que pode ser indicativo das resistências enfrentadas por elas e também do ingresso relativamente recente das mulheres na instituição (Musumeci & Soares, 2004; Soares & Musumeci, 2005).

Verifica-se também a diferença de idade entre homens e mulheres na polícia militar, sendo estas mais jovens que os policiais homens, considerando 18 estados pesquisados no Brasil. Além disso, elas possuem maior frequência entre os solteiros e ocupam majoritariamente as típicas funções administrativas, ou atividades-meio, na maioria dos estados, incluindo Goiás (Musumeci & Soares, 2004; Soares & Musumeci, 2005).

De maneira geral, poucas mulheres policiais atuam nas ruas e em atividades rotineiras do policiamento ostensivo. No entanto, quando se observa separadamente oficiais e praças, no

quadro de praças as mulheres vêm exercendo predominantemente funções operacionais, representando 73,2% do total de mulheres praças. No quadro de oficiais, a porcentagem é de 34,7% de mulheres que exercem as atividades-fim. Quanto aos homens, 86,2% dos praças e 59,6% dos oficiais realizam atividades operacionais (Soares & Musumeci, 2005). Estes dados são nacionais, representando também o contexto da Polícia Militar de Goiás (Figura 1).



Na polícia civil não há restrições na legislação quanto ao ingresso das mulheres. Dessa forma, observa-se uma presença maior das mesmas na instituição, sendo que em Goiás este percentual atualmente é de 30% (Ferraz, 2012). De acordo com os dados publicados recentemente pela Polícia Civil de Goiás sobre as mulheres na instituição (Ferraz, 2012), em 1963 houve a inserção da primeira delegada nos quadros da Polícia Civil de Goiás e do Brasil. Atualmente, considerando as 916 mulheres na instituição, 65% são escrivãs, 25% são agentes e 10% são delegadas em Goiás (Ferraz, 2012), o que mostra que, assim como na polícia militar, os cargos operacionais e de comando continuam sendo menos ocupados pelas mulheres. Além

disso, o fato de as mulheres serem mais jovens que os homens também se repete tanto no setor administrativo quanto no operacional da polícia civil (Ferraz, 2012; Minayo, 2003).

Esses dados referentes às duas polícias sugerem que, conforme afirmam Soares e Musumeci (2005), a motivação dessas instituições para mudanças internas poderia ser caracterizada mais como um elemento de *marketing*, uma reforma de “fachada” das polícias, ou seja; humanizar a imagem, “sem que para tanto fosse necessário alterar a cultura institucional hegemônica ou as práticas tradicionais de policiamento.” (Soares & Musumeci, 2005, p. 19). Nesse sentido, o policiamento comunitário é muitas vezes percebido como “feminização” do trabalho de polícia. Como tal, é desprovido de virilidade e conseqüentemente desvalorizado, o que acaba gerando resistência interna dos policiais quanto a essas e outras inovações (Anchieta, 2011; Soares & Musumeci, 2005).

O perfil do policial, especialmente o operacional, ainda está muito associado ao uso da força. A força física remete à noção mais antiga de policiamento, associada ao combate, à repressão. Somado a isto, Capelle (2006) destaca que há ainda nas concepções de segurança pública grande valorização do poder bélico e das atividades repressivas.

Dessa forma, pode-se perceber que a mesma estrutura social de desigualdade de gênero se reproduz no interior dessas organizações (Hagen, 2006). A mulher tem conquistado maior espaço nas polícias não só por uma flexibilização das possibilidades de atuação, mas por que surgiram novas concepções dentro da instituição que foram associadas ao feminino, mantendo assim, a mesma cisão e as mesmas relações sociais entre os gêneros na sociedade.

Assim, percebe-se que essa inovação das últimas décadas não tem sido suficiente para provocar mudanças de fato nos paradigmas institucionais dessas corporações (Calazans, 2005), sendo necessários mais estudos que busquem compreender quais processos estão envolvidos na inserção das mulheres dentro desses contextos e como esses processos influenciam suas identidades de gênero.

A seguir, serão apresentados os objetivos gerais e específicos do estudo, seguidos do método utilizado.

## **Objetivos**

Considerando as questões colocadas até aqui, o objetivo geral deste estudo é investigar como as mulheres se inserem e se integram em instituições policiais, identificando similaridades e diferenças nesse processo de integração entre a Polícia Civil e a Polícia Militar, ambas de Goiânia-GO. Os objetivos específicos deste estudo são investigar e descrever: 1) que fatores motivam a busca e a permanência das mulheres no trabalho policial; 2) como elas se percebem mulheres policiais; 3) quais dificuldades enfrentam pelo fato de serem mulheres e que recursos de integração e adaptação utilizam para negociar suas identidades de gênero; 4) que mudanças percebem em suas vidas desde que entraram para a polícia e 5) se há diferenças decorrentes do nível hierárquico ocupado pelas participantes nas duas instituições, quanto aos quatro objetivos citados acima.

## **Método**

Conforme enfatizado na contextualização teórica deste estudo, as mulheres vêm se inserindo em instituições tradicionalmente associadas ao masculino e em cargos de comando, porém esta integração não tem acontecido livre de dificuldades, preconceitos e discriminação. Portanto, apesar do interesse acadêmico atual sobre as polícias (Bittner, 2003), outras investigações sobre como as mulheres vivenciam e são integradas a estas instituições são fundamentais para a ampliação do conhecimento a respeito do tema.

Tendo em vista o problema de pesquisa e os objetivos descritos, o estudo realizado foi exploratório, buscando investigar esta inserção à luz das percepções e dos significados trazidos pelas participantes quanto às suas próprias experiências. Dessa forma, optou-se pelo método qualitativo de pesquisa, tomando como base as experiências subjetivas de mulheres policiais pertencentes às duas instituições referidas anteriormente: a polícia militar e a polícia civil.

A pesquisa exploratória é compreendida como o tipo de estudo que se realiza para obter familiaridade com o fenômeno investigado, com vistas a torna-lo mais explícito. É essencial para o conhecimento de características e percepções de uma determinada população (Gil, 2002, Piovesan & Temporini, 1995).

De acordo com Bauer e Gaskell (2010), cabe às pesquisas sociais a compreensão do significado da ação humana, sendo importante dar espaço para que as pessoas expressem o que é importante para elas e como elas pensam sobre suas ações e as dos outros. Dessa forma, a pesquisa qualitativa é vista como uma maneira de dar voz às pessoas, estabelecendo-se no campo da subjetividade e do simbolismo (Bauer & Gaskell, 2010; Minayo & Sanches, 1993).

Segundo Minayo e Sanches (1993), é a experiência humana no nível dos "significados, motivos, aspirações, atitudes, crenças e valores, que se expressa pela linguagem comum e na vida cotidiana, o objeto da abordagem qualitativa" (p. 245). Partindo destas concepções, a perspectiva qualitativa parece ser coerente com a proposta deste estudo, que pretende compreender, a partir das falas das mulheres policiais, quais os significados atribuídos às suas experiências cotidianas, dentro de um contexto profissional masculinizado.

## **Participantes**

Para a condução da pesquisa foi estabelecido como critério de participação das policiais o fato de atuarem ou já terem atuado no trabalho operacional, ou seja, na atividade-fim de polícia. Esta escolha se deu pelo interesse em investigar mulheres atuantes em um ambiente majoritariamente masculino, que envolve funções tradicionalmente associadas ao masculino, como o uso da força, a segurança na atuação, a coragem, a objetividade, entre outros.

A opção de realizar o estudo em Goiânia-GO se deu por conveniência, embora no levantamento bibliográfico realizado não tenham sido encontrados estudos realizados em Goiás. Este dado mostra a importância de se realizar o estudo neste estado para comparação com as realidades das polícias nos demais estados já estudados, tendo em vista que a legislação e a organização dessas instituições se modificam de acordo com os estados.

As participantes deste estudo foram contatadas a partir de indicações prévias de outras policiais (bola de neve), ou seja, cada participante indicava outras colegas policiais com os critérios solicitados para a participação no estudo. Dessa forma, obteve-se o total de 20 mulheres policiais, sendo 10 da Polícia Civil e 10 da Polícia Militar do Estado de Goiás. Para justificar esse número, observou-se o critério de saturação dos dados (Minayo, 2000), encerrando a coleta quando os dados atingiram relevância e recorrência suficientes para a pesquisa.

Na polícia militar as idades das participantes variaram entre 28 e 43 anos (média 35,7) e na polícia civil entre 33 e 54 anos (média 40,3). O tempo de profissão variou entre 9 e 22 anos na polícia militar, e entre 6 e 29 anos na polícia civil. As tabelas abaixo (3 e 4) apresentam os dados sóciodemográficos das participantes em cada instituição.

Tabela 3

*Dados Sócio Demográficos das Policiais Civis*

Participantes	Cargo	Tempo de profissão (em anos)	Idade	Estado civil	Filhos
PC 1	Agente	11	35	Casada	2
PC 2	Agente	11	35	Casada	0
PC 3	Agente	29	54	Divorciada	2
PC 4	Delegada	10	36	Solteira	0
PC 5	Delegada	29	50	Divorciada	1
PC 6	Delegada	7	33	Casada	0
PC 7	Delegada	21	50	Casada	2
PC 8	Delegada	11	39	Divorciada	2
PC 9	Agente	6	39	Solteira	0
PC 10	Agente	9	32	Solteira	0

Tabela 4

*Dados Sócio Demográficos das Policiais Militares*

Participantes	Cargo	Tempo de profissão (em anos)	Idade	Estado civil	Filhos
PM 1	Sargento	11	32	Solteira	0
PM 2	Sargento	9	28	Casada	1
PM 3	Soldado	9	30	Casada	0
PM 4	Capitã	17	38	Solteira	2
PM 5	Tenente	22	41	Casada	2
PM 6	Soldado	9	32	Solteira	0
PM 7	Tenente	21	43	Casada	3
PM 8	Cabo	22	43	Casada	2
PM 9	Soldado	12	35	Solteira	1
PM 10	Soldado	16	35	Casada	3

Como um dos objetivos deste estudo era investigar se há diferenças nas duas polícias quanto ao nível hierárquico ocupado pelas participantes, foram incluídas policiais de cargos subordinados (agentes e praças) e de cargos de comando (delegadas e oficiais). Tentou-se obter o mesmo número de participantes em cada nível hierárquico. Quanto às participantes da polícia civil, 5 eram agentes e 5 eram delegadas. No caso da polícia militar, não foi possível obter essa mesma proporção de participantes. Assim, participaram do estudo 7 praças e 3 oficiais de diversos postos/graduações. Pode-se dizer que esta diferença deve-se ao fato de que o recrutamento das participantes dependia de indicação, o que restringia a obtenção de participantes com os requisitos solicitados ao círculo de conhecimento das demais. Além disso, sugere-se que essa dificuldade se deva também tanto à menor incidência de mulheres que ocupam ao mesmo tempo cargos operacionais e de comando - ou seja, oficiais nas atividades-fim - quanto à menor quantidade de mulheres oficiais na polícia militar como um todo, conforme enfatizado no terceiro capítulo.

### **Instrumentos**

Os dados foram obtidos por meio de entrevistas. Esta escolha foi feita pelo interesse em dar espaço à fala das participantes, permitindo que suas percepções fossem expressas de maneira rica e detalhada. Para a realização das mesmas foi elaborado um roteiro de entrevista semiestruturado contendo 13 perguntas abertas (Anexo 1). Foram solicitados também alguns dados sociodemográficos para a caracterização das participantes: idade, tempo de profissão, estado civil e número de filhos. O mesmo roteiro foi utilizado para a condução das entrevistas nas duas instituições.

A entrevista semiestruturada consiste na utilização de um roteiro guia, mas não se restringe a ele, dando espaço para que outras falas e ideias surjam no decorrer das perguntas. Dessa forma, as perguntas do roteiro foram construídas de modo a contemplar os objetivos do estudo e obter informações abrangentes das experiências das participantes, permitindo o aprofundamento e a abordagem de outras questões a partir dos aspectos trazidos por elas.

As questões neste estudo incluíam as percepções das participantes quanto ao tipo de trabalho realizado, as dificuldades e facilidades vivenciadas, as razões que as levaram a ingressar

na polícia, as mudanças percebidas em suas vidas desde que ingressaram nas polícias, entre outros tópicos.

### **Procedimentos**

O convite para participar da pesquisa foi feito, na maior parte das vezes, por telefone, pela pesquisadora, a partir da indicação de conhecidos ou de participantes anteriores. No entanto, em algumas situações, a participante entrevistada apresentava outra participante à pesquisadora logo após o término de sua entrevista e, de acordo com a disponibilidade da policial, outra entrevista era realizada em seguida ou era agendada. Este processo facilitou a realização das entrevistas, tendo em vista que a adesão das policiais à participação no estudo dependia da referência dada por outra policial de confiança. Além disso, dado que os critérios para participação no estudo eram específicos (mulheres no trabalho operacional), a indicação das policiais foi fundamental, pois evitou tentativas de busca e contatos em vão com as participantes.

As entrevistas eram agendadas no local de preferência das participantes, sendo realizadas no próprio ambiente de trabalho ou nas residências das mesmas. Quanto às entrevistas agendadas no local de trabalho, muitas vezes estas eram desmarcadas e reagendadas mais de uma vez devido às prioridades de trabalho das policiais. Este aspecto relaciona-se ao próprio tipo de trabalho realizado por elas, que envolve situações não previstas.

No momento inicial da entrevista eram passadas informações esclarecedoras quanto aos objetivos da pesquisa, a vinculação acadêmica da pesquisadora, os temas gerais a serem abordados, o sigilo dos dados fornecidos e a liberdade de responder ou não a todas as perguntas. Além disso, era solicitada a autorização para gravar a entrevista. Após esta explicação inicial, a pesquisadora entregava duas vias de um termo de consentimento livre e esclarecido (Anexo 2), que continha as mesmas informações éticas passadas pela pesquisadora, porém de forma detalhada. Após as assinaturas e o consentimento para gravar, o gravador era ligado e iniciava-se a entrevista. Ao final, a pesquisadora agradecia e enfatizava a contribuição da mesma para o estudo, disponibilizando e-mail para dúvidas e contatos posteriores.

Foram realizadas 20 entrevistas, com duração média de 43 minutos, conduzidas individualmente, a fim de proporcionar maior privacidade e tranquilidade para a participante. Todas

as entrevistas foram gravadas e posteriormente transcritas, embora algumas informações tenham sido compartilhadas pelas participantes em momento que o gravador estava desligado.

Nem sempre foi possível obter um lugar adequado, sem barulho e com privacidade, para a realização das entrevistas, principalmente quando estas eram realizadas no local de trabalho. Contudo, apesar das dificuldades na condução de entrevistas nesse contexto, pode-se dizer que estas possibilitaram maior conhecimento do ambiente de trabalho e maior proximidade das relações e vivências cotidianas das participantes. Este fato agregou informações à pesquisa, na medida em que as situações percebidas naquele momento eram inseridas no diálogo da entrevista para conhecimento dos significados dados pela participante.

Nesse sentido, a opção por entrevistas individuais mostrou-se adequada à pesquisa, pois permitiu o contato com um universo rico de percepções, dando espaço para que novos conteúdos emergissem no decorrer das entrevistas.

### **Análise dos Dados**

A análise das entrevistas foi realizada por meio da análise de conteúdo conforme descrita por Bardin (2009). De acordo com a autora, esta corresponde ao “conjunto de técnicas de análise das comunicações que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens” (p.40). Assim, para a condução da análise é necessária a constituição de um *corpus*, que envolve o conjunto de documentos a serem submetidos aos procedimentos analíticos. Nesse estudo, foram consideradas para análise todas as 20 entrevistas transcritas na íntegra, além de anotações, feitas imediatamente após as entrevistas, referentes a informações não gravadas.

A codificação dos dados foi feita considerando como unidades de registro os temas que emergiam das falas das entrevistadas. Para Bardin (2009, p. 131), “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 objetivo analítico escolhido”. Assim, a análise categorial temática foi realizada tendo como foco os objetivos deste estudo.

A princípio, cada entrevista foi categorizada individualmente. Uma vez estabelecidas estas categorias, foram identificados os temas comuns entre as entrevistas de cada grupo, resultando em uma categorização geral separada para a polícia civil e outra para a polícia militar. A

realização da análise das entrevistas de cada grupo permitiu a observação de semelhanças, diferenças e particularidades entre as duas instituições.

Dessa forma, posteriormente foi realizada a análise conjunta dos dados, incluindo os temas mais relevantes às duas polícias. Essa análise conjunta foi feita respeitando as particularidades de cada grupo por meio da definição de subcategorias comuns e específicas a cada instituição. Todas as categorias foram definidas e descritas de modo a representarem bem os conteúdos incluídos e os relatos das entrevistadas. Além disso, para o estabelecimento das categorias foram considerados os cinco critérios de categorização propostos por Bardin (2009): a exclusão mútua, que estipula que cada elemento exista em somente uma categoria; a homogeneidade, segundo a qual um único princípio de classificação deve governar a organização das categorias; a pertinência, que estabelece a adaptação da categoria ao material de análise escolhido e ao quadro teórico definido; a objetividade (ou fidelidade), que define a utilização do mesmo critério na codificação de diferentes partes de um mesmo material; e a produtividade, que considera um conjunto de categorias produtivo quando fornece resultados produtivos em termos de inferências, novas hipóteses e dados.

## Resultados e Discussão

Nesta pesquisa buscou-se trazer contribuições para os estudos sobre as experiências das mulheres nas polícias, identificando semelhanças e diferenças entre as polícias civis e militares de Goiânia-GO. Para atingir este propósito, foi utilizado o referencial teórico de gênero, com foco na construção das identidades de gênero e em como elas vêm sendo negociadas a partir do contato das mulheres com o mundo do trabalho, especialmente com as profissões tradicionalmente consideradas masculinas, como no caso das polícias.

Conforme descrito anteriormente, os resultados deste estudo serão apresentados e discutidos por meio das categorias obtidas, buscando responder aos seguintes objetivos propostos: investigar e descrever 1) que fatores motivam a busca e a permanência das mulheres no trabalho policial; 2) como elas se percebem mulheres policiais; 3) quais dificuldades enfrentam pelo fato de serem mulheres e que recursos de integração e adaptação utilizam para negociar suas identidades de gênero; 4) que mudanças percebem em suas vidas desde que entraram para a polícia e 5) se há diferenças decorrentes do nível hierárquico ocupado pelas participantes nas duas polícias, quanto aos quatro objetivos citados acima.

Serão destacadas as semelhanças e as diferenças observadas entre as duas polícias, além das particularidades percebidas em cada polícia, tendo em vista o nível hierárquico ocupado e o tipo de trabalho realizado pelas participantes. A fim de manter o sigilo ético, as participantes serão identificadas por PC (1 a 10), no caso das policiais civis, e PM (1 a 10) no caso das policiais militares. Os nomes e locais citados nos relatos ilustrativos serão fictícios.

A tabela abaixo sintetiza as categorias gerais obtidas no estudo (Tabela 5):

Tabela 5

*Categorias Gerais do Estudo*

---

1. Motivações para ingressar na polícia
  2. Diferenças de gênero
  3. Discriminação de gênero no trabalho
  4. Satisfação profissional
  5. Mudanças percebidas
  6. Tornar-se mulher policial
-

## Motivações para Ingressar na Polícia

A categoria *Motivações para Ingressar na Polícia* compreende os motivos que levaram as participantes a prestar o concurso e, conseqüentemente, ingressar na polícia. Foram observadas quatro motivações principais, que constituíram as subcategorias: *Busca por independência e estabilidade financeira; Afinidade prévia por atividades policiais; Influências de membro da família* e o *Ingresso casual na instituição* (Tabela 6). Em vários casos, mais de uma motivação foi relatada pela mesma participante. As três primeiras subcategorias foram observadas em ambas as polícias. No caso da última subcategoria (*Ingresso casual na instituição*), esta foi observada somente na polícia civil, especialmente entre as delegadas.

Tabela 6

### *Subcategorias Referentes à Categoria: Motivações para Ingressar na Polícia*

---

Busca por independência e estabilidade financeira

Afinidade prévia por atividades policiais

Influências de membro da família

Ingresso casual da instituição

---

### **Busca por independência e estabilidade financeira.**

Esta subcategoria refere-se às motivações que envolvem a necessidade de busca por uma profissão que oferecesse estabilidade profissional, melhoria de condições de vida e independência financeira.

*Na época que eu ingressei, o meu maior interesse foi financeiro, naquela época a polícia pagava bem, eu trabalhava numa loja, ganhando um salário mínimo. (PM 5)*

*Foi por necessidade mesmo. Eu tinha chegado de outra cidade aqui (...) Aí cheguei aqui, como mulher, tinha muita restrição de emprego (...) Quando eu fiquei sabendo que estava com as inscrições abertas (...) aí eu falei: “eu vou tentar isso aqui”, porque eu tinha necessidade mesmo. (PC 3)*

### **Afinidade prévia pelas atividades policiais**

Inclui os relatos que demonstram a afinidade prévia pelas atividades policiais desde a infância ou adolescência, sendo estes fatores associados pelas participantes às motivações para ingressar na polícia.

*A disciplina do militarismo me atraía, eu achava interessante... Aquele rigor, aquela forma, o desfile militar, eu achava muito bonito... Isso me chamava a atenção desde a infância. (PM 1)*

*Minha mãe conta que desde quando eu era criança eu ficava assistindo aqueles filmes da SWAT (...) e ficava brincando de policial (...) eu tinha absoluta certeza que eu queria ser agente de polícia, né? Trabalhar mais na rua, você tem mais liberdade, na área de investigação principalmente (...) Eu acho que no fundo eu sempre gostei. (PC 1)*

### **Influências de membro da família**

Nesta subcategoria foram incluídos os motivos que envolvem a influência de algum membro da família na decisão das mulheres de ingressarem na polícia.

*Meu pai, ele é militar... então eu sempre, desde que nasci, eu até costumo brincar, eu nasci dentro de um hospital militar... sempre convivi. (PM 4)*

*Por influência dessa minha tia que já era agente de polícia (...) e ela me aconselhou que eu poderia ir pra polícia para o sistema de plantão, que eu ia poder fazer minha faculdade (...) porque o horário era bastante maleável.(PC 5)*

### **Ingresso casual na instituição**

O ingresso casual na instituição foi percebido somente entre as delegadas, sendo relatado por três delas. Os motivos para ingressar na polícia foram colocados como uma oportunidade casual, associada, por exemplo, ao primeiro concurso que surgiu na época, sem que houvesse

interesse e conhecimento prévio a respeito da profissão. Esses aspectos podem ser observados nos seguintes relatos:

*Eu nunca tive um sonho de ser policial, muito pelo contrário nunca me vi nessa profissão (...) quando eu formei que eu decidi estudar pra concurso público (...) e aí surgiu o concurso pra delegado em Goiás, aí eu prestei, (...) o primeiro, já tava há mais de dois anos estudando pra concurso, aí eu passei. (PC 6)*

*Terminou a faculdade e eu comecei a estudar pra concurso, (...) o primeiro que apareceu foi pra delegada (...) o primeiro que me inscrevi e o primeiro que passei (...) Então assim, foi acontecendo. Não que eu tenha: “nossa, vou fazer direito, vou ser delegada”. Não. Foi acontecendo. (PC 4)*

É importante destacar que a *Busca por independência e estabilidade financeira* e o *Interesse prévio pelas atividades policiais* não foram relatados pelas delegadas como motivações para ingressarem nas polícias.

Quanto a esta categoria, pode-se discutir que há variedade nos fatores que motivam a busca das mulheres por essas profissões. Tais motivações incluem tanto o interesse pela atividade policial em si, quanto o desconhecimento da atividade policial antes do ingresso.

Os relatos das participantes, por um lado, indicam a admiração pelas atividades policiais antes do ingresso nas polícias e consideram a influência de membros da família nessa escolha profissional, sendo a tradição familiar um aspecto já observado entre policiais, que mostra uma escolha baseada em um conhecimento prévio da instituição e da carreira policial (Anchieta, 2003; Capelle, 2006; Nascimento, 2010). Esses dados sugerem uma relação entre as identificações prévias dessas mulheres, seja em suas relações familiares ou nas relações sociais mais amplas que estabelecem, e a busca por essas profissões.

Por outro lado, as possibilidades de estabilidade financeira e, conseqüentemente, de uma vida melhor, são importantes na decisão dessas mulheres pela profissão. Capelle (2006), em seu estudo realizado com mulheres da polícia militar do Rio Grande do Sul, discute que a chamada “vocação policial”, pautada na idealização do trabalho nas polícias, tem se tornado mito. A necessidade de emprego e a busca por melhores condições econ micas como fatores que

motivam a busca por emprego nessas instituições também tem sido observadas em estudos que não têm as mulheres como foco principal, como no caso da pesquisa realizada por Nascimento (2010) sobre a identidade dos policiais militares do Distrito Federal.

Em relação às delegadas do estudo foi percebida, ainda, a ocasionalidade do ingresso na instituição. Além disso, notou-se que fatores financeiros e a afinidade prévia pela polícia não foram associados pelas participantes à escolha da profissão. Sugere-se que este aspecto se relaciona ao perfil socioeconômico dessas participantes. As delegadas, ao ingressarem, já são formadas em Direito, o que lhes dá um leque maior de opções profissionais bem remuneradas, ou seja, o salário da polícia civil não seria fator decisivo para elas, pois no rol dos concursos na área do Direito existem outros mais bem remunerados como para promotor de justiça e juiz. No entanto, pode-se dizer que autoridade de que o cargo dispõe é um aspecto sedutor, valorizado por essas participantes, sendo este um dos fatores que pode estar associado à busca por essa profissão.

### **Diferenças de Gênero**

A categoria refere-se às diferenças percebidas entre homens e mulheres que implicam em maior dificuldade ou facilidade para a realização do trabalho policial. Duas subcategorias foram criadas para descrever como essas diferenças se manifestam nas duas polícias: *Estereótipos femininos como facilitadores do trabalho policial* e *A força física* (Tabela 7).

Tabela 7

*Subcategorias Referentes à Categoria: Diferenças de Gênero*

---

Estereótipos femininos como facilitadores do trabalho policial

A força física

---

#### **Estereótipos femininos como facilitadores do trabalho policial**

Esta subcategoria inclui os estereótipos femininos que facilitam o trabalho, na percepção das policiais. Foram enfatizadas as características de mediação, entendidas como próprias ou naturais da mulher, referindo à maior capacidade para lidar com pessoas, incluindo sensibilidade, paciência, intuição, menor uso da violência, capacidade de ouvir e de manejar determinadas situações, entre outras características que tradicionalmente constituem o feminino. Estas

características, identificadas como positivas para algumas situações de trabalho, foram percebidas em oposição às características masculinas, associadas à menor capacidade de lidar com pessoas, à impulsividade e à agressividade dos homens, também entendidas como algo próprio ou essencial deles. Estas últimas foram identificadas como características que muitas vezes atrapalham o bom andamento dos procedimentos policiais.

*Homem, a maioria é mais seco, mais frio, e a gente não, a gente chega, organiza uma coisa, facilita pra pessoa. (PM 5)*

*Quantas vezes você deixa de fazer um procedimento, evita uma coisa pior por sentar, botar as duas partes que estão ali naquela lida, tentar compor aquela situação, fazer a pessoa enxergar, trazer o bom senso à mesa, então evitamos muitas coisas. (PC 7)*

*Não combina muito a mulher violenta. As vezes que eu vi uma mulher policial dar uma resposta em termos de agressão física foi uma resposta sob medida, necessária, eu nunca vi o excesso de uma policial (PM 1)*

Ainda, no caso específico da polícia civil, os estereótipos femininos foram vistos como facilitadores do trabalho investigativo. Foi percebido na fala das mulheres que este é considerado mais fácil para as mesmas devido às semelhanças existentes entre o caráter das atividades investigativas e os estereótipos femininos de maior habilidade para perceber, persuadir, seduzir, convencer. Além disso, não só os estereótipos femininos, mas o próprio fato de ser mulher é visto como um facilitador para o trabalho investigativo, dado que socialmente não se associa uma mulher a uma policial.

*Eu já entrei na casa de bandido procurando informação, como se não quisesse nada. (...) Se fosse homem todo mundo iria receber com o pé atrás (...) Mas o fato de ser mulher propicia muito pro bandido subestimar. Ele nunca imagina que aquela mulher que está ali é uma policial (...) Ninguém desconfia de nada. (PC 3)*

*A gente já tem mais malícia, né, tipo igual eles falam: 171<sup>1</sup>, a gente já consegue levar mais na conversa (...) se for em flagrante é mais complicado, agora se for tipo investigação a gente consegue lidar melhor com investigação. (PC 4)*

### **A força física**

A categoria inclui relatos que envolvem o tema da força física no trabalho policial. Foi um aspecto bastante recorrente na fala das policiais, havendo diferenças no modo como é percebido entre as polícias, especialmente entre as delegadas e as demais policiais.

No caso da maioria das policiais, apesar da valorização das capacidades mediadoras para lidar com conflitos interpessoais, a fragilidade e a insuficiência da força física da mulher foram percebidas como dificuldade no trabalho operacional. Este foi um aspecto presente nos relatos de ambas as polícias, porém com mais intensidade nas falas das policiais militares. A fragilidade feminina foi comparada à superioridade física e à maior segurança e coragem dos homens, sendo estes percebidos como mais preparados para as situações de enfrentamento do policiamento operacional.

*O homem, ele, (...) por ser fisicamente diferenciado, sabe? Ele é mais preparado nessas situações de enfrentamento (...) o homem na maioria, eu acho que é até natural dele, pra essas situações de combate, ter o homem em linha de frente (PC 1)*

*Você se iguala ao homem em questão de inteligência (...) Mas na questão força física impossível (...) Você até ajuda ali, tudo, mas é complicado (...) Aí a gente já tem essa dificuldade na rua né? Aí você tem que trabalhar com alguém com porte físico maior. (PM 7)*

*A gente só perde na força, né? Se for preciso prender alguém (...) aí a gente precisa realmente de um homem pra fazer, a gente perde, pelo menos assim, eu, eu porque eu não tenho força, né? (PC 4)*

---

<sup>1</sup> 171 é o número da seção do Código Penal que descreve o crime de estelionato. Popularmente tornou-se gíria, utilizada para designar pessoas com lábia e habilidade persuasiva.

*Eu não tenho força física (...) Então é complicada essa situação de só mulher na viatura. Não funciona. (...) Eu chego à conclusão de que 10% de mulheres na polícia é o suficiente.*  
(PM 2)

Nota-se que a dificuldade dos homens na atuação ostensiva também é percebida em algumas situações, embora a dificuldade das mulheres seja muito mais enfatizada. No relato da policial militar abaixo, por exemplo, pode ser percebido que apesar de reconhecer que os homens possuem dificuldades, a participante enfatiza a sua fragilidade, mesmo relatando uma atuação em que obteve êxito no seu desempenho.

*Você não consegue imobilizar um homem. Um homem também não consegue imobilizar outro homem, só se ele tiver técnicas marciais, ou então se ele for muito forte. (...) Conforme o homem ele consegue imobilizar, mas se for um do porte dele também, ele não consegue, tem que ser dois, né. Então uma vez num serviço na pecuária, eu e um outro sargento conseguimos prender um cidadão que estava agredindo uma mulher. A gente correu atrás e inclusive quem pegou primeiro foi eu. Me sujei toda, machuquei o joelho, mas consegui (risos). Então eu penso assim: “eu tenho um pouco de dificuldade por ser mais frágil, né, por ser mulher nessas situações”* (PM 5).

Já no caso das delegadas, três afirmaram que a força física não é essencial para a atuação das mesmas, embora percebam a fragilidade física da mulher e considerem algumas dificuldades em seu desempenho devido à diferença física entre homens e mulheres. Esta característica pode ser observada nos relatos abaixo, que envolvem a noção de que o trabalho ostensivo, de rua, não é realizado pela polícia civil e de que o porte da arma minimiza a necessidade da força física.

*Graças a deus a atividade de delegado de polícia não é uma atividade de ficar na rua pegando bandido, sabe? A gente pega bandido com mandado de prisão, depois de uma investigação sabe?* (PC 6)

*Quando precisa da força é que deixa a desejar, mas acho que até uma arma resolve o problema da força né? Porque mulher anda armada. (PC 4)*

Nota-se que este aspecto se relaciona à hierarquia do cargo e às possibilidades de atuação do delegado, tendo em vista que a profissão é vista por elas como dinâmica, permitindo a escolha do tipo de atividade a ser realizada. Elas têm a opção de executar as atividades de rua ou de designá-las aos agentes, que são subordinados.

*A profissão de delegado, ela é muito emocionante. Qualquer coisa eu tô cansada, vou ficar aqui sentada relatando uns inquéritos, ali tem uma ficha (...) Hoje eu quero ir pra rua, vamos investigar? Vamos. (...) E aí eu vou conhecer gente, eu vou sair pra rua... (PC 4)*

*Porque não é só a força física nessa hora, você precisa de muito mais inteligência, jogo de cintura, do que conhecimento jurídico, do que força. Força, (..) os papeis já foram muito bem distribuídos, fica pro agente de polícia né, a fazer essa parte. (...) Então já não é necessário. (PC 7)*

Percebeu-se que a força física, embora seja considerada como uma dificuldade por todas as policiais deste estudo, dada a percepção de que não correspondem ao mesmo desempenho dos homens, é vivenciada de forma diferente por essas delegadas, já que não a consideram como essencial para o seu trabalho.

Dessa forma, quanto a esta categoria discute-se que em relação às diferenças de gênero percebidas pelas participantes na atuação de policiais homens e mulheres, observou-se que os estereótipos masculinos e femininos estão presentes no dia a dia dessas policiais e acabam orientando suas percepções e práticas também no trabalho.

De acordo com a contextualização teórica feita neste estudo, homens e mulheres são socializados para corresponderem às expectativas sociais quanto ao tipo de comportamento adequado ao seu sexo (Amâncio, 1992; 1998; Bento, 2006; Dowling, 2001; Galinkin, Santos & Zauli-Fellows, 2010). Conforme Amâncio (1992; 1998) discute, o masculino está associado à instrumentalidade para o mundo público e, conseqüentemente para o mundo do trabalho.

Corresponde aos estereótipos que se esperam de um indivíduo adulto. Assim, características como objetividade, independência, segurança, que são associadas ao masculino, são também esperadas em indivíduos adultos que trabalham. Já os estereótipos femininos associam-se às capacidades mediadoras, interpessoais, voltadas para o âmbito doméstico e familiar, o que demanda das mulheres a habilidade de ultrapassar as fronteiras desses estereótipos para se adaptarem e corresponderem às demandas do mundo do trabalho.

Por outro lado, é percebida atualmente a necessidade e a valorização dessas características femininas no exercício das atividades policiais, tanto na percepção das policiais deste estudo quanto nas discussões trazidas por estudos anteriores (Bahia, 2001; Calazans, 2003). A valorização dessas características relaciona-se, conforme destacado anteriormente, ao contexto das reformas policiais, que passou a considerar novas formas de policiamento menos truculentas e mais próximas da comunidade. Existe concordância hoje de que uma polícia mais “humana”, preventiva e mediadora é fundamental, contudo, o que chama a atenção é o fato de que essa necessidade institucional, tendo em vista os estereótipos femininos já existentes na sociedade, tenha contribuído para a reprodução das desigualdades de gênero, já que a “polícia humanizada” acaba ficando associada às mulheres.

Assim, não há mudanças de fato nos valores dessas instituições, pois o “verdadeiro policiamento” ainda é percebido nos moldes tradicionais, em que o uso da força, da agressividade, da virilidade é muito valorizado e associado ao masculino. Não houve uma negociação notável de gênero, no sentido, por exemplo, de os policiais homens passassem a agir de forma mais conciliatória, sensível, mediadora. Ao contrário, o que se percebe é a inclusão das mulheres nessas instituições diante da necessidade de um policiamento diferente, voltado para a mediação social, repetindo, assim, o dualismo social entre masculino e feminino, entre homem e mulher. Esse “policiamento humanizado”, embora reconhecido como necessário, não é percebido como o que de fato caracteriza a instituição.

No estudo realizado por Anchieta (2011) com policiais civis em uma Delegacia Especializada de Atendimento a Crianças e Adolescentes (DPCA) foi percebido que o tipo de trabalho realizado por essa delegacia é feminizado, tendo em vista o público atendido, o fato de ser uma delegacia ocupada majoritariamente por mulheres e o tipo de atendimento feito, que acaba voltando-se mais para a mediação e para a atuação social. A autora discute que por ser

feminizado, este é um trabalho desvalorizado, tanto pelos homens quanto pelas mulheres do estudo.

Neste estudo não foram incluídas mulheres de delegacias com características semelhantes a esta, justamente pela intenção de dar foco às experiências das mulheres que integram ocupações operacionais em delegacias que não estão associadas ao feminino, como no caso das delegacias de atendimento à mulher, à criança e ao adolescente. Dessa forma, foi percebido que o trabalho investigativo realizado pelas policiais civis, mesmo sendo associado a estereótipos femininos, é em certa medida valorizado pelas policiais.

As características do trabalho investigativo (atividade essencial do policial civil), ou seja, as habilidades persuasivas, de camuflagem, de interação interpessoal, são socialmente associadas ao feminino. Este dado parece corresponder à discussão que Bourdieu (2010) traz sobre a denominada intuição feminina. Esta maior capacidade de intuir, de observar, de maior atenção a sinais de emoção, de desejos e de desacordos é inseparável, na visão do autor, da sua condição de submissão objetiva e subjetiva. Assim, as mulheres deste estudo reconhecem a maior facilidade que possuem na obtenção de informações para o desvendamento de crimes, por se infiltrarem sem serem percebidas. Este aspecto pode ser visto como uma estratégia de valorização do trabalho dessas policiais, ao utilizarem suas características femininas para obterem reconhecimento.

Tal reconhecimento decorre do fato de serem mulheres e de possuírem características femininas que são úteis ao cargo. Contudo, embora neste caso estas características sejam valorizadas, é possível discutir que acabam contribuindo para a reprodução dos dualismos e das desigualdades de gênero, pois trata-se, mais uma vez, de mulheres associadas aos estereótipos tradicionais femininos. Assim, as mulheres continuam desvalorizadas. Esse dado pode ser observado, por exemplo, no relato citado anteriormente da policial civil 3: *“o fato de ser mulher propicia muito pro bandido subestimar. Ele nunca imagina que aquela mulher que está ali é uma policial”* (PC 3), no qual a participante afirma que a sociedade nem imagina que uma mulher possa ser policial, por isso há mais chances de ela passar despercebida e obter sucesso na investigação.

Nogueira (2006) destaca que essa valorização do feminino remete à essencialização, uma vez que parte da concepção de existência de características pessoais que distinguem as

mulheres, sendo estas características consideradas de “todas” as mulheres, do feminino, em oposição a características de “todos” os homens, do masculino. Nesse sentido, pode-se dizer que a valorização dos estereótipos femininos na instituição é ambivalente, pois é esse descrédito social, em função de estereótipos de gênero, que acaba permitindo a essas policiais reconhecerem seu trabalho e se perceberem reconhecidas pelos colegas.

Entretanto, o fato de reconhecerem valorização no tipo de trabalho realizado não exclui as vivências de discriminação na instituição. Como o trabalho investigativo também inclui atividades que pressupõem o porte de arma, o uso da força, a habilidade de enfrentamento e a coragem, atributos associados ao masculino, este quesito é percebido como dificuldade para as policiais.

Essa questão se desdobra de maneira diferente na polícia militar, sendo que a atuação ostensiva e preventiva (atividade essencial do policial militar) é majoritariamente associada ao masculino, dado o uso da força considerado necessário em grande parte das abordagens. Assim, sugere-se que o trabalho realizado por elas não é tão valorizado quanto na polícia civil, pois implica em maiores dificuldades para as mesmas. Estas dificuldades estão associadas à menor força, à inadequação do armamento para as mulheres, ao desrespeito da sociedade, às questões biológicas femininas (menstruação, gravidez), entre outros aspectos.

Por outro lado, a presença feminina nas instituições militares é percebida como necessária para mediar e apaziguar situações de briga familiares, por exemplo, que acabam envolvendo a intervenção policial. Também são percebidas como importantes na revista de outras mulheres, que não pode ser realizada por homens.

No entanto, a suposta e naturalizada facilidade das mulheres para lidar com outras mulheres, para mediar situações ou para obter informações, como no caso da polícia civil, não contribui para valorizá-las na instituição. Esse aspecto pode ser corroborado pela análise de Molinier (2008) quanto ao trabalho de enfermeiras e de técnicos de manutenção em um hospital da França. A autora discute que as características de sensibilidade, de cuidado são associadas sempre às mulheres porque partem da concepção de que esses aspectos são naturalmente femininos. Ainda, destaca que por serem consideradas naturalmente femininas, essas características são desvalorizadas, sendo a mudança neste aspecto o principal desafio para que haja uma desconstrução dos sistemas sociais de sexo (Molinier, 2008).

Dessa forma, outro aspecto que sugere a desvalorização das características tidas como naturalmente femininas é a concepção de trabalho complementar da mulher, descrita na literatura (Abramo, 2010), que também se faz presente neste estudo. Esse aspecto pode ser evidenciado inclusive na restrição que a lei (11.917) da polícia militar de Goiás faz em relação às mulheres, designando somente 10% de vagas às mesmas. É importante destacar que esta concepção faz parte dos valores institucionais da polícia, mas também é reproduzida na fala das próprias mulheres, que passam a concordar que sua presença pode ser reduzida a 10%, como na fala da policial militar 2 citada anteriormente: “*eu chego à conclusão de que 10% de mulheres na polícia é suficiente*” (PM 2). Muitas afirmam que a atuação da mulher é complementar, sendo inviável, por exemplo, uma viatura que contenha somente mulheres.

Mais uma vez a essencialização do feminino é percebida, sendo evocada pelas participantes na tentativa de justificar sua presença na instituição. Já que não possuem as competências suficientes em termos de força para realizarem seu trabalho e já que suas características de sensibilidade e mediação não são consideradas como trabalho policial, seria justificável, na percepção das participantes, que sua atuação seja complementar e limitada por lei.

Assim, pode-se dizer que as próprias mulheres se percebem como força de trabalho complementar e mais frágeis fisicamente, especialmente no caso da polícia militar. Conforme pôde ser percebido, mesmo relatando o êxito que obteve na captura de um sujeito que estava agredindo a esposa, uma das policiais militares (PM 5) enfatiza a sua fragilidade. Essa questão leva-nos a refletir até que ponto as dificuldades físicas dessas mulheres são de fato decorrentes de sua condição biológica ou são internalizadas, por meio dos processos de socialização aos quais são submetidas, que acabam criando essa noção de fragilidade da mulher.

De acordo com Dowling (2001), a socialização reflete no desenvolvimento corporal como um todo, e, conseqüentemente no desenvolvimento da força. Segundo a autora, as mulheres passam por um processo de “aprendizagem da fraqueza” no decorrer de seu desenvolvimento, desde a primeira infância, o que pode ser visto, por exemplo, nas diferenças de estimulação física por parte dos pais em caso de meninos ou meninas, nos tipos de brinquedos oferecidos, nos comportamentos estipulados a cada um, etc.

Além disso, no estudo realizado por Hagen (2006) na polícia civil do Rio Grande do Sul, a autora acrescenta que o uso da força, embora muito valorizado na polícia, não faz parte da

realidade cotidiana dos policiais. De acordo com a autora, a maior parte das atividades policiais não envolve de fato o uso da força e, ainda, o próprio policial homem muitas vezes não utiliza a força da forma idealizada como é percebida. Presume-se que os homens são mais fortes. Dessa forma, quem tem que provar a capacidade física é a mulher (Hagen, 2006).

Conforme Scott (1998) discute, as relações de gênero são relações construídas socialmente e envolvem relações de poder, pautadas na concepção de que ser de um sexo ou de outro implica em habilidades e desempenhos não só diferentes, mas desiguais. Além disso, trata-se de concepções construídas de maneira relacional, ou seja, homens e mulheres acabam reproduzindo determinados padrões e crenças naturalizados. Dessa forma, no caso do relato citado anteriormente, mesmo diante de dados na realidade que contestam essas concepções cristalizadas dos estereótipos de gênero, muitas vezes esses estereótipos acabam prevalecendo.

Assim, neste estudo, tanto na polícia civil quanto na militar, a necessidade do uso da força é vista como dificuldade para as mulheres, dado que nem sempre conseguem corresponder às expectativas do desempenho idealizado pela instituição e pelas próprias policiais. Isso implica na desvalorização do seu trabalho e no descrédito à sua capacidade de atuação. Além disso, dada a percepção de masculinização e prejuízo às mulheres que priorizam o desempenho físico, uma dificuldade a mais se coloca: a de corresponder a essa exigência da instituição e do próprio trabalho em si, mas manter-se, ao mesmo tempo, feminina e fugir do estereótipo da masculinização.

Esse aspecto corresponde às discussões de Amâncio (1993, 1998, 2006) e de Nicolson (1996), que destacam a contradição com a qual as mulheres se defrontam: conciliar, ao mesmo tempo, uma identidade feminina e uma identidade masculina (tendo em vista que os estereótipos valorizados no âmbito do trabalho são masculinos).

Para algumas delegadas, contudo, foi percebido que o uso da força não é essencial, dado que o trabalho operacional não é obrigatório às mesmas e que o próprio uso da arma substitui o uso da força. Assim, embora essas participantes reconheçam dificuldades relacionadas ao desempenho físico, assim como as demais participantes, elas são compensadas pela autoridade do cargo que ocupam.

## Discriminação de Gênero

Esta categoria envolve as diversas formas de discriminação de gênero presentes no cotidiano das policiais. Inclui a discriminação por parte dos homens, a discriminação entre as próprias mulheres e a discriminação da sociedade como um todo. Cinco subcategorias foram criadas para descrever esses aspectos nas duas polícias: o *Descrédito quanto à atuação da mulher*, *A autoridade da mulher policial*, o *Teto de vidro*, o *Assédio sexual* e *A rivalidade entre mulheres* (Tabela 8).

Tabela 8

### *Subcategorias Referentes à Categoria: Discriminação de Gênero no Trabalho*

---

Descrédito quanto à atuação da mulher

Autoridade da mulher policial

Teto de vidro

Assédio sexual

Rivalidade entre mulheres

---

### **Descrédito quanto à atuação da mulher**

Esta subcategoria refere-se à resistência por parte dos policiais homens quanto à mulher no trabalho operacional. Foram descritas situações diversas em que houve descrédito quanto à capacidade de atuação da mulher, nas duas polícias, que podem ser percebidas pelo boicote à atuação, pela falta de espaço e de credibilidade perante os policiais:

*Um dia eu saí para a rua, e eu era o terceiro homem (o mais antigo ou mais experiente), e aí a gente cruzou com uma outra viatura que estava composta por um tenente e mais três homens. E o que ocorreu? Ele ligou no celular do comandante da viatura e mandou a viatura voltar pro batalhão... Então na falta de um homem, poderia até mesmo ser uma pessoa inexperiente, mas teria que ser um homem (...) foi muito ruim, porque na verdade a pessoa nem tem habilidade, aptidão onde está, mas pelo fato de ter um órgão sexual masculino, você entendeu? (PM 6)*

*É muito difícil pra uma mulher hoje, às vezes ela tem, ela tem a competência, o discernimento, tem aquele espírito investigativo, mas ela não tem o espaço, entendeu? (...) Por exemplo, você forma, você monta uma equipe, uma equipe de policiais, é claro que vão preferir três homens numa equipe entendeu?(PC 2)*

*(...) de ser escalada com um policial e ele na frente da tropa dizer que não ia trabalhar comigo porque eu era mulher e ele não confiava em mulher na polícia e ele era totalmente contra mulheres na polícia. (PM 9)*

*Eu cheguei em 2000 e como a delegacia era muito machista, tinha muito homem, eu fiquei no banco, ninguém queria trabalhar comigo, por ser mulher. (PC 3)*

#### **Autoridade da mulher policial**

A subcategoria compreende as vivências de discriminação que envolvem a autoridade da mulher, seja a autoridade decorrente da própria figura de policial, seja por ocuparem cargos de comando. Este foi um aspecto percebido de maneira variada entre as policiais do estudo.

Primeiramente, as participantes de ambas as polícias que não ocupam cargos de comando (praças e agentes) afirmaram a dificuldade de obter o respeito da sociedade, tendo suas autoridades desafiadas em diversas situações, especialmente nas abordagens com suspeitos.

*O público externo respeita mais o homem, isso é natural, é instintivo. Se chegar numa viatura onde tem duas mulheres, o cara já chega folgando, (...) tipo assim né, “tô nem aí, aqui é só mulheres, é frágil, isso e aquilo” (PM 10)*

*Eu cheguei e falei para o cara me acompanhar até a delegacia e ele olhou para mim e falou: “O quê? vai pra fila e chama mais”. Tipo assim, era para eu fazer uma filinha e chamar mais para encarar ele. Então quer dizer, por eu ser mulher. Se eu fosse um cara grandão, fortão, bombado, ele não falaria isso para mim. (PC 3)*

No que se refere às policiais ocupantes de cargos de comando (oficiais e delegadas), foi relatado pelas oficiais do estudo e pelas delegadas com menor tempo de profissão (PC 4 e PC 6), o desrespeito à autoridade das mulheres por parte dos colegas homens subordinados hierarquicamente.

*A gente foi promovida, chegou a ser oficial então a sua responsabilidade é maior, então você manda mais, você tem mais poder de decisão. E nem todos querem aceitar. (...) eu já ouvi falar "mulher não manda em mim". (PM 7)*

*Você chega na delegacia, você vai mandar naqueles homens que tão lá trinta anos, há vinte anos, que acha que (...) você vai impor o seu jeito de trabalhar, não é fácil, e talvez se fosse um outro homem que chegasse e: "vai se assim" as pessoas é, é acho que o outro respeitava mais. (...) O policial o homem ele já acha que já sabe mais do que eu que faz melhor do que eu, entendeu? (PC 4)*

Dessa forma, na percepção dessas policiais, há resistências à autoridade da mulher tanto por parte dos homens policiais, dentro da instituição, quanto por parte da sociedade, na atuação dessas profissionais.

No entanto, no caso das delegadas com maior tempo de profissão (PC 5, PC 7 e PC 8), a autoridade foi percebida de forma diferente. Para elas, em decorrência do cargo de comando ocupado, têm a autoridade respeitada tanto pelos colegas homens de trabalho, quanto pela sociedade, sendo este fator percebido de maneira positiva, como autonomia profissional.

*É uma atividade muito boa pelo fato de você ser respeitada. (...) Eu acho que pelo próprio fato da própria lei, te designa como autoridade (...) Então é uma atividade em que você é muito respeitada (...) A gente é muito bajulado pela sociedade né? Todo muito tem muita deferência, trata a gente com muito respeito, há muito "puxa-saquismo" (PC 5)*

*No meu trabalho onde eu era lotada não senti dificuldade, aqueles que eu sentia dificuldade de trabalhar eu acabava excluindo, então é natural que a gente acabe formando um grupo onde você é respeitada e você tem o seu trabalho reconhecido (PC 7)*

Contudo, esta autoridade não é conquistada gratuitamente. É percebida a necessidade de imposição para serem respeitadas, sendo que um comando mais imperativo concede reconhecimento às mesmas. As delegadas menos incisivas são percebidas como mais suscetíveis ao desrespeito e à discriminação.

*Tem que ter voz de comando, né, as pessoas olham, reparam muito isso também sabia? Se você tem comando na delegacia, se você consegue comandar uma delegacia, se impor perante os policiais, perante os delegados, principalmente cargo de chefia né? E quando você não é de chefia, é adjunto também, relacionado aos agentes que você tem. (PC 8)*

*Quando você é homem, às vezes você tem mais capacidade de se impor (...) Então assim, pra gente que é mulher, às vezes, é, você não sobressai por não ser dessa forma. Assim, você acaba sendo um pouco de tudo isso, adquirindo um pouco dessas qualidades, mas, mas se você é mais humilde um pouco, às vezes sempre tem alguém querendo dar uma pisadinha. (PC 5)*

*Não pode ter tanta doçura e educação, você tem que ser uma pessoa de mais pulso, mais positiva né? E justamente é isso que a própria população quer encontrar numa autoridade né? Uma certa firmeza nas ideias, não é só: “Não, vamos fazer isso”, você tem que ter firmeza: “A lei diz assim. É isso. Vamos resolver essa situação”. (PC 7)*

Ainda, foi enfatizado por essas participantes que a mulher delegada, por ser uma figura de autoridade, é mais vigiada e cobrada em seu desempenho profissional.

*A delegada, ela é bem julgada mesmo nas suas funções e o que você faz de errado, qualquer pretexto que você tem lá fora (...) que na visão deles seria você se separar, se*

*você tem um filho de um relacionamento que não seja um casamento (...) Talvez se você fosse uma pessoa comum, talvez você não fosse tão julgada se você não ocupasse um cargo de poder. Você vê assim que você é o centro das atenções né, eles estão olhando pra ver se você vai acertar ou se vai errar né? A mulher é mais cobrada, mais cobrada, mais vigiada. (PC 8)*

Nesse sentido, é possível perceber que, de maneira geral, ter a autoridade reconhecida é uma dificuldade para as policiais deste estudo. No caso da polícia militar, mesmo as oficiais relataram a resistência por parte dos colegas homens em reconhecerem e obedecerem a essa autoridade, sugerindo que o fato de ocuparem uma posição de comando não é suficiente para obterem o reconhecimento na instituição. No caso das delegadas, houve diferenças entre as percepções das delegadas com maior e com menor tempo de profissão, sendo que provavelmente as delegadas mais antigas percebem que são respeitadas por já terem conquistado seu espaço nas delegacias. No entanto, essas mesmas delegadas relatam que o respeito não foi conquistado gratuitamente, e sim pela postura impositiva que assumem. Além disso, é afirmado que estão mais expostas a cobranças por serem mulheres em um cargo de comando.

Há, ainda, alguns aspectos em termos da estrutura das instituições que merecem destaque. Primeiramente, como o/a delegado/a é autoridade máxima dentro de uma delegacia, este parece ser um aspecto facilitador do reconhecimento e respeito a essas mulheres. Além disso, os/as delegados/as já ingressam como tal, ou seja, prestam o concurso para ingressarem na instituição ocupando um cargo de comando. Já no caso das policiais militares oficiais deste estudo, estas ocupam cargos intermediários na hierarquia da instituição e foram ascendendo gradualmente na carreira à medida que foram estudando e sendo aprovadas nos concursos. Estes dados sugerem que a autoridade conferida ao cargo não é igual para as participantes das duas instituições, o que pode influenciar no modo como esta é percebida por elas.

### **Teto de vidro**

Esta subcategoria refere-se à percepção e descrição de situações que envolvem discriminação em processos seletivos, concursos ou em processos de promoção dentro da polícia.

*Eu sou soldado e poderia ser cabo porque já fiz várias provas e passei e não fui aprovada. (...) Eu passei numa prova que tinha 40 questões, das 40 eu acertei 32 (...) Tinham 400 vagas. Então o que acontece, o curso superior conta ponto, e eu já tinha publicado o meu curso superior. E aí eu percebi que minha pontuação estava bem abaixo, aí eu fui contar, e eles não tinham contado o meu curso superior (...) E eles me inventaram um motivo lá e falaram que não poderiam contar o meu curso superior. E aí depois eu fui analisar os nomes dos aprovados, tinham pessoas lá que não tinham terminado o curso superior. (PM 6)*

*Tem mais homens do que mulheres na direção, isso com certeza, isso aí é muito difícil (...) Sempre teve mais homens na, dentro da instituição né? E na diretoria é muito questão de indicação e geralmente o diretor é homem e ele deve conhecer, no círculo dele, deve ter mais amigos né?(PC 10)*

Uma das entrevistadas da polícia civil, em momento que a entrevista não estava sendo gravada, relatou sua dificuldade de ingresso no concurso público. Afirma que foi reprovada nos testes psicológicos por falta de agressividade. Dessa forma, entrou com recurso e, posteriormente, com mandato de segurança. A participante relatou que os candidatos sob liminar foram submetidos a provas diferentes. Além disso, na academia, foi obrigada a fazer acompanhamento psicológico, por estar sob liminar. No entanto, alegou que os colegas homens que estavam nas mesmas condições, não foram encaminhados para a psicóloga da instituição.

### **Assédio sexual**

A subcategoria *Assédio sexual* procura mostrar as diversas formas pelas quais o assédio sexual se faz presente no dia-a-dia dessas mulheres. Inclui relatos que envolvem situações de assédio vivenciadas pelas participantes ou que presenciaram na instituição, em ambas as polícias.

*Quando eu entrei na delegacia, numa delegacia especializada, eu soube depois que eles fizeram uma aposta, os policiais lá, pra ver quem que ia conseguir me pegar primeiro, tipo assim, quem ia conseguir transar comigo primeiro. (PC 1)*

*A gente sofre pelo assédio, aquele assédio homem-mulher não deixa de existir (...) O cara por exemplo, eu tenho uma pessoa que de alguma forma se interessa pela, pelo lado mulher né? Escala você, coloca você numa escala, por exemplo, que ele vai estar (...) Ou que ele vai ser o comandante, entendeu? (PM 10)*

Devido à sua recorrência na fala das policiais, especialmente entre as participantes da polícia militar, o assédio sexual é um aspecto que requer maior atenção devido aos desdobramentos que possui. Além dos relatos de situações de assédio, este tema foi presente na fala das participantes sob diversas óticas:

A necessidade de manter uma postura fechada dentro da instituição para não dar brechas ao assédio.

*Eu acho que existem dois extremos: ou você é antipática, metida, que 'se acha', ou você é solta, você é dada, você é fácil. (...) Não tem jeito, porque o pessoal acha que você está dando moral. (PM 2)*

As dificuldades e as implicações relacionadas à denúncia, bem como as consequências sofridas por quem recusa o assédio.

*Esse delegado, em decorrência de eu não ter cedido anteriormente, fazer de tudo pra complicar minha vida (...) perdi a licença Premium, (...) em decorrência dessa perseguição. Tanto que se sente em todas as formas psicológica e financeiramente, o fato de você não ceder a alguns tipos de pedidos. (PC 9)*

*Porque se eu bater o pé e dizer não, (...) eu tenho essa válvula de escape, eu posso ir (denunciar). Só que eu posso sofrer uma retaliação. (...) Hoje ele comanda aqui, amanhã ele tá comandando lá, e de repente eu tô lá, e agora né? (PM 10)*

O envolvimento com um superior como sobrevivência dentro da instituição.

*Às vezes é melhor pra ela ficar numa sala ppapapicando um comandante, entendeu? É a lei da sobrevivência. Cada um faz o que acha melhor. “Às vezes não é o que ela gostaria de fazer, mas ela faz aquilo porque às vezes é melhor pra ela.” (PM 6)*

A beleza como instrumento para obter benefícios.

*A gente sente isso, isso é muito latente. As meninas mais bonitinhas acabam indo pras melhores é, gabinete tal (...) Ela é mais protegida, (...) Então a gente sofre com isso e muito. (PM 10)*

E, ainda, a responsabilização da mulher pelo assédio.

*O homem ainda pensa que pode assediar, que pode envolver, e tem muitas policiais femininas que às vezes se envolvem, né com o policial, com o superior e tal. Chega ao ponto de criar essa situação, que alguns, se ele envolveu com uma e com outra, talvez ele vê que com todas são iguais, né? (PM 5)*

Nota-se, a partir dos relatos citados, que as mulheres têm que lidar constantemente com o assédio. Isso ocorre em ambas as polícias, porém é mais evidente nos relatos das policiais militares, sugerindo que o assédio é mais forte nessa instituição. Assim, diferentes percepções e reações quanto a este fenômeno são observadas entre essas mulheres, incluindo ora a compreensão dos motivos que levam uma mulher a ceder ao assédio, ora a rivalidade e a responsabilização das próprias mulheres pela situação.

### **Rivalidade entre mulheres**

A rivalidade entre as mulheres foi um aspecto relatado somente pelas participantes da polícia militar. Refere-se à dificuldade de convivência entre mulheres em um batalhão, enfatizando que é mais fácil conviver entre os homens. Não foram observadas diferenças nessa percepção em relação ao nível hierárquico ocupado.

*Um quartel com três mulheres elas conseguem as três brigarem entre si. E tem 100 homens e eles nem discutem um com o outro. Uma coisa que não dá pra entender, né? (PM 2)*

*Essa relação homem-mulher pra mim não teve essa diferença. Mas o que é engraçado é a relação mulher-mulher (...) São poucas as relações hierárquicas que você tem, de uma mulher subalterna e outra superior que não tem aquela picuinha, aquela coisa, sabe? (PM 3)*

No relato seguinte, a participante traz uma explicação para esse fenômeno. Percebe essa rivalidade como uma briga por espaço, por reconhecimento, tendo em vista que é um espaço ocupado majoritariamente por homens e que a chegada de uma nova mulher é vista como ameaça de perda desse espaço conquistado pelas outras, e que não foi conquistado de maneira fácil.

*Sinceramente eu percebo que a relação, mulheres, principalmente essa relação de hierarquia, mulher com mulher é mais difícil do que você se relacionar com o sexo oposto (...) Mas eu atribuo isso até àquela questão de como a mulher está buscando aquele espaço, (...) quando ela percebe que outra mulher vem, ela fica com medo: “olha, vai tomar o meu espaço, vai tirar a atenção de mim” (...) A gente está em ascensão, é um mundo novo pra nós (...) Uma polícia militar que tem 153 anos, né, de existência, mas tem só 25 de mulheres, né, então quer dizer, um tempo muito pequeno (...) Tudo isso gira em torno desse espaço que foi conquistado (PM 4).*

Tendo em vista as subcategorias apresentadas, nota-se que as diferenças de gênero, percebidas e tidas como naturais às mulheres e aos homens, reproduzem as desigualdades sociais no âmbito profissional e conseqüentemente, geram vivências de discriminação pelas mulheres no trabalho. Assim, são diversas as situações de discriminação relatadas pelas policiais, envolvendo o desrespeito à autoridade das mesmas, o assédio sexual, o teto de vidro e o descrédito quanto a sua capacidade de atuação.

O teto de vidro e o assédio sexual são fenômenos descritos e percebidos em diversas profissões, sendo vivenciados principalmente pelas mulheres (Ministério do Trabalho e Emprego [MTE], 2009; Vaz, 2010). No caso das polícias, estas também são dificuldades presentes. Quanto à polícia civil de Goiás, não há impedimentos explícitos para as mulheres na lei, diferentemente da polícia militar, conforme já comentado. No entanto, independente dessas diferenças na legislação, o teto de vidro foi observado nas duas instituições a partir da descrição de vivências da imposição de barreiras para essas policiais, seja no ingresso, seja na promoção profissional. Este dado, assim como enfatizado em outros estudos, questiona a noção de que os cargos públicos são menos suscetíveis a este tipo de discriminação (Fontenele-Mourão, 2006; Puppim, 1994).

O assédio sexual foi tema frequente na fala das participantes, especialmente da polícia militar, o que sugere que a ameaça do assédio acompanha cotidianamente a realidade dessas mulheres. Levando em consideração o ambiente majoritariamente masculino em que trabalham, essa ameaça constante demanda a aquisição de uma postura mais fechada e da capacidade de manejo dessas situações, pois reconhecem que podem ser punidas pelo modo como conduzem essas situações. Dessa forma, pelos relatos pode-se perceber que muitas vezes preferem lidar com o assédio de maneira velada para não prejudicarem suas carreiras profissionais.

Quanto a este aspecto, Diniz e Pondaag (2006) discutem os impactos do assédio e das diversas formas de discriminação para a saúde da mulher, sendo que o silêncio acaba se constituindo como uma estratégia de enfrentamento. A fim de se evitar possíveis punições e exposições dentro do ambiente de trabalho, o assédio acaba sendo ocultado, tanto pela vítima, quanto pela equipe de trabalho. Esse caráter velado é um aspecto observado não só no trabalho, mas em diversas situações de violência contra a mulher (Diniz & Pondaag, 2006; Galinkin, 2007). Há também um processo de culpabilização da vítima, sendo esta considerada responsável pelo comportamento do agressor (MTE, 2009). Dessa forma, o assédio é comumente justificado por condutas facilitadoras ou causadoras por parte da pessoa assediada. (MTE, 2009; Diniz & Pondaag, 2006).

Quanto à responsabilização da mulher pelo assédio do homem, em vários momentos foram ora criticadas, ora compreendidas as mulheres que supostamente sucumbem ao assédio e fazem desta uma maneira de crescer profissionalmente. O que mais chama a atenção, no entanto, é a responsabilidade atribuída às mesmas pelo comportamento sexual do homem.

Este aspecto pode ser compreendido considerando a afirmação de Bourdieu (2010) em relação à violência simbólica que ocorre quando as mulheres acabam se apropriando dos discursos masculinos, dominantes, para descreverem e explicarem suas situações de dominadas. Conforme enfatizado anteriormente, para o autor, a dominação masculina se reproduz pela adesão que as mulheres concedem ao discurso masculino, mostrando como a estrutura dessas relações decorre de uma lógica que não é pensada ou questionada (Bourdieu, 2010).

Burns (1999) desenvolve a questão a partir do modo como a sexualidade é concebida de maneiras diferentes para homens e para mulheres. A autora destaca, por exemplo, a tendência de algumas mulheres a culpar outra mulher pela infidelidade do companheiro ou pelo fim de seu relacionamento. Segundo ela, a infidelidade dos homens é algo esperado e até socialmente aceito por algumas mulheres. Assim, é retirada toda a responsabilidade do homem pelo seu próprio comportamento sexual (dado que é explicado pela natureza) e essa responsabilidade recai sobre as mulheres, que não deveriam sair com um homem comprometido.

Culpando “a outra”, a mulher mantém seu relacionamento preservado, o que revela uma prática de conivência com os homens, no intuito de resguardá-los. Dessa forma, essa noção da “outra” acaba criando rivalidade entre as próprias mulheres e reforça ainda mais o privilégio masculino nos relacionamentos heterossexuais (Burns, 1999).

As concepções de Burns (1999) e de Bourdieu (2010) parecem ajudar a compreender por que mesmo sendo claramente assediadas pelos homens, as mulheres tendem a ser mais tolerantes com o comportamento sexual transgressor dos mesmos do que das próprias mulheres. Nesse sentido, é percebida uma rivalidade entre as mulheres, sendo o assédio por parte dos policiais homens percebido com justificável porque foi provocado ou permitido pelas mulheres. Por isso, muitas enfatizam a necessidade de diferenciar-se dessas “outras” mulheres, mantendo uma postura diferenciada, séria, fechada, para serem respeitadas.

Em relação à rivalidade entre as mulheres, apesar de ter aparecido de maneira indireta em diversos aspectos observados nas duas polícias, ela foi evidente na fala das policiais militares. Pode-se dizer que no caso dessas mulheres, independente do nível hierárquico que ocupam, elas são minorias na instituição e enfrentam mais dificuldades quanto à falta de espaço e quanto à rigidez institucional. Assim como a explicação dada pela policial militar 4 anteriormente, sugere-se que a luta por espaço e reconhecimento seja mais acirrada nessa instituição e, tendo em vista que

as mulheres acabam adotando uma percepção desvalorizada de seu grupo (Amâncio, 1998), essa rivalidade pode ser vista como uma estratégia de diferenciação, em busca do reconhecimento na instituição.

No que se refere à autoridade das mulheres policiais, foi percebido que o desrespeito ocorre tanto por parte dos policiais homens quanto por parte da sociedade. Além disso, embora, a princípio, as delegadas com maior tempo de profissão tenham percebido suas autoridades respeitadas, destacaram que precisam manter uma postura de imposição, ou seja, esta autoridade não é conferida somente por ocuparem um cargo de comando. Isso mostra que a desigualdade encontrada nessas instituições reproduz uma desigualdade anterior, na qual uma mulher que extrapola os limites dos comportamentos impostos ao seu sexo não é bem vista socialmente. Assim, mesmo estando investida de uma autoridade, a mulher policial não tem sua autoridade legitimada. Conforme discutido por Puppim (1994), uma mulher em posição de poder, ainda é percebida socialmente como uma mulher fora de posição esperada para ela, estando sujeita a enfrentar resistências em decorrência disso.

### **Satisfação Profissional**

A categoria satisfação profissional se refere à profunda satisfação e o profundo envolvimento com o trabalho que realizam e com a instituição em si, observados na fala das participantes, independente e apesar das dificuldades que vivenciam na profissão.

*Meu trabalho, depois da minha família, é uma grande realização. Eu amo o que eu faço, eu faço com amor, né, então pra mim tem um grande valor, não só para o meu sustento, né, mas algo que eu faço com amor. (PM 4)*

*É uma coisa que você gosta tanto, que você só reclama, mas continua fazendo com a mesma intensidade, sabe? (...) Igual aquela música que fala assim: "quanto mais o tempo passa mais eu gosto de você", mais eu gosto do meu trabalho, sabe? (PC 1)*

Essa satisfação foi associada a três fatores principais, observados nas duas polícias (Tabela 9): A *utilidade social do trabalho policial*, a *Estabilidade da profissão* e o *Prazer pelo tipo de trabalho realizado*.

Tabela 9

*Subcategorias Referentes à Categoria: Satisfação Profissional*

---

Utilidade social

Estabilidade e Remuneração da Profissão

Prazer pelo tipo de trabalho realizado

---

### **Utilidade social**

A utilidade social remete ao sentimento de gratificação e de recompensa pela ajuda social que o trabalho realizado pelas participantes proporciona à comunidade. Inclui também a gratificação sentida diante do reconhecimento manifestado pela comunidade.

*Eu percebi que dentro daquele contexto ali eu poderia trazer algum tipo de resposta social...*

*Eu sempre me sinto muito realizada quando consigo dar uma resposta para um cidadão.*

*(PM 1)*

*Eu me sinto muito gratificada quando uma vítima reconhece o meu trabalho, me agradece assim. Eu tenho vítimas que me liga até hoje, me conta, me dá notícias de como tá a vida dela, entendeu? Essas coisas eu acho muito gratificante, eu acho muito bom. (PC 4)*

### **Estabilidade e remuneração da profissão**

A satisfação associada à estabilidade e ao salário que recebem também foi observada em ambas as polícias:

*Ele me deu minha liberdade financeira, então isso foi muito importante desde o início pra mim. (PC 1)*

*É algo que eu escolhi, é claro que vem toda aquela questão da estabilidade, né, de você ter um emprego estável, ter uma segurança... (PM 4)*

### **Prazer pelo tipo de trabalho realizado**

A subcategoria *Prazer pelo tipo de trabalho realizado* envolve a satisfação associada ao tipo de trabalho que realizam. No caso das policiais civis, refere-se à satisfação em realizarem o trabalho investigativo, incluindo prazer e envolvimento intensos no processo de levantar provas, de identificar o criminoso e de desvendar um crime.

*Eu fico muito envolvida com o trabalho porque eu gosto do trabalho de investigação, né? Eu gosto de investigar, de pegar uma ocorrência e descobrir ali (...) esse desenvolvimento dessa tarefa de descobrir a autoria, de provar a autoria, descobrir a materialidade do crime, me envolve muito e eu gosto muito. (PC 5)*

No caso da polícia militar, a subcategoria refere-se ao prazer no trabalho operacional, ostensivo. Foi destacado o dinamismo de suas funções, sendo considerado prazeroso devido ao contato com situações inusitadas e com a maior possibilidade de atuações.

*Acho que é a emoção, adrenalina né? (...) E a gente vivencia muitas situações diferentes, não é aquela rotina (...) Na rua não, hoje eu posso achar uma ocorrência de vias de fato, briga de casal, ou um furto, um roubo né? Amanhã eu já posso pegar um traficante, às vezes você tá andando assim, a ocorrência cai bem na sua frente, ou no acidente de trânsito, então quer dizer são vários tipos, nunca é a mesma coisa, rotina.(...) Ali você faz amizade, você conhece mais gente, tem mais contato, é diferente, é bom. (PM 7)*

Quanto a esta subcategoria, sugere-se que a satisfação profissional, associada à utilidade social do trabalho policial, ao trabalho realizado e à estabilidade profissional, motiva a permanência das mulheres nessas instituições, sendo o trabalho fonte de uma identidade nova, diferente daquela restrita às atividades domésticas.

O trabalho foi relatado por essas policiais como algo desafiador, mas que dá sentido à vida das mulheres e que compensa as dificuldades vivenciadas. Isso pode ser observado nas falas das policiais que remetem ao prazer que sentem na realização do trabalho operacional, no caso das policiais civis, a investigação e no caso das policiais militares, o trabalho de ronda e de atendimento às ocorrências na comunidade.

Ainda, embora essa satisfação seja notável nas duas instituições, no caso das policiais civis ela foi mais enfática. Este aspecto pode estar associado à maior autonomia que possuem dentro da instituição e ao fato de vivenciarem uma hierarquia menos rígida do que a da polícia militar. Além disso, foi percebido que as policiais civis utilizam seus estereótipos femininos como instrumentos de obtenção de reconhecimento no trabalho. Assim, este pode também ser um fator que contribui para a notável satisfação e o comprometimento com o trabalho que as policiais civis demonstram.

### **Mudanças Percebidas**

A categoria inclui as mudanças percebidas pelas participantes em suas vidas, no seu jeito de ser e de se relacionar com as pessoas desde que entraram para a polícia. Seis subcategorias foram criadas, a partir das mudanças mais relevantes citadas pelas participantes do estudo: *Tornar-se mais fria*, *a Maior preocupação com a segurança*, *Desenvolvimento da capacidade de comunicação*, *Adquirir percepção aguçada*, *Tornar-se mais autoritária* e *Ver a vida de maneira realista* (Tabela 10). Foram percebidas diferenças nas duas instituições quanto a estas mudanças. A percepção de tornarem-se mais frias e a maior preocupação com a segurança foram percebidas de maneira geral, em ambas as polícias. O desenvolvimento da capacidade de comunicação foi relatado somente pelas policiais militares praças. As três últimas mudanças citadas (*Adquirir percepção aguçada*, *Tornar-se mais autoritária* e *Ver a vida de maneira realista*) referem-se às delegadas do estudo.

Tabela 10

Subcategorias Referentes à Categoria: Mudanças Percebidas

Tornar-se mais fria

Maior preocupação com a segurança/Desconfiança

Desenvolvimento da capacidade de comunicação

Adquirir percepção aguçada

Tornar-se mais autoritária

Ver a vida de maneira realista**Tornar-se mais fria**

A primeira subcategoria refere-se à aquisição das capacidades de não envolvimento emocional com pessoas e situações de trabalho, de dizer não e até de tornar-se mais ríspida ou mais dura.

*Você não tem como ficar esmorecendo em todo momento, né, então isso te forja um pouco mais dura (...) Eu me percebo muito mais forte (...) Você num acidente de trânsito e a cabeça da pessoa está aberta e você nem fica com enjôo no estômago. (PM 2)*

*A gente fica mais frio com as coisas. Com mortes, com, é, furtos, com todos os tipos de crimes, você fica bem mais frio assim, é, acontece as coisas assim você fica assim, eu, por exemplo, não sou do tipo de ficar muito abalada não. (PC 10)*

**Maior preocupação com a segurança/ Desconfiança**

Esta subcategoria refere-se ao desenvolvimento de maior preocupação com a segurança e da desconfiança em relação às pessoas, sendo relatada a aquisição das capacidades de observar melhor as pessoas e de ficar mais atenta ao que acontece seu redor.

*A ingenuidade, a boa vontade em receber as pessoas, eu perdi completamente, (...) Eu tô constantemente observando frente, lado, costas, seu eu tô num bar eu não sento de costas pra rua, mesmo porque é um procedimento que o policial tem que tomar. (PC 9)*

*Hoje eu... Eu tenho medo de muita coisa, porque a gente vê só o lado ruim da vida das pessoas, a gente mexe só com o lado ruim, com os problemas (...) então na vida eu tenho muito medo, eu tenho medo pela minha família, pelo meu filho, pelos meus amigos. (PM 9)*

### **Desenvolvimento da capacidade de comunicação**

O desenvolvimento da capacidade de comunicação foi percebido exclusivamente na polícia militar, especialmente entre as praças, sendo relatado por três delas. Foi enfatizado o desenvolvimento da capacidade de expressar opiniões, de se colocar diante do outro.

*Eu era muito tímida, me tornei (...) bem mais comunicativa, eloquente (PM 1)*

*Eu hoje consigo me relacionar bem, coisa que eu não conseguia antes, mas por não, igual eu falei pra você, tem muita raiz atrás, eu tinha muitas dificuldades de falar, de olhar nos olhos de “vamos lá, é assim, minha opinião é essa. (PM 10)*

### **Adquirir percepção aguçada**

Esta subcategoria, relatada pelas delegadas da polícia civil, refere-se à aquisição de uma sensibilidade maior para perceber características de personalidade das pessoas, sendo esta capacidade desenvolvida no decorrer da profissão, devido à lida cotidiana com pessoas.

*Eu sempre fui uma pessoa observadora, hoje eu sou dez vezes mais. Não sei se é porque a gente lida muito com gente, (...) eu costumo assim, olhar pra pessoa e (...) vejo assim, (...) um raio X, sabe? (...) Não sei né, se isso é bom, mas eu tenho essa percepção mesmo maior. (PC 6)*

*De tanto trabalhar na polícia, hoje, por exemplo (...) você mais ou menos estabelece o perfil de uma pessoa conversando com ela, sem querer você vai estabelecendo “essa pessoa é assim, assim, assado.” (PC 4)*

*Isso te dá um certo traquejo maior até na, na, na própria vida da gente, social, de aprender olhar as pessoas melhor, então tem um “q” também de psicologia, mais intuitiva de saber quem é quem, de tentar ver que a pessoa tá mentindo, ou não. Então isso vai mais com a experiência. (PC 7)*

### **Tornar-se mais autoritária**

O tornar-se mais autoritária também foi destacado como mudança percebida entre as delegadas, especialmente entre as delegadas mais antigas (PC5 e PC 7). Este aspecto pode ser observado nos seguintes relatos:

*Eu me tornei mais autoritária, mais fechada. (PC 5)*

*Mudanças eu tive desde o início quando você começa a ser muito autoritária e mandar demais. Então você nota que de alguma forma você acaba incorporando né, aquele profissional e é difícil chegar no final do expediente você tirar a capa da autoridade e se tornar uma pessoa comum. (PC 7)*

### **Ver a vida de maneira realista**

A subcategoria também se refere somente às delegadas. Inclui as mudanças na percepção de vida, de uma forma menos fantasiosa e mais realista, obtida a partir das dificuldades cotidianas enfrentadas.

*É porque você, você sai do seu mundo de... Seu mundo de Alice, seu mundo perfeito que não acontece nada né?(PC 4)*

*Eu acho que eu tinha uma lente cor de rosa. A gente não pode ficar botando a vida cor de rosa porque ela não é. (...) Crua, a realidade em si, (...) Você já apreende e já amplia até a sua, a sua percepção de mundo, como que é o ser humano, você tem uma outra visão e com isso você vai mudando como pessoa (PC 7)*

Foi observado que as mudanças percebidas pelas policiais decorrem principalmente do fato de lidarem com situações diversas e adversas cotidianamente, que são características inerentes à profissão, ao tipo de trabalho realizado pelas policiais. Essas mudanças são, inclusive, percebidas em outros estudos realizados com policiais (Calazans, 2003; Capelle, 2006), mesmo os que não envolvem necessariamente as questões de gênero (Anchieta, 2003). Tais estudos também relataram o processo de tornarem-se mais frios diante das situações, com menos envolvimento emocional e a maior desconfiança em relação às pessoas, o que, conseqüentemente leva à maior preocupação com a segurança própria e de seus familiares.

Quanto ao desenvolvimento da capacidade de comunicação, relatado pelas praças do estudo, é possível sugerir uma relação entre essa mudança e as diferenças socioeconômicas, bem como o nível de instrução, entre essas e as demais policiais. Por exemplo, todas as sete praças participantes deste estudo, entraram com escolaridade de Ensino Médio, antes da mudança de lei (Lei 16.303/2008). Ou seja, no geral elas têm um nível de instrução menor que o das policiais civis antes do ingresso, o que pode estar relacionado à capacidade de comunicação, levando algumas delas a perceberem essa mudança como algo notável em suas carreiras.

Ainda, segundo Pinto (2000, citado por Nascimento, 2010) esta questão remete à própria história da polícia militar, na qual antes de se estabelecer a entrada por concursos públicos, os oficiais vinham de classes sociais mais privilegiadas e os praças, de extratos sociais mais baixos. No entanto, é importante que outros estudos investiguem esse aspecto mais detalhadamente.

Em relação às delegadas do estudo, além de relatarem mudanças comuns às outras policiais, no sentido de tornarem-se mais frias e mais desconfiadas, citaram mudanças não observadas entre as demais participantes, o que sugere que o tipo de cargo que ocupam e as situações enfrentadas cotidianamente influenciam nas mudanças percebidas. Assim, entre as mudanças citadas, afirmam a mudança na visão de mundo que tinham antes. Passaram a ver a vida de forma mais realista e menos fantasiosa.

Conforme discutido anteriormente em relação ao ingresso casual na instituição citado por elas, esta também pode ser uma mudança relacionada à situação socioeconômica das delegadas, o que sugere que a realidade social das mesmas em relação às demais policiais, é diferente. Esse aspecto pode ser observado quando afirmam o mundo fantasioso, “de Alice” no qual viviam antes, distante da realidade. Assim, pode-se supor que as situações profissionais enfrentadas

cotidianamente pelas delegadas estão mais distantes de suas vivências anteriores ao ingresso, do que no caso das demais policiais, levando-as a perceberem-se com uma visão de mundo mais realista que antes.

Além desta mudança, as delegadas afirmam o desenvolvimento da capacidade de estabelecer o perfil das pessoas, de analisar suas intenções. Essa característica foi considerada por elas como algo adquirido a partir de suas interações cotidianas e dada a diversidade de pessoas que atendem constantemente. Nota-se mais uma vez a referência à intuição feminina, à capacidade de análise, de perceber o não verbal, características associadas ao feminino. Ainda, quanto às delegadas com maior tempo de profissão (PC 5 e PC 7), destacam o fato de terem se tornado mais autoritárias, sendo este aspecto percebido por elas como decorrente da autoridade que aprendem a ter na profissão. Dessa forma, além das diferenças percebidas entre as delegadas e as demais policiais, nota-se esta particularidade entre as delegadas com maior tempo de profissão, que provavelmente se apropriaram mais da condição de autoridade.

Sob outra ótica, considerando as mudanças citadas pelas participantes do estudo independente do nível hierárquico, pode-se dizer que estas envolvem a aquisição e o desenvolvimento tanto de características masculinas quanto femininas, sendo as primeiras mais recorrentes. O tornar-se mais fria, autoritária, aprender a dizer não, ser menos suscetível aos sentimentos, perder a ingenuidade, ser mais realista são mudanças que envolvem os estereótipos masculinos. Assim como a capacidade comunicativa, citada pelas policiais militares, e a habilidade para intuir e estabelecer perfis, citadas pelas delegadas, estão associadas ao feminino.

Deve ser reconhecido que, conforme comentado acima, essas mudanças provavelmente decorrem das demandas da própria profissão, dado o tipo de trabalho realizado. Além disso, pode-se dizer que qualquer sujeito que trabalha, independente do gênero, vivencia um processo de adaptação e de integração à sua profissão. No entanto, conforme enfatizado nos capítulos teóricos, tendo em vista os aspectos históricos relacionados às construções de gênero, pode-se dizer que a integração no trabalho demanda esforços particulares das mulheres (Guzzi, 2010). Isso sugere que as mudanças que envolvem aquisição de características masculinas no decorrer da profissão têm um impacto maior nas mulheres, dado que tais características estão mais distantes do processo de socialização feminino, o que demandaria maior habilidade das mulheres na conciliação de tais atributos (Amâncio, 1998; Nicolson, 1996).

Por outro lado, esses dados sugerem que os estereótipos de gênero vêm sendo negociados, no sentido de que essas mulheres têm adquirido características e posturas que vão além das tradicionais femininas. Assim, mesmo que no processo de aquisição de características consideradas socialmente como masculinas as mulheres enfrentem dificuldades, nota-se a possibilidade de transitar entre masculino e feminino.

### **Tornar-se Mulher Policial**

No processo de análise de dados, foi percebido que as mulheres, além de se esforçarem para serem reconhecidas e obterem espaço na profissão, também buscam adaptar o trabalho às suas necessidades pessoais. Dessa forma, esta categoria teve o objetivo de conhecer como as mulheres se integram na polícia e como adaptam a polícia ao ser mulher (na maneira como é entendido por elas).

Foram identificadas duas subcategorias que expressam essas estratégias, em ambas as polícias, independente do nível hierárquico ocupado: *Excesso de dedicação e esforço em busca de reconhecimento* e *Trabalho e família* (Tabela 11).

Tabela 11

Subcategorias Referentes à Categoria: Tornar-se Mulher Policial

Excesso de dedicação e esforço

Trabalho e família

#### **Excesso de dedicação e esforço**

O excesso de dedicação e esforço das policiais foi observado tanto como tentativa de diferenciar-se das demais colegas policiais, quanto de ser reconhecida profissionalmente. A conquista de espaço relatada pelas participantes enfatiza que o mérito obtido por elas não se associa ao ser mulher, e sim ao esforço e dedicação. Este foi um aspecto recorrente na fala das policiais de ambas as polícias e de todos os níveis hierárquicos deste estudo.

*Perfil e postura na polícia contam muito (...) Então, não por ser mulher, mas por ter uma postura diferente, justamente por não me vender mesmo por 2 tostões e ter uma postura*

*diferente (...) Eu sou esforçada. Ah, vai ter aula de tiro, vai ter que rolar no chão, 'eu não dou conta de fazer como vocês fazem' (...) mas eu não falo que não vou fazer (...) 'Se eu não der conta, se eu desmaiar aqui, me carreguem.' (...) Não tenho mais força, só tenho boa vontade. (PM 2)*

*A mulher ela conquista mais o pessoal pelo trabalho, se você mostra assim, pelo menos por mim que eu tive que sobressair pelo meu serviço, pelo meu trabalho, pelo meu esforço mesmo entendeu? Que eu sou uma pessoa capaz (...) Foi por recompensa mesmo, e não por questão de indicação. Na polícia foi por competência, porque a pessoa que sobe e ela não tem competência, a mulher, ela fica desmoralizada. (PC 8)*

Além disso, há a percepção de que esse esforço a mais das mulheres tem o objetivo de atingir pelo menos a média do desempenho obtido pelos homens, na concepção de que não é suficiente a dedicação na mesma medida que um homem, pois o desempenho obtido ainda é inferior.

*Ela tem que ser melhor para estar no meio, falar assim: "ela é mulher, mas ela é boa". Então você tem que ser melhor para estar no meio dos homens, para sobressair então, você tem que ser três vezes melhor, porque senão você fica apagadinha, você não tem o seu destaque. (PM 5)*

*Dentro da área policial também é aquela coisa meio ingrata, você poder fazer, fazer, fazer, no dia em que você deixa de fazer uma vez, você também não é bem vista, então assim, você tem que estar o tempo todo tentando se superar. (PC 9)*

Junto a este aspecto, há percepções de prejuízo para as mulheres que tentam se sobressair profissionalmente, especialmente às que tentam se sobressair pelo desempenho físico. Essa noção de prejuízo esta associada à abdicação dos compromissos com a vida familiar e, no caso do privilégio à força física, devido à noção de que não é natural da mulher privilegiar a força física.

*Não vão dar espaço pra ela de graça, ela tem que brigar (...) Ela tem que mostrar muito que ela é competente, e nesse mostrar muito ela perde muito, porque ela deixa seu filho em casa, ela deixa seu marido em casa, ela tem que ficar em delegacia até tarde da noite constantemente né? Então é uma briga assim, onde ela perde muito pra ela se colocar no seu lugar né?(PC 4)*

*Então você dá esse seu plus para alcançar e se estabelecer ali na parte média, isso sacrifica um pouco, tem que tá treinando constantemente. (PM 1)*

*De alguma forma se você vai privilegiar esse lado, essa delicadeza você tem que perder, não tem como você pisar nas duas canoas. Você tem que assumir uma, porque não dá, dificilmente você consegue dosar (...) A mulher, ela não tem essa agressividade nata nela, então ela tem que se esforçar um pouco pra vir.(...) E quando força, instintivamente ela agride ela mesma. (PC 7)*

Ainda, foi percebido que esse excesso de dedicação vem acompanhado da necessidade de provar a competência principalmente aos homens da instituição, desmitificando o desempenho inferior associado ao fato de ser mulher.

*Você quer ver eu ficar com raiva é ver os outros falando que a gente não dá conta, que a gente não faz, que a gente... Não! Você vai falar depois que você ver, você me julga depois que você souber, não é porque uma não, outra não deu conta que todas são. Isso aí me incomoda muito, se eu ver os outros falando, eu apelo, você vai falar de mim depois que você me ver em ação, se eu não der conta, você fala, caso contrário... Então eu acho muito bom tampar a boca dos homens. (PM 7)*

*Eu queria provar não só pra mim que eu tinha garra, que eu era capaz mais do que os homens que estavam aqui, e que eu tinha muito mais experiência do que os homens, que eu dava de 10 a 0 neles. (PC 3)*

No caso específico da polícia militar, outro aspecto importante verificado refere-se à necessidade de ocultar dificuldades associadas ao feminino. Foi enfatizado na fala dessas policiais que é importante não demonstrarem as dificuldades decorrentes principalmente das características biológicas femininas como por exemplo as cólicas menstruais, a TPM, entre outros, para não serem discriminadas.

*Raramente eu reclamava de uma cólica ou de uma problema assim, esse de mulher mesmo, justamente porque eu não gostaria de ser compensada, assim, discriminada por ser mulher, tanto que eu fazia quase as mesmas coisas que os homens. (PM 5)*

*Tem muitas pessoas, muitos comandantes compreensivos em relação a isso, desde que a gente não traga picuinha, toda coisinha pro quartel, “ah, eu tô com uma dor na unha, ah eu tô com TPM” então assim a gente tem que passar por cima disso, tô com TPM, mas eu vou trabalhar, vou tomar um remédio, vou ficar bem, vou fluir, vou fazer o meu serviço e você sabe que tem muito esse problema, mulher gosta muito de, mulher tem uma facilidade de “tô doente, ah tô com isso, tô com aquilo”, causa um transtorno e causa inclusive uma antipatia. (PM 10)*

Assim, pode-se discutir que quanto à integração das mulheres nas polícias há uma forte tentativa, não só de esforçar-se, mas de esforçar-se a mais para serem reconhecidas profissionalmente e para diferenciar-se das demais policiais, que em suas percepções não se esforçam o suficiente ou utilizam da condição feminina como subterfúgio, conforme relatado pela policial militar 2: “*Tem que ter uma postura diferente, de realmente não utilizar do gênero, porque é notório* (o fato de algumas mulheres utilizarem de suas condições femininas para obterem benefícios).” (PM 2).

Pode-se perceber que esta questão suscita mais uma vez a rivalidade entre as mulheres e a própria questão do assédio, discutidas anteriormente. Nota-se que é importante para as policiais, de maneira geral, não terem o seu sucesso profissional associado ao ser mulher, ou melhor, a benefícios e facilidades obtidas pelo fato de ser mulher, pois isso implicaria em estigmas para as

mesmas. Assim, enfatizam as dificuldades que enfrentaram e a dedicação profissional despendida para que conseguissem se destacar, independente do fato de serem mulheres.

Quanto à tentativa de diferenciar-se das outras mulheres para ser reconhecida, pode-se dizer que esta decorre da percepção da desvalorização de seu grupo. De acordo com o estudo de Amâncio (1992, 1998), citado no segundo capítulo, foram observadas diferenças nas maneiras como os grupos de mesmo sexo são percebidos por homens e mulheres. No caso dos homens, a imagem de si próprios é construída em um universo semântico semelhante ao da imagem que têm do grupo. No caso das mulheres, a imagem de si próprias acabam se constituindo em um universo semântico que se opõe ao da imagem que têm de seu grupo. Tendo em vista que reconhecem a desvalorização do seu grupo perante os homens, acabam internalizando esta desvalorização também, sendo necessário diferenciar-se dele, para serem valorizadas (Amâncio, 1992, 1998).

Outros autores também têm discutido a percepção de que as mulheres têm que lutar mais para serem reconhecidas, o que traz inclusive custos pessoais às mesmas, como deixar para segundo plano o lazer, a família, entre outros (Fontenele-Mourão, 2006; Nogueira, 2006). Nogueira (2006) destaca a noção das mulheres de que são suas características individuais e as experiências adquiridas nas práticas do dia a dia as responsáveis pela superação das barreiras profissionais, o que evidencia a ênfase no esforço despendido pelas mesmas.

Fontenele-Mourão (2006) chama a atenção para esta questão em seu estudo realizado com mulheres gerentes na administração pública. A autora discute que ainda há uma representação social atual quanto ao sucesso obtido por mulheres por meio da sedução. Assim, as mulheres buscam justificar o sucesso em suas carreiras pela competência profissional e pelo mérito de seus esforços.

A este aspecto soma-se a necessidade de provar competência para os homens, percebida neste estudo, pautada na concepção de que, como é consenso que os homens são mais competentes para o trabalho operacional, são as mulheres quem têm que provar a competência e ganhar espaço. Essa é uma dificuldade com a qual se deparam assim que entram na instituição. Não é esperado que elas estejam ali, não é esperado que elas consigam atuar como um homem no trabalho operacional, assim, elas precisam mostrar o contrário, o que justifica a necessidade de esforçarem-se a mais para serem reconhecidas, conforme discutido acima.

No caso da polícia militar, observa-se, ainda a necessidade de ocultarem suas dificuldades associadas ao feminino, como a TPM ou dificuldades relacionadas ao estado de gravidez. Pode-se sugerir que o fato de este aspecto ter sido observado especificamente na polícia militar associa-se, além das outras dificuldades já discutidas, à situação de maior rigidez institucional que essas participantes enfrentam, sendo essas características do biológico feminino percebidas como maior impedimento para a realização do trabalho na polícia militar. No caso da polícia civil, não foi dada ênfase nessa necessidade de ocultar dificuldades femininas para não serem discriminadas, o que pode estar relacionado também com a própria questão de que os estereótipos femininos, ou seja, a condição de fragilidade da mulher, é útil para a realização das investigações.

### **Trabalho e família**

Esta subcategoria refere-se à tentativa das mulheres de separarem vida profissional e pessoal com o intuito de lidarem melhor com o estresse e com a sobrecarga de trabalho, mas também de conciliarem o trabalho com as demandas familiares.

*Nosso trabalho é (...) muito tenso, muito estressante e aí começou a me dar problemas, até problema de saúde, porque aí eu ficava muito estressada até dentro de casa, aí hoje não. Eu não misturo mais o meu trabalho com a minha vida pessoal, enquanto eu estou trabalhando eu sou cem por cento profissional, mas enquanto eu estou em casa eu sou cem por cento pessoa normal. (PM 9)*

*Tem hora que eu acho que eu tenho dupla personalidade. (...) Gente, quando eu saio, eu faço questão de não me lembrar que eu sou delegada. Não gosto de falar, não gosto de ficar contando caso (...) Tanto é que eu gosto de fazer outras coisas, outras atividades que não têm nada haver com o meio policial, eu não sou delegada 24h, eu não sou policial 24h de jeito nenhum. (PC 6)*

Foi percebido que a conciliação entre trabalho e família é um recurso utilizado pelas policiais para adaptarem seu trabalho às suas vidas. Pode ser evidenciada na valorização do tempo dedicado à vida familiar e na busca por escalas profissionais que possibilitem essa

dedicação. No caso da polícia militar, essa tentativa de conciliação pode ser percebida na busca por unidades administrativas, pois o trabalho operacional é visto como um fator que dificulta essa conciliação.

*De um tempo pra cá que eu mudei, (...) eu tô valorizando mais o meu tempo, o tempo com a minha família entendeu. (...) Eu vejo que, assim, eu sempre tive noção “ah, ninguém é insubstituível”, mas assim, até então, ‘nossa, eu tenho que tá lá, eu tenho que fazer isso, sabe? (PC 1)*

*A escala da rua, ela não te dá muita opção, principalmente assim porque eu tenho três filhos, a hora que meus filhos têm que tá em casa, eu tô na rua e na administração eu tenho oportunidade de estar cuidando mais perto deles né? (...) Feriado estar junto com eles, a hora que eles não estão na escola eles vão estar comigo. (PM 7)*

*Pedi transferência pra cá, pra essa outra unidade administrativa, pra ter um controle de horário, saída, a gente tem família, tem que ter aquele horário de saber que horas que você vai entrar e que horas você vai sair pra saber administrar em casa, com os filhos menores, e assim estou. (PM 10)*

Dessa forma, nota-se que as mulheres deste estudo buscam reconhecimento no trabalho ao mesmo tempo em que tentam atender às demandas familiares, independente do cargo que ocupam. Na obtenção pelo reconhecimento, percebem a necessidade de se esforçarem e se dedicarem para suas conquistas profissionais não sejam associadas a privilégios pelo fato de ser mulher, pois isso implicaria em um descrédito maior ainda na instituição. Quanto à tentativa de atender também às demandas familiares, foi percebido, inclusive, um sentimento de culpa nessas policiais e a cobrança dos cônjuges quando privilegiam o trabalho.

*Eu tenho uma certa culpa sabe? Um complexo de culpa que em muitos, assim, até, me emociono quando eu lembro assim, em muitos momentos... eu deixei de viver com ele (o filho), não vi ele crescendo por causa desse trabalho, sabe? Ao mesmo tempo que me dá*

*uma satisfação muito grande que eu tô ajudando outras pessoas, mas e a minha família?(PC 1)*

*Eu não tenho uma relação 100% com a minha família, porque como eu sou muito dedicada no serviço, eu deixo um pouco a desejar em casa. (...) Meu marido é danado pra falar, só pra me provocar mesmo: “O que aconteceu? Por que que o Lúcio tá dando problema na escola? Falta da mãe, né?” Ele fala isso. (PM 5)*

Assim, nesse processo de tornarem-se mulheres policiais, além de tentarem se adequar às demandas da instituição, as policiais também tentam adaptar as exigências da instituição às suas demandas pessoais. No entanto, as tentativas de separar vida pessoal de vida profissional não estão isentas de contradições e conflitos. A perseverança da profissão na vida pessoal é algo identificado entre os policiais (Anchieta, 2011), dada a intensidade com que vivenciam seu trabalho e dadas as próprias características do trabalho policial, que envolvem o uso constante da arma e a possibilidade de atuação mesmo quando não estão em horário de trabalho. Dessa forma, esta perseverança também foi observada no presente estudo, sendo percebida na fala de algumas das participantes. No entanto, o que chamou a atenção foi a tentativa de quebrar esta perseverança por parte das policiais, independente de ser bem sucedida ou não, tendo em vista o prejuízo que pode causar em suas vidas pessoais o fato de levarem problemas do trabalho para casa. Assim, policiais das duas instituições enfatizaram a necessidade de manterem uma identidade diferente da policial em contextos fora do trabalho.

Foi percebido que nesse processo de separação entre vida familiar e vida profissional, as mulheres buscam conciliar trabalho e família. Nota-se que há uma valorização do tempo dedicado à família e, em decorrência da culpa que sentem por muitas vezes priorizarem o trabalho, buscam formas de compensar a ausência no âmbito doméstico.

Este aspecto, conforme discutido no segundo capítulo desta dissertação, evidencia a questão de que para as mulheres, em grande parte, trabalhar significa buscar a conciliação entre o âmbito do trabalho e o âmbito doméstico, tendo em vista que as mudanças nas relações de gênero no âmbito privado ainda não foram significativas (Abelém, Farrel & Yannoulas, 2003; Lipovetsky, 2000; Vaz, 2010). Assim, observou-se nesse estudo que há uma sobrecarga às

mulheres, pela tentativa de executarem com sucesso as duas funções. Além disso, nota-se que o sentimento de culpa decorre da percepção de muitas vezes se dedicarem mais à profissão do que à família em si, por isso a tentativa de reparar, de compensar o tempo em que não estavam disponíveis para as demandas familiares, buscando escalas que favoreçam essa conciliação.

Quanto a esta questão, Hirata e Kergoat (2007) destacam que entre as configurações atuais da divisão sexual do trabalho, nota-se a conciliação como característica quase exclusiva das mulheres, reforçando ainda mais as desigualdades no âmbito do trabalho. Ou seja, são elas que têm que atender ao mesmo tempo às demandas familiares e às demandas profissionais. No entanto, conforme discutem as autoras, essa suposta conciliação é possível porque há uma externalização do trabalho doméstico: muitas mulheres delegam a outras mulheres a função de cuidar das necessidades de sua casa e de seus filhos.

Essa delegação do trabalho doméstico, conforme sugerem, nos mostra porque “ao mesmo tempo em que aumenta o número de mulheres em profissões em nível superior, cresce o número de mulheres em situação precária (desemprego, flexibilidade, feminização das correntes migratórias)” (Hirata & Kergoat, 2007, p. 603). Assim, para as autoras, uma análise crítica sobre essa conciliação deve envolver a reflexão sobre as modalidades de reprodução da servidão doméstica, sendo a permanência da atribuição do trabalho doméstico às mulheres “um dos problemas mais importantes na análise das relações sociais de sexo/gênero” (p.607).

### **Diferenças Decorrentes do Nível Hierárquico Ocupado**

Foram observadas neste estudo algumas diferenças entre as polícias que podem ser associadas ao nível hierárquico que as participantes ocupam, sendo as particularidades percebidas especialmente no caso das delegadas da polícia civil.

Quanto às delegadas, pode-se dizer que elas vivenciam as mesmas dificuldades e passam pelas mesmas situações que as demais policiais, tendo em vista que também são mulheres em profissões tipicamente masculinas. No entanto, algumas percepções foram diferentes, por exemplo, quanto às motivações para ingressar na polícia, ao uso da força, ao respeito à autoridade e às mudanças percebidas. Sugere-se que essas diferenças apareceram devido ao tipo de cargo ocupado por elas, que envolve maior poder de comando.

Essas diferenças de nível hierárquico não foram evidentes no caso da polícia militar. Acredita-se que isso tenha ocorrido primeiro porque não foi possível obter o mesmo número de participantes que a polícia civil em nível hierárquico mais alto, segundo porque há diferenças entre as hierarquias das duas instituições. Na polícia militar, mesmo as oficiais não têm um grau de comando correspondente ao de uma delegada, que é autoridade máxima em uma delegacia. Além disso, conforme já comentado, as oficiais deste estudo ocupavam níveis intermediários na hierarquia, ou seja, proporcionalmente não tinham a mesma autoridade que uma delegada.

Apesar dos aspectos citados, dadas as diferenças entre as duas instituições observadas neste estudo, é possível sugerir que há consequências no modo como o poder e a autoridade são percebidos e exercidos entre as mulheres das duas polícias, sendo que as delegadas se apropriam mais dessa condição de autoridade. No entanto, outros estudos que foquem esta questão são necessários, investigando mais detalhadamente como a autoridade se manifesta, por exemplo, no caso de policiais militares que ocupam níveis mais altos na hierarquia, como majores e coronéis.

Outro fator a ser discutido quanto às delegadas é que elas percebem que sua autoridade é respeitada, mas ao mesmo tempo, enfatizam a necessidade de imposição para obterem respeito e reconhecimento, ou seja, não é algo conquistado somente pela autoridade conferida ao cargo, e sim pela postura impositiva dessas policiais. Foi relatado, ainda, que a delegada é mais vigiada que o delegado, no sentido de que estão mais sujeitas a julgamentos por qualquer falha que venham a ter. Este aspecto condiz com a afirmação de Amâncio (1992; 1998) de que o comportamento desviante em relação ao estereótipo é mais saliente e suscita mais juízos negativos no caso das mulheres.

Ainda, foram percebidas diferenças quanto a este aspecto entre as delegadas mais jovens, com menor tempo de profissão, e as mais antigas. As delegadas com menor tempo de profissão enfrentam as mesmas resistências que as demais policiais, provavelmente por não terem conquistado ainda o seu espaço dentro da instituição. Relatam mais queixas em relação ao preconceito e o desrespeito à autoridade. As mais antigas perceberam o preconceito como algo mais distante e menos ameaçador. Novamente, ressalta-se que outros estudos podem ser feitos com foco nas diferenças entre as próprias delegadas, analisando, por exemplo, o tempo de

profissão e o tipo de delegacia em que trabalham como fatores que podem influenciar nas percepções sobre as suas experiências dentro da instituição.

Dessa forma, pode-se dizer que há diferenças nas percepções das participantes quando o foco é voltado para a hierarquia do cargo que ocupam. No caso da polícia civil, as dificuldades vivenciadas pelas delegadas são específicas porque acrescentam ao fato de elas serem mulheres em uma instituição masculina, o fato de ocuparem um cargo de comando. No caso da polícia militar, conforme já discutido acima, as particularidades que poderiam ser relacionadas à hierarquia não foram sobressalentes.

### **“Eu era o terceiro homem”: A Contradição na Vivência das Mulheres Policiais**

A partir do que foi discutido até aqui, pode-se perceber que as contradições fazem parte do processo de integração das mulheres nas polícias, principalmente pelo fato de terem que negociar as expectativas de comportamento atribuídas ao seu sexo e as expectativas de comportamentos masculinos por parte da instituição policial. Esse é um aspecto observado na presença das mulheres no âmbito do trabalho como um todo, sendo ainda mais intensificado no caso das profissões tradicionalmente associadas ao masculino, como no caso das polícias.

Assim, as concepções de igualdade e de diferença entre os sexos permearam os conteúdos trazidos pelas participantes. As falas das mesmas oscilaram entre uma posição e outra, muitas vezes durante uma mesma entrevista.

Defenderam o discurso da igualdade, na concepção de que as mulheres têm condições de atuar da mesma forma que o homem, e devem fazê-lo para não serem discriminadas, inclusive porque o treinamento é o mesmo e há uma padronização dos procedimentos. Defenderam também o discurso da diferença, valorizando os atributos femininos e considerando a importância desses atributos para a humanização da polícia, ou seja, para a constituição de uma polícia mais justa, mais voltada para o social e com formas menos truculentas de atuação. Além disso, conforme discutido anteriormente, percebem essa diferença não só como positiva, mas também como desigualdade, principalmente devido à fragilidade associada ao físico.

Dessa forma, pode-se concluir que essas contradições vividas pelas policiais, remetem às contradições vividas em sua própria identidade. Ao entrarem nas polícias, as mulheres introduziram a diferença, e mesmo que essa diferença não tenha sido suficiente para causar uma

mudança de fato, seja nas estruturas dessas instituições, seja nas relações sociais de gênero mais amplas, tem desestabilizado alguns padrões de estereótipos antes não questionados.

Segundo Oliveira (1993, p. 72),

Ao questionar as normas e papéis preestabelecidos, ao penetrar em espaços proibidos, ao produzir um contra discurso, colocando face a face duas culturas e duas visões de mundo, as mulheres em movimento introduziram a incerteza, a pluralidade e a escolha onde anteriormente só havia certeza, unanimidade e conformidade.

Assim, foi aberta uma brecha na existência feminina, que abalou a relação preexistente entre os sexos. A autora discute que é a partir de uma interação conflituosa entre uma identidade perdida (a identidade tradicional feminina) e uma identidade recusada (dado o sentimento de inadaptação e mal-estar gerado pela busca inicial de uma igualdade impossível) que nasce a busca por uma identidade original, a ser construída (Oliveira, 1993).

Este aspecto parece condizer com a afirmação de Ciampa (1997) à respeito da necessidade de negação de uma identidade cristalizada, que deixe de repor uma identidade pressuposta e que passe a conceber o constante processo, o movimento que constitui a identidade. Além disso, conforme Hall (2001) discute, diante das transformações que vivenciamos, é justificável que a identidade seja vivida como tensa, conflituosa e multifacetada.

Bento (2006), referindo-se a Butler (2008), destaca que as identidades de gênero que não representam simplesmente a reprodução das relações de poder existentes, ou seja, que se constituem ultrapassando fronteiras determinadas para seu sexo, poderiam trazer questionamentos quanto à norma de gênero estabelecida para homens e mulheres, possibilitando mudanças e novas significações para o masculino e o feminino.

Nas palavras da autora (Bento, 2006, p. 94-95):

As performances de gênero que reivindicam a inteligibilidade fora dos marcos naturalizantes teriam o efeito de fazer proliferar diversas configurações de gênero, como camadas sobrepostas de ressignificação do masculino e do feminino, em um movimento contínuo de produção de metáforas que podem desestabilizar a identidade substantiva.

Nesse sentido, as mulheres policiais podem ser consideradas como identidades que ultrapassam os “marcos naturalizantes” (Bento, 2006; Butler, 2008) de seu gênero. Contudo, em decorrência disso, vivenciam inúmeras dificuldades e resistências, pois estão inseridas em um contexto tradicionalmente masculino que, ao mesmo tempo em que exige posturas masculinas, cobra que essas mulheres correspondam aos comportamentos esperados para seu sexo. Assim, as policiais têm que negociar constantemente o ser mulher diante das diferentes e contraditórias demandas às quais tentam corresponder em suas vidas.

O título dado a este trabalho tentou caracterizar essa contradição a partir do relato da policial militar 6 (PM 6) que narra uma situação de discriminação de gênero ocorrida por meio do boicote à sua atuação. No contexto da fala a participante recorre à expressão “*eu era o terceiro homem*”, remetendo ao processo de homogeneização pela qual os/as policiais passam, que implica mais na adesão das mulheres aos estereótipos masculinos do que o contrário. Ainda, aponta a ideia de que um policial deve ser um homem. Contudo, mesmo que no relato esta policial se descreva como tal, e, além disso, mesmo ela sendo a mais experiente depois do comandante, ela não é um homem, o que é suficiente para que seja considerada como incapaz de exercer suas atividades. Dessa forma, é possível perceber no contexto desse relato o processo constante de negociação das mulheres quanto às suas identidades.

Esses dados sugerem que, por um lado, a inserção das mulheres no trabalho e, no caso deste estudo, nas polícias, é um fenômeno significativo, que mostra a possibilidade de mudanças e questionamentos de uma ordem pré-estabelecida. Por outro, há ainda muitos preconceitos e discriminações, pautados nos estereótipos de gênero, que contribuem para a manutenção das desigualdades nessas instituições. Assim, muitos caminhos ainda devem ser percorridos para que haja de fato uma renegociação que implique em mudanças nas relações e nos estereótipos de gênero.

### Considerações Finais

Este estudo buscou compreender como as mulheres policiais se integram em suas profissões a partir da investigação dos fatores que motivam a busca e a permanência das mulheres nas polícias, de como elas se percebem mulheres policiais, que dificuldades enfrentam e que recursos de integração utilizam e que mudanças percebem em suas vidas. Ainda, buscou-se analisar se há diferenças quanto aos objetivos acima entre as polícias civis e militares, decorrentes das posições de comando ocupadas por algumas participantes.

Foi percebido que esse processo de integração não se dá livre de conflitos, pois as configurações das relações de gênero na sociedade se reproduzem nesse contexto de trabalho, constituindo-se em desigualdades entre homens e mulheres. Nota-se que essas relações de discriminação decorrem de crenças naturalizadas do ser homem e do ser mulher, delimitando o que é adequado a um e ao outro e dificultando a transição na diversidade de características que compõem o masculino e o feminino.

As polícias deste estudo podem ser consideradas instituições que, ao mesmo tempo em que exigem a capacidade de adaptação das mulheres às atividades tidas como masculinas, ainda mantêm concepções tradicionais e hierarquizadas de gênero, o que gera contradição e conflito para essas policiais. Elas tentam conciliar duas expectativas: a de serem mulheres da maneira concebida socialmente e a de corresponderem aos valores masculinos da organização. Assim, todas as policiais, mesmo as que ocultaram dificuldades em um primeiro momento, relataram situações de discriminação e a permanência de algumas barreiras para as mulheres policiais, sejam institucionais, seja das características biológicas, dada a percepção de que não possuem as mesmas competências físicas que eles.

As mulheres das duas polícias estão inseridas em uma realidade profissional bastante semelhante no que diz respeito às dificuldades enfrentadas pelo fato de serem mulheres e nos recursos que utilizam para integrar-se em suas profissões. Afinal, ambas são instituições policiais, e como tal, possuem objetivos comuns quanto à manutenção da segurança e da ordem social. Além disso, pode-se dizer que grande parte das vivências dessas policiais é semelhante às vivências das mulheres em outras profissões tradicionalmente masculinas, conforme mostrado em outros estudos (Fontenele-Mourão, 2006; Nogueira, 2006; Santana, 2009). No entanto, foram

observadas algumas diferenças entre as duas instituições, que podem ser associadas principalmente às diferenças nas estruturas hierárquicas entre a polícia civil e a polícia militar.

A polícia civil parece ter uma hierarquia menos rígida que a militar. Assim, menos restrições são feitas às mulheres. Quanto à polícia militar há restrições inclusive nas leis que limitam o acesso às mulheres a 10% do total de vagas. Em uma análise ampla, evidenciou-se que na polícia civil as mulheres têm mais condições de reconhecerem a importância de suas características femininas, dado que o trabalho investigativo envolve o uso de características que são associados socialmente ao feminino. No entanto, o reconhecimento positivo dessas características não é suficiente para que as mulheres sejam valorizadas na instituição. Assim, acabam enfrentando também muitas resistências e discriminações de gênero.

No caso da polícia militar, mesmo que, conforme discutido anteriormente, o uso da força esteja associado a um imaginário idealizado de atuação, pode-se dizer que o desempenho físico é um aspecto mais importante para esse contexto, que envolve a atuação ostensiva e preventiva dos crimes. Dessa forma, a insuficiência da força física percebida pelas participantes acaba contribuindo para a concepção de atuação complementar das mulheres na polícia militar.

A fragilidade física foi um aspecto recorrente na fala das policiais deste estudo, sendo esta vivenciada de forma diferente pelas policiais das duas instituições e, ainda, de acordo com o cargo, tendo em vista que as delegadas, apesar de reconhecerem essa dificuldade, não a concebem como obstáculo, pois não é essencial ao exercício do trabalho do delegado.

Foi percebido que nas duas instituições as características femininas são valorizadas até certo ponto, reproduzindo a divisão social das atividades masculinas e femininas, tendo em vista que ainda ficam reservados às mulheres os cargos que são considerados extensões do mundo privado, envolvendo habilidades interpessoais, sensibilidade e mediação. Essa divisão pode ser observada no fato de haverem ainda poucas mulheres exercendo trabalhos operacionais e ocupando cargos de comando, especialmente na polícia militar (Silveira, 2009; Soares e Musimeci, 2005).

Na polícia civil observou-se que as mulheres têm mais autonomia para expressar características femininas, utilizando-as, inclusive, como instrumento para obtenção de sucesso profissional. Supõe-se que isso ocorra porque as características femininas são correspondentes a algumas características que se espera para a realização do trabalho investigativo. Na polícia

militar, apesar de reconhecerem a importância de uma atuação mais feminina e humanizada para a polícia, elas tentam ocultar suas características femininas para se protegerem da discriminação.

Dessa forma, considerando gênero como uma das dimensões da diversidade cultural nas relações de trabalho (Torres & Paz, 2009) e, ainda, tendo em vista as diversas formas de discriminação presentes no contexto do trabalho das participantes, pode-se discutir que essa dimensão não é bem administrada nas polícias, em particular na militar onde a discriminação é mais evidente. Assim, o planejamento e a implementação de intervenções são relevantes, visando o desenvolvimento da tolerância e a valorização das diferenças nessas instituições (Torres & Paz, 2009).

Apesar das dificuldades citadas, as mulheres relatam profunda satisfação com suas profissões, principalmente pela ajuda social que proporcionam. Este é um aspecto que mostra o trabalho como fator constituinte da identidade da mulher e, além disso, motiva a permanência das mulheres nessas instituições. É importante destacar que as questões financeiras e econômicas também influenciam tanto a busca como a permanência dessas mulheres na profissão, sendo a estabilidade profissional um fator decisivo para muitas policiais.

De acordo com Bittner (2003), as mudanças pelas quais as polícias têm passado, embora não tenham proporcionado uma transformação completa na forma de atuação dos policiais e nas relações de gênero, são de extrema importância para a integração das mulheres a essas instituições. Assim, mesmo diante das dificuldades apontadas, as policiais relataram que a instituição hoje é bem mais flexível do que era antes, tanto no caso da polícia civil, quanto no caso da polícia militar. Isso sugere que a própria polícia está passando por um processo de contradição. Estão sendo negociados estereótipos, valores e a própria hierarquia, mas mesmo dentro desse processo mudanças são percebidas as permanências da desigualdade de gênero.

Espera-se que este estudo possa contribuir para a compreensão das experiências das mulheres nas polícias, ao relacionar polícia civil e polícia militar. De uma forma mais ampla, para a compreensão e para construção do conhecimento sobre as relações de gênero atuais e como elas se desenvolvem no âmbito do trabalho. Além disso, espera-se que esta pesquisa possa sustentar outros estudos que busquem aprofundar as discussões sobre o tema.

Dessa forma, além das sugestões de estudos feitas anteriormente, apontamos a relevância de estudos que investiguem mais a fundo as relações entre as motivações iniciais, a socialização

de gênero das policiais e a maior facilidade ou dificuldade para integrar-se na polícia, analisando, por exemplo, se há variações ou não nas experiências policiais de mulheres operacionais, de acordo com a maneira como o feminino era constituído e percebido por elas antes de ingressarem na polícia. Pode-se investigar a infância das policiais, que tipo de brincadeiras praticavam, como era sua socialização de gênero e relacionar esses aspectos às vivências das policiais.

Tendo em vista que gênero se constitui relacionalmente, é importante também a realização de estudos que incluam homens e mulheres policiais, verificando as percepções de ambos sobre a presença das mulheres nas polícias. Ainda, seriam relevantes pesquisas com foco nos cargos de comando ocupados por homens e mulheres, analisando as lideranças de homens e mulheres, como se percebem e como são percebidos nessas polícias.

Conforme já destacado, não foi possível investigar mais detalhadamente como são as vivências das policiais militares que ocupam cargos de comando, comparando-as às das delegadas da polícia civil, pois não foi obtido o número de participantes esperado nesses cargos que correspondessem à autoridade das delegadas. Assim, pode-se dizer que esta foi uma limitação do estudo, sendo importante que estudos futuros aprofundem essas questões, investigando, por exemplo, mulheres militares que ocupam níveis mais altos na hierarquia.

Ainda, destaca-se como limitação do estudo a dificuldade em se obter dados mais precisos e recentes quanto ao perfil sócio demográfico das mulheres e dos homens policiais das duas instituições. Supõe-se que esta restrição de dados decorra, em parte, do fato de haver ainda poucas pesquisas sobre a instituição e por outro lado, do fato de as polícias não divulgarem esses dados. Atualmente a SENASP (Secretaria Nacional de Segurança Pública) vem realizando uma pesquisa em âmbito nacional sobre a presença das mulheres nessas instituições, investigando os perfis das mulheres policiais civis, militares e dos corpos de bombeiros e as relações entre homens e mulheres em cada uma dessas instituições. Espera-se que estes dados, quando publicados, contribuam para o maior conhecimento sobre as mulheres nessas profissões.

Por fim, acreditamos que foi possível conhecer um pouco mais sobre as dinâmicas de integração das mulheres em carreiras tradicionalmente masculinas. Foi percebido que há um processo de negociação atual dos estereótipos e dos papéis tradicionais de gênero, no entanto, esta negociação inclui a contradição e a reprodução das desigualdades. Mesmo reconhecendo a importância da atuação feminina para as instituições, as mulheres percebem que os atributos

masculinos são os valorizados na instituição, caracterizando de fato um policial. Diante da impossibilidade de atenderem, ao mesmo tempo, ao ser mulher concebido socialmente e ao ser homem, as policiais têm que negociar o tempo todo essas expectativas, utilizando diferentes recursos e estratégias para serem reconhecidas profissionalmente, sem deixarem em segundo plano suas vidas no âmbito domiciliar.

## Referências

- Abelém, G. A.; Farrel, L. R. & Yannoulas, S. (2003). Geografia de uma política pública de trabalho e renda integrada e descentralizada, com considerações de gênero. Em S. Yannoulas (Org.), *A convidada de pedra. Mulheres e políticas públicas de trabalho e renda: entre a descentralização e a integração supranacional* (pp. 251-268). Brasília: Abaré.
- Abramo, L. (2004). Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria? *Estudos Feministas*, 12 (2), 224-235.
- Abramo, L. (2010). Introdução. Em: OIT, Igualdade de Gênero e Raça no Trabalho: avanços e desafios (pp. 11-47). Brasília: Secretaria de Políticas Públicas para as Mulheres.
- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4, 139-158.
- Amâncio, L. (1992). As assimetrias nas representações do gênero. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 34, 9-22.
- Amâncio, L. (1993). Gênero: representações e identidades. *Sociologia: Problemas e Práticas*, 14, 127-140.
- Amâncio, L. (1998). *Feminino e masculino. A construção social da diferença*. (2ª ed.). Porto: Edições Afrontamento.
- Amâncio, L & Oliveira, J. M. (2006). Men as individuals, women as sexed category: Implications of symbolic asymmetry for feminist practice and feminism psychology. *Feminism and Psychology*, 16 (1). 35-43.
- Anchieta, V.C.C. (2003). *“Policial 24 horas”: um estudo sobre representação social da violência e de identidade entre policiais civis do distrito federal* (Dissertação de mestrado não publicada). Universidade de Brasília, Brasília.
- Anchieta, V.C.C. (2011). *“Eu acho que você vai criando uma couraça”: abordagem psicodinâmica do sofrimento no trabalho e das defesas entre policiais civis de uma unidade da Polícia Civil no Brasil* (Tese de doutorado não publicada). Universidade de Brasília, Brasília.
- Anchieta, V.C.C, Galinkin, A. L., Mendes, A. M. B. & Neiva, E. R. (2011). Trabalho e riscos de adoecimento: um estudo entre policiais civis. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 27 (2), 199-208.

Antunes, R. (1992). *Polícias femininas: contradições no universo feminino. Um contraponto com professoras e donas de casa.* (Dissertação de mestrado não publicada). Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Araraquara.

Anzorena, C. (2008). Estado e división de trabajo: las relaciones de gênero em las nuevas condiciones del mercado laboral. *Utopia e Práxis Latinoamericana*, 41 (13), 47-68.

Arán, M. (2003). Os destinos da diferença sexual na cultura contemporânea. *Estudos Feministas*, 11 (2), 399-422.

Araújo, M. F. (2005). Diferença e igualdade nas relações de gênero: revisitando o debate. *Psicologia Clínica*, 17 (2), 41-52.

Araújo, M. (2007). *Multiculturalismo ou discriminação na polícia militar do Distrito Federal? Um estudo sobre estigmas e preconceitos na corporação.* (Dissertação de mestrado não publicada). Centro Universitário Euro-Americano, Brasília.

Azkoul, N. A. (1998). *A polícia e sua função constitucional.* São Paulo: Editora Oliveira Mendes.

Bahia, M. C. A. & Ferraz, M. A. V. (2000). Entre a exceção e a regra: a construção do feminino na polícia civil baiana. *Organização e Saúde*, 17 (8), 25-40.

Bahia, M. C. A. (2001). *Mulheres no comando das organizações: um caso de polícia* (Dissertação de mestrado não publicada). Universidade Federal da Bahia, Salvador.

Bandeira, L. & Batista, A. S. (2002). Preconceito e discriminação como expressões da violência. *Estudos Feministas*, 10 (1), 119-141.

Barreiras, M. B. (2010). *Mulheres na polícia militar do estado de São Paulo: a difícil mudança de paradigma.* (Dissertação de mestrado não publicada). Universidade de São Paulo, São Paulo.

Bauer & Gaskell (2010). *Pesquisa qualitativa em texto, imagem e som: um manual prático.* (8ª Ed.) Rio de Janeiro: Vozes.

Beckwith, J. B. (1999). Power between women: Editor's introduction power between women: Discourses within structures. *Feminism and Psychology*, 9 (4), 389-397.

Bento, B. (2006). Estudos de gênero: o universal, o relacional e o plural. Em: B. Bento. *A reinvenção do corpo: sexualidade e gênero na experiência transexual* (pp.69-108). Rio de Janeiro: Garamond.

Bittencourt, P. N. (2010). *Vinte anos da inclusão da mulher na polícia militar do Amapá. Estudo sobre as relações profissionais e as relações de gênero: equidade ou diferença?* (Dissertação de mestrado não publicada). Universidade Estadual do Ceará, Fortaleza.

Bittner, E. (2003). *Aspectos do trabalho policial*. São Paulo: EdUSP.

Blay, E. A. (2003). Violência contra a mulher e políticas públicas. *Estudos Avançados*, 17 (49), 87-98.

Bourdieu, P. (2010). *A dominação masculina*. Rio de Janeiro: Bertrand.

Bretas, M. L. (1997). *Ordem na cidade: o exercício cotidiano da autoridade policial no Rio de Janeiro: 1907-1930*. Rio de Janeiro: Rocco.

Burns, A. (1999). Power between women: The constructed otherness of "other women". *Feminism and Psychology*, 9 (4), 410-413.

Butler, J. (1999). Corpos que pesam: sobre os limites discursivos do "sexo". Em. G. L. Louro (Org.), *Corpo Educado: Pedagogias da Sexualidade*. Belo Horizonte: Autêntica.

Butler, J. (2008). *Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade* (2º ed.) Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.

Brandão, E. R. (1997). *Nos corredores da DEAM: um ensaio etnográfico sobre as mulheres e a violência conjugal*. (Dissertação de mestrado não publicada). Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.

Bruschi, A.; Paula, C. S. de & Bordin, I. A. S. (2006). Prevalência e procura de ajuda na violência conjugal física ao longo da vida. *Revista de Saúde Pública*, 40 (2), 627-633.

Bruschini, C. (2007). Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. *Cadernos de Pesquisa*, 37, 537-572.

Calazans, M. E. (2003). *A constituição de mulheres em policiais: um estudo sobre policiais femininas na brigada militar do Rio Grande do Sul* (Dissertação de mestrado não publicada). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

Calazans, M. E. (2004). Mulheres no policiamento ostensivo e a perspectiva de uma segurança cidadã. *São Paulo em Perspectiva*, 18 (1), 142-150.

Calazans, M. E. (2005). Polícia e gênero no contexto das reformas policiais. *Revista de Educação, Ciência e Cultura*, 10 (2), acessado em: <http://www.observatoriodeseguranca.org/biblioteca?page=2>

Capelle, M. C. A. (2006). *O trabalho feminino no policiamento operacional: subjetividade, relações de gênero e poder na oitava região da polícia militar de minas gerais* (Dissertação de mestrado não publicada). Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.

Caruso, H. G. C. (2004). *Das práticas e dos seus saberes: a construção do "fazer policial" entre as praças da PMERJ*. (Dissertação de mestrado não publicada). Universidade Federal Fluminense, Rio de Janeiro.

Ciampa, (1997). Identidade. Em: S. T. M. Lane & W. Codo (Orgs.), *Psicologia Social: o homem em movimento* (pp. 58-75). São Paulo: Editora Brasiliense.

Coelho, D.; Fernandes, M. & Fogel, M. N. (2010). Diferenciais de gênero na promoção em grandes empresas da indústria brasileira. *Boletim Mercado de Trabalho: conjuntura e análise*, 42, 21-26.

Debert, G. G. & Oliveira, M. B. (2007). Os modelos conciliatórios de solução de conflitos e a violência doméstica. *Cadernos Pagu*, 29, 305-337.

Diniz, G. R. S. & Pondaag, M. C. M. (2006). A face oculta da violência contra a mulher: o silêncio como estratégia de sobrevivência. Em: A. M. O. Almeida, M. F. S. Santos, G. S. Diniz & Z. A. Trindade (Orgs.), *Violência, exclusão social e desenvolvimento humano: estudos em representações sociais*. Brasília: UnB.

Dourado, P. M. S. (2004). *A liderança feminina e a corporalidade: a gestão feminina nos postos estratégicos da Polícia Civil de Teresina*. (Dissertação de mestrado não publicada). Universidade de Fortaleza, Fortaleza.

Dowling, C. (2001). *O mito da fragilidade*. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos

Engels, F. (1884/1982). *A origem da família, da propriedade privada e do Estado*. São Paulo: Editora Escala.

Fávero, M. H. (2010). *Psicologia do Gênero. Psicobiografia, Sociocultura e Transformações*. Curitiba: Editora UFPR.

Ferraz, G. C. T. (2012). *Mulheres de Delegacia*. Goiânia: Editora Kelps.

Fonseca, L. M. C. B. (2004). *Condições de trabalho e adoecimento na guarda municipal da cidade de Santos: 1992-2003*. (Tese de doutorado não publicada). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.

Fontenele-Mourão, T. M. (2006). *Mulheres no topo de carreira: flexibilidade e persistência*. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres.

Fontenele-Mourão, T. M. & Galinkin, A. L. (2007). Gerenciamento feminino: o que pensam as mulheres no topo de carreira? Em: A. Reis & T. Fontenele-Mourão (Orgs.), *Trabalho de mulher: riscos, mitos e transformações* (pp. 144-155). São Paulo: Editora LTr.

Fontenele-Mourão, T. M. & Galinkin, A. L. (2008). Equipes gerenciadas por mulheres: representações sociais sobre gerenciamento feminino. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 21(1), 91-99.

Freitas, A. C. (2007). *Desvendando e refletindo práticas cotidianas: um estudo da Delegacia de Defesa da Mulher de Fortaleza a partir da atuação das profissionais da instituição*. (Dissertação de mestrado não publicada). Universidade Estadual do Ceará, Fortaleza.

Fry, L. W.; Greenfeld, S. (1980). An examination of attitudinal differences between policewomen and policemen. *Journal of Applied Psychology*, 65 (1), 123-126.

Galinkin, A. L. & Ismael, E. (2011). Gênero. Em: L. Camino; A. R. R. Torres; M. E. O. Lima; M. E. Pereira (Orgs.), *Psicologia Social: Temas e Teorias* (pp. 503-559). Brasília: Technopolitik.

Galinkin, A. L.; Santos, C. & Zauli-Fellows, A. (2010). Estudos de Gênero na Psicologia Social. Em: A. L. Galinkin & C. Santos (Orgs.), *Gênero e Psicologia Social: interfaces* (pp.17-29). Brasília: Technopolitik.

Galinkin, A. L. & Zauli, A. (2011). Identidade social e alteridade. Em: C. V. Torres & E. R. Neiva (Orgs.), *Psicologia Social: principais temas e vertentes* (pp. 251-259). Porto Alegre: Artmed.

Gil, A. C. (2002). *Como elaborar projetos de pesquisa*. (4ª Ed.) São Paulo: Atlas.

Goiás (1975). *Lei Nº 8.033, de 02 de Dezembro de 1975*. Retirado de: [http://www.mp.go.gov.br/portalweb/hp/7/docs/lei\\_8033\\_75.pdf](http://www.mp.go.gov.br/portalweb/hp/7/docs/lei_8033_75.pdf)

Goiás (1985). *Decreto Nº 2.464, de 16 de Abril de 1985*. Retirado de: [http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/decretos/numerados/1985/decreto\\_2464.htm](http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/decretos/numerados/1985/decreto_2464.htm)

Goiás (1986). *Lei Nº 9.967, de 14 de Janeiro de 1986*. Retirado de: [http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/leis\\_ordinarias/1986/lei\\_09967.htm](http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/leis_ordinarias/1986/lei_09967.htm)

Goiás (1995). *Lei Nº 12.608, de 17 de Abril de 1995*. Retirado de: [http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/leis\\_ordinarias/1995/lei\\_12608.htm](http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/leis_ordinarias/1995/lei_12608.htm)

Goiás (2004). *Lei Nº 14.851, de 22 de Julho de 2004*. Retirado de: [http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/leis\\_ordinarias/2004/lei\\_14851.htm](http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/leis_ordinarias/2004/lei_14851.htm)

Goiás (2008). *Lei Nº 16.303, de 04 de Julho de 2008*. Retirado de: [http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/leis\\_ordinarias/2008/lei\\_16303.htm](http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/leis_ordinarias/2008/lei_16303.htm)

Goiás (2010). *Lei Nº 16.901, de 26 de Janeiro de 2010*. Retirado de: [http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/leis\\_ordinarias/2010/lei\\_16901.htm](http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/leis_ordinarias/2010/lei_16901.htm)

Goiás (2010). *Lei Nº 16.902, de 26 de Janeiro de 2010*. Retirado de: [http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/leis\\_ordinarias/2010/lei\\_16902.htm](http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/leis_ordinarias/2010/lei_16902.htm)

Gomes, M. C. (2010). *O lado negro do preto: o fardo da farda. Narrativas de integrantes do BOPE-SC sobre o mandato policial de grupos especiais da polícia*. (Dissertação de mestrado não publicada). Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

Grossi, M. P. (1998). Identidade de gênero e sexualidade. *Antropologia em Primeira Mão*, 24, 1-18.

Guzzi, A. C. V. (2010). A partir de una mirada ética sobre la inserción de las mujeres em el escenario del trabajo. Em: A. L. Galinkin & C. Santos (Orgs.), *Gênero e Psicologia Social: interfaces* (pp.437-460). Brasília: Technopolitik.

Haas, S.; Timmerman, G. & Höing, M. (2009). Sexual Harassment and health among male and female police officers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14 (4), 390-401.

Hagen, A. M. M. (2006). *O trabalho policial: estudo da polícia civil do Rio Grande do Sul*. São Paulo: IBCCRIM.

Hall, S. (2001). *A identidade cultural na pós modernidade*. (5ª Ed.) Rio de Janeiro: D P & A Editora.

Hirata, H. (2011). Tendências recentes da precarização social e do trabalho: Brasil, França, Japão. *Caderno CRH*, 24 (1), 15- 22.

Hirata, H. & Kergoat, D. (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, 37 (132), 595-609.

Laqueur, (2001). *Inventando o sexo: corpo e gênero dos gregos a Freud*. Rio de Janeiro: Relumé Dumará.

Lipovetsky, G. (2000). *A terceira mulher*. São Paulo: Companhia das Letras.

Louro, G. L. (1997). *Gênero, sexualidade e educação: uma perspectiva pós-estruturalista*. Petrópolis: Vozes.

Madureira, A. F. A. (2009). When Stereotypes Become 'Scientific' Statements: Dealing with Gender Issues. *Integrative Psychological and Behavioral Science*, 43, 138-148.

Madureira, A. F. A. (2010). Gênero, sexualidade e processos identitários na sociedade brasileira: tradição e modernidade em conflito. Em: A. L. Galinkin & C. Santos (Orgs.), *Gênero e Psicologia Social: Interfaces* (pp.31-64). Brasília: Technopolitik.

Maia, L. R. (1993). *Policial feminina: perfil e ambiguidade da mulher militar na organização: assistência ou repressão?* (Dissertação de mestrado não publicada). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.

Mainardi, D. M. O. (2009). *A formação da mulher para se tornar policial militar em Mato Grosso*. (Dissertação de mestrado não publicada). Universidade Federal de Mato Grosso, Cuiabá.

Marques, A. M. & Amâncio, L. (2004, Setembro). *Homens de classe: masculinidade e posições sociais*. Trabalho apresentado no VIII Congresso Luso-Afro-Brasileiro de Ciências Sociais, Coimbra, Portugal. Resumo retirado de [http://www.ces.uc.pt/lab2004/pdfs/AntonioManuelMarques\\_LigiaAmancio.pdf](http://www.ces.uc.pt/lab2004/pdfs/AntonioManuelMarques_LigiaAmancio.pdf)

Marques, T. M. & Dela Coleta, M. F. (2010). Atribuição de causalidade e reações de mulheres que passaram por episódios de violência conjugal. *Temas em Psicologia*, 18 (1), 205-218.

Mayer, V. M. (2006). *Síndrome de Burnout e qualidade de vida profissional em policiais militares de Campo Grande-MS*. (Dissertação de mestrado não publicada). Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande.

Minayo, M. C. S. & Sanches, O. (1993). Quantitativo-Qualitativo: oposição ou complementaridade? *Cadernos de Saúde Pública*, 9 (3), 239-262.

Minayo, M. C. S. (2003). *Missão Investigar: entre o ideal e a realidade de ser policial*. Rio de Janeiro: Garamond.

Ministério do Trabalho e Emprego [MTE]. (2009). *Assédio moral e sexual no trabalho*. Brasília: ASCOM.

Molinier, P. (2008). A dimensão do *cuidar* no trabalho hospitalar: abordagem psicodinâmica do trabalho de enfermagem e dos serviços de manutenção. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 33 (118), 06-16.

Moraes, E. L. (2010). A política de promoção da igualdade de gênero e a relação com o trabalho. Em: OIT, *Igualdade de Gênero e Raça no Trabalho: avanços e desafios*. Brasília: Secretaria de Políticas Públicas para as Mulheres.

Moreira, R. (2010). *O discurso maternalista e a construção da "polícia feminina": dominação simbólica, negociação ou resignificação?* Trabalho apresentado no Fazendo Gênero 9. Diásporas, diversidades, deslocamentos. Resumo retirado de: [http://www.fazendogenero.ufsc.br/9/resources/anais/1278283718\\_ARQUIVO\\_Odiscursomaternalistaconstrucaoda.pdf](http://www.fazendogenero.ufsc.br/9/resources/anais/1278283718_ARQUIVO_Odiscursomaternalistaconstrucaoda.pdf)

Morris, A. (1996). Gender and ethnic differences in social constraints among a sample of new York City Police officers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1 (12), 224-235.

Muchotrigo, G. & Pilar, M. (2008). Valores hacia El trabajo em um grupo de policías de tránsito de Lima Metropolitana, *Liberabit*, 14 (14), 71-80.

Musumeci, L. & Soares, B.M. (2004). Polícia e Gênero: participação e perfil das policiais femininas nas PMs brasileiras. *Niterói*, 5 (1), 183-207.

Narvaz, M. G. & Koller, S. H. (2006). Metodologias feministas e estudos de gênero: articulando pesquisa, clínica e política. *Psicologia em Estudo*, 11 (3), 647-654.

Nascimento, T. G. (2010). Polícia – uma identidade em discussão. Construção, validação e aplicação de um instrumento. (Dissertação de mestrado não publicada). Universidade de Brasília, Brasília.

Nentwich, J. C. (2006). Changing gender: The discursive construction of equal opportunities. *Gender, Work and Organization*, 13 (6), 499-520.

Neto, P. M. (2004). Policiamento Comunitário e prevenção do crime: a visão dos coronéis da polícia militar. *São Paulo em Perspectiva*, 18 (1), 103-110.

Neves, G. S. (2008). *A presença da policial feminina com características afro descendentes na Polícia Militar da Bahia*. (Dissertação de mestrado não publicada). Universidade Federal da Bahia, Salvador.

Nicolson, P. (1996). *Gender, power and organization. A psychological perspective*. New York: Routledge.

Nobre, M. T. & Barreira, C. (2008). Controle social e mediação de conflitos: as delegacias da mulher e a violência doméstica. *Sociologias*, 20, 138-163.

Nogueira, C. (2001b). Feminismo e discurso do gênero na psicologia social. *Psicologia e Sociedade*, 13 (1), 107-128.

Nogueira, C. (2006). Os discursos das mulheres em posições de poder. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 9 (2), 57-72.

OIT, (2010). Igualdade de Gênero e Raça no Trabalho: avanços e desafios. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres.

Oliveira, L. S. (2002). *Na "mira" da supremacia masculina: um estudo de relações de gênero no Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Praças da Polícia Militar*. (Dissertação de mestrado não publicada). Universidade Federal da Bahia, Salvador.

Oliveira, J.M. & Amâncio, L. (2006). Teorias feministas e representações sociais: desafios dos conhecimentos situados para a psicologia social. *Estudos Feministas*, 14 (3), 597-615.

Oliveira, R. D. O. (1993). *Elogio da diferença: o feminino emergente*. (3ª Ed.) São Paulo: Editora Brasiliense.

Onyx, J. (1999). Power between women in organizations. *Feminism and Psychology*, 9 (4), 417-421.

Passos, R. M. T. (2007). *Entre o escudo de Minerva e o manto de Penélope: a inclusão de mulheres na polícia militar do estado do Paraná. (1975-1981)*. (Dissertação de mestrado não publicada). Universidade Estadual de Maringá, Maringá.

Pedro, J. M. (2005). Traduzindo o debate: o uso da categoria gênero na pesquisa histórica. *História*, 24 (1), 77-98.

Pereira, M. E. (2002). *Psicologia Social dos Estereótipos*. São Paulo: E.P.U.

Pereira, M. T. L. N. (2006). *Resistências femininas e ação policial: repensando a função social das delegacias da mulher*. (Tese de doutorado não publicada). Universidade Federal do Ceará, Fortaleza.

Pérez-Nebra, A. R. & Jesus, J. G. (2011). Preconceito, estereótipo e discriminação. Em: C. V. Torres & E. R. Neiva (Orgs.), *Psicologia Social: principais temas e vertentes* (pp. 217-235). Porto Alegre: Artmed.

Perlin, G. & Diniz, G. (2005). Casais que trabalham e são felizes: mito ou realidade? *Psicologia Clínica*, 17 (2), 15-29.

Pimentel, A. (2010). Violência doméstica praticada por homens detidos na Delegacia da Mulher de Belém. *Revista de Abordagem Gestáltica*, 16 (2), 148-156.

Pinho, I. A. J. (2009). *Delegacia Especial de Atendimento à Mulher: da conquista social ao valor organizacional*. (Dissertação de mestrado não publicada). Universidade Federal da Bahia, Salvador.

Pinto, R. R. (2000). Trabalho e identidade: o eu faço construindo o que eu sou. (Dissertação de mestrado não publicada). Universidade de Brasília: UnB.

Piovesan, A. & Temporini, E. R. (1995). Pesquisa exploratória: procedimento metodológico para o estudo de fatores humanos no campo da saúde pública. *Revista Saúde Pública*, 29 (4), 318-325.

Poncioni, P. (2005). O modelo policial profissional e a formação policial do futuro policial nas academias de polícia do Estado do Rio de Janeiro. *Sociedade e Estado*, 20 (3), 585-610.

Porto, J. R. R. (2004). *Violência contra a mulher: expectativas de um acolhimento humanizado*. (Dissertação de mestrado) Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

Presser, A. D.; Meneghel, S. N. & Hennington, E. A. (2008). Mulheres enfrentando a violência: a voz dos operadores sociais. *Revista de Saúde Pública*, 14 (1), 101-109.

Pupo, M. B. S. (2010). *A inserção da mulher em postos de comando na polícia*. (Dissertação de mestrado) Centro Universitário FIEO, São Paulo.

Puppim, A. B. (1994). Mulheres em cargos de comando. Em: C. Bruschini & B. Sorj (Orgs.), *Novos olhares: mulheres e relações de gênero no Brasil* (pp.13-35). São Paulo: Fundação Carlos Chagas.

Rifiotis, T. (2004). As delegacias especiais de proteção à mulher no Brasil e a judicialização dos conflitos conjugais. *Sociedade e Estado*, 19 (1), 85-119.

Riemenschneider, F. (2004). *Da histeria... para além dos sonhos*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Sacramento, J. (2007). *Polícia e gênero. Percepções de delegadas e delegados da polícia civil do Rio Grande do Sul acerca da mulher policial* (Dissertação de mestrado não publicada). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

Santana, M. P. O. (2009). *Atuação feminina em profissões consideradas masculinas: o caso da informática* (Dissertação de mestrado não publicada). Universidade Católica de Goiás, Goiânia.

Santos, M. H. C. (2009). *Crime de racismo ou injúria qualificada? Tipificações e representações das ocorrências de práticas racistas entre os delegados de polícia de Campinas*. (Dissertação de mestrado não publicada). Universidade Estadual de Campinas, Campinas.

Scardueli, M. C. N. (2006). *A representação da Delegacia da Mulher para policiais civis da 1ª Região Policial Catarinense*. (Dissertação de mestrado não publicada). Universidade do Sul de Santa Catarina, Florianópolis.

Scott, J. W. (1990). Gênero: uma categoria útil de análise histórica. *Revista Educação e Realidade*, 16 (2), 5-22.

Scott, J. W.. (1998). Ponto de Vista: entrevista com Joan Wallach Scott. *Estudos Feministas*, 6 (1), 114-124.

Scott, J. W. (2005). O enigma da igualdade. *Estudos Feministas*, 13 (1), 11-30.

Silva, T. T. (2011). *Identidade e diferença. A perspectiva dos estudos culturais*. (10ª Ed.) Petrópolis: Vozes.

Silveira, M. N. B. (2009). *As delegadas de polícia de São Paulo: profissão e gênero* (Dissertação de mestrado não publicada). Universidade Federal de São Carlos, São Carlos.

Stearns, P. N. (2007). *História das relações de gênero*. São Paulo: Editora Contexto.

Soares, B. M. e Musumeci, L. (2005). *Mulheres policiais: presença feminina na polícia militar do Rio de Janeiro*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.

Sussuarana, J. M. C. (s.d.) *Polícia – Origem da Palavra – Métodos, evolução e histórico da Polícia Militar do Distrito Federal*. Biblioteca Nacional, Ministério da Cultural.

Thompson, B.; Kirk, A. & Brown, D. (2006). Sources of stress in policewomen: A three factor model. *International Journal of Stress Management*, 13 (3), 309-328.

Torres, C. V. e Paz, M. G. (2009). Reconhecendo os grupos de identidade e sua diversidade. Em: A. L. Galinkin & M. C. Mendonça (Orgs.), *Capacitação de Lideranças do Cerrado* (pp. 127-142), (2ª Ed) Brasília: TechnopolitiK.

Tougas, F.; Rinfret, N.; Beaton, A. M.; de la Sablonnière, R. (2005). Policewomen acting in self-defense: can psychological disengagement protect self-esteem from negative outcomes of relative deprivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88 (5), 790-800.

Vaz, D. V. (2010). Segregação hierárquica de gênero no setor público brasileiro. *Comunicados do IPEA*, 42, 27-34.

Villela, W. V.; Vianna, L. C.; Lima, L. F. P.; Sala, D. P.; Vieira, T. F.; Vieira, M. L. & Oliveira, E. M. (2011). Ambiguidades e contradições no atendimento de mulheres que sofrem violência. *Saúde e Sociedade*, 20 (1), 113-123.

Woodward, K. (2011). Identidade e diferença: uma introdução teórica e conceitual. Em: T. T. Silva (Org.), *Identidade e diferença: a perspectiva dos estudos culturais*. (pp. 7-72). (10ª Ed.) Petrópolis: Vozes.

Yannoulas, S. (2003). Gênero e mercado de trabalho: situando a problemática. Em S. Yannoulas (Org.), *A convidada de pedra. Mulheres e políticas públicas de trabalho e renda: entre a descentralização e a integração supranacional* (pp. 48-62). Brasília: Abaré.

**Anexo 1****Roteiro Semi-Estruturado para Entrevistas com as Policiais**

1. Como se deu sua escolha profissional?
2. Há quanto tempo você atua na instituição?
3. Há quanto tempo no cargo atual?
4. Como é para você trabalhar na polícia?
5. Já enfrentou ou enfrenta dificuldades? De que tipo?
6. E facilidades?
7. Você percebe alguma mudança na sua vida, no seu jeito de ser e se relacionar desde que entrou para a polícia? Quais?
8. Como você concilia trabalho e suas demais atividades do dia-a-dia?
9. Você acha que mulheres e homens atuam de maneira diferente nas atividades gerais da polícia? Como?
10. E nas situações de combate, percebe essas diferenças?
11. O que seu trabalho significa para você?
12. O que é ser mulher para você?
13. Como é ser mulher dentro de uma instituição policial?

**Dados Sociodemográficos**

Função/Cargo:

Escolaridade:

Idade:

Filhos:

Estado Civil:

Religião:

**Anexo 2****Termo de Consentimento Livre e Esclarecido**

Prezada participante,

eu, Isabela de Oliveira Rosa, psicóloga e aluna do mestrado da Universidade de Brasília (PPG-PSTO), a convido a participar de um estudo com mulheres policiais, que tem o intuito de conhecer aspectos da construção da identidade da mulher policial em seu processo de inserção na organização policial.

Sua contribuição se dará através da participação em uma entrevista individual, que terá duração de 40 minutos a 1 hora. Sua participação é voluntária. Apesar de ser de suma importância os dados fornecidos, você tem a liberdade de não responder a todas as questões perguntadas, assim como de, em qualquer fase da pesquisa, pode se recusar a continuar participando, sem qualquer prejuízo para você.

Todas as informações coletadas nesta pesquisa são estritamente sigilosas, de maneira que a sua identidade será preservada. Os relatos da entrevista serão identificados por código ou nomes fictícios para que você não possa ser identificado/a.

A entrevista será gravada. Os dados serão utilizados para fins de análise e posteriores relatórios de pesquisa, bem como poderão ser usados para fins de publicação científica, ensino e encontros científicos.

Sempre que quiser você poderá pedir mais informações sobre a pesquisa. Poderá entrar em contato com a pesquisadora pelo e-mail [isabela.oliveirarosa@gmail.com](mailto:isabela.oliveirarosa@gmail.com).

---

Tendo em vista os itens acima apresentados, eu, de forma livre e esclarecida, manifesto meu interesse em participar da pesquisa.

Local e data: \_\_\_\_\_

Pesquisadora: \_\_\_\_\_

Participante: \_\_\_\_\_