

MARIA BERNADETE PUPO S.GANCHO

**A INSERÇÃO DA MULHER EM POSTOS DE COMANDO NA
POLÍCIA**

CENTRO UNIVERSITÁRIO FIEO

OSASCO

2010

MARIA BERNADETE PUPO S.GANCHO

A INSERÇÃO DA MULHER EM POSTOS DE COMANDO NA POLÍCIA

Dissertação apresentada à Banca Examinadora do Curso de Pós-Graduação em Psicologia Educacional, do Centro Universitário FIEO, para a obtenção do título de Mestre em Psicologia Educacional.

Área de concentração: Ensino-aprendizagem

Linha de pesquisa: Ensino-aprendizagem no contexto social e político.

Orientador: Prof. Dr. João Clemente de Souza Neto

CENTRO UNIVERSITÁRIO FIEO

OSASCO

2010

Agradecimentos

Em primeiro lugar a Deus que me guiou.
Aos meus familiares e amigos pelo incentivo.
Aos colegas do dia-a-dia, parceiros de projetos
e idéias. Ao meu orientador e mestres
pelos ensinamentos.
Minha eterna gratidão a todos.

“O que é mais difícil não é escrever muito;
é dizer tudo, escrevendo pouco”.

Júlio Dantas

RESUMO

PUPPO, Maria Bernadete dos Santos Gancho. **A inserção da mulher em postos de comando na polícia**. 2010. 90f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Educacional) – Curso de Pós-Graduação em Psicologia Educacional, Centro Universitário FIEO, Osasco.

O objetivo central da pesquisa é investigar o processo de inserção da mulher na polícia, ocupando postos de comando e, como estabelecem e estruturam suas relações num espaço de trabalho eminentemente masculino. A fim de cumprir os objetivos do trabalho, utilizou-se como referencial teórico a questão do gênero e sua discriminação. A pesquisa foi realizada na cidade de São Paulo, onde foram entrevistadas 8 policiais que exercem postos de comando na Polícia, entre os meses de abril a outubro/2009. O resultado da pesquisa revelou que alguns fatores como as relações interpessoais, o espírito acolhedor e a maior tendência a um equilíbrio emocional, propicia à mulher um papel potencial transformador, cujo processo de “humanização”, de certa forma, vem ocorrendo, mesmo que lentamente na polícia.

Palavras Chave: Mulher, Gênero, Postos de comando

ABSTRACT

PUPO, Maria Bernadete dos Santos Gancho. **A inserção da mulher em postos de comando na polícia.** 2010. 90f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Educacional) – Curso de Pós-Graduação em Psicologia Educacional, Centro Universitário FIEO, Osasco.

This research aimed to investigate the inclusion of women in the police as also being in a chief position and working in a predominantly male job. In order to fulfill the objectives of this research, the conceptions of gender and discrimination were used as referential theoretician. The survey was conducted in São Paulo city and eight policewomen, whom are engaged in the police chief position, were interviewed between April and October/2009. Survey results disclosed that factors as interpersonal relations, friendly spirit and trend to an emotional balance give the women an innovator role. The “humanization” process is slowly happening in the police.

Keywords: Women, Genre, Command posts

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| 1 INTRODUÇÃO..... | 9 |
| 2 DISCUTINDO A QUESTÃO DE GÊNERO E SEUS DESDOBRAMENTOS | 14 |
| 2.1 Gênero e Relações de Poder | 14 |
| 2.2 Gênero e Poder na Sociedade e nas Organizações | 22 |
| 2.3 Gênero e Direitos Humanos..... | 25 |
| 2.4 A inserção da mulher no mercado de trabalho x conflito familiar | 29 |
| 2.5 A mulher no contexto econômico..... | 36 |
| 2.6 Indicadores sociais e a questão de gênero | 42 |
| 3 A POLÍCIA E A INSERÇÃO DA MULHER NA CORPORAÇÃO..... | 45 |
| 3.1 O surgimento da Polícia | 45 |
| 3.2 As atribuições do Delegado de polícia e a carreira militar | 52 |
| 3.3 Sobre as Polícias Civil, Militar e Federal | 53 |
| 3.4 A Inserção de mulheres na corporação e o movimento para uma polícia de aproximação..... | 55 |
| 4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS E ANÁLISE DA PESQUISA | 60 |
| 4.1 Delimitação do Tema | 60 |
| 4.2 Técnica de Investigação | 61 |
| 4.3 Procedimentos para a realização da pesquisa e participantes..... | 62 |
| 4.4 Caracterização do Público Alvo | 63 |
| 4.4.1 Público Alvo..... | 64 |
| 4.4.2 Dados do público alvo consolidados..... | 64 |
| 4.4.3 Procedimentos para análise do dados coletados | 65 |
| 4.4.4 Análise das Categorias | 69 |
| 4.4.5 Gênero e Discriminação..... | 70 |
| 4.4.6 Conflitos - profissão x família..... | 72 |
| 4.4.7 Humanização | 74 |
| 4.4.8 Percepção da pesquisadora | 77 |
| 5 CONCLUSÃO E SUGESTÕES..... | 81 |
| Referências..... | 86 |
| Apêndice | 97 |
| A - Roteiro de Entrevista | 97 |

1 INTRODUÇÃO

O interesse pelo tema relacionado às mulheres está associado a uma diversidade de fatores, principalmente em relação à mudança de hábitos culturais nas sociedades ocidentais ocorrida a partir de meados do século XX, como por exemplo, maior abertura para as mulheres questionarem papéis que lhes eram impostos pelos padrões socioculturais vigentes até então.

Nesse contexto, esse estudo foca o trabalho policial feminino em postos de comando que, até há pouco tempo, vinha sendo visto, necessariamente, como ocupação eminentemente masculina.

O objetivo geral é o de investigar o processo de inserção da mulher na polícia, e compreender suas relações no que se refere ao processo de discriminação, num espaço de trabalho eminentemente masculino.

A etapa necessária para a consecução dos objetivos gerais remete-nos às questões: como ocorreu o processo de inserção das mulheres na polícia e sua evolução a partir do século XIX; se a discriminação, propagada pelo sistema patriarcal permanece na sociedade contemporânea. E, ainda, estabelecer campo de investigação empírica para refletir sobre o processo de transformação das mulheres na ocupação de postos de comando na polícia, com vistas a uma polícia de aproximação. A polícia de aproximação, busca fomentar (DIAS NETO, 2000) um ambiente organizacional e cultural voltado a alinhar a conduta policial às características locais, a aproximação polícia-sociedade; tem de romper o distanciamento e a hostilidade, estabelecendo um estilo de policiamento fundado na integração e na cooperação entre as partes. A construção dessa parceria pressupõe mudanças operacionais que maximizam a capacidade policial de identificar, analisar e solucionar problemas.

Considerando-se a dinâmica da inserção da mulher na carreira policial, buscamos como objetivo específico, busca-se problematizar a questão de gênero a partir da dominação e do poder, presentes no sistema capitalista e na cultura brasileira, desde as sociedades patriarcais antigas. Levanta-se ainda a problematização sobre como as mulheres, que se inserem num mundo masculino, e, ao mesmo tempo, propõem a cada dia novas formas de se estabelecer numa

profissão das quais foram tradicionalmente excluídas, estabelecem abertura para contextualizar novo perfil do policial, no que se refere a uma polícia de aproximação com a comunidade, menos voltada para o uso da força, muito mais estratégica e educativa.

A partir do objeto de estudo, delimitou-se como premissa básica, levantar a questão de gênero enquanto construção social, enquanto preconceito e discriminação no mundo do trabalho em relação a mulher, bem como levantar os aspectos discursivos da manipulação do poder, cujo referencial está voltado para uma sociedade tradicionalmente machista.

Nesse sentido, Saffioti (1995, p. 183), ressalta que “o conceito de gênero se situa na esfera social, diferente do conceito de sexo, posicionado no plano biológico”. A única diferença real que existe entre homens e mulheres relativa a sexo é a constituição genética que os diferencia. As outras diferenças que se ouvem não têm nada de natural e não dependem da diferença sexual para existir. São as chamadas construções sociais, diferenças inventadas para caracterizar duas categorias fundamentais à nossa vida em sociedade: masculino e feminino. O conceito de gênero, porém, permite desnaturalizar essas diferenças e ver como elas são construídas e reconstruídas socialmente, ou seja, através da prática social. Por meio do conceito de gênero pode-se desmascarar a idéia de que “as coisas são como são porque é natural que assim seja”.

No Brasil, o uso de gênero como categoria de análise entrou para os estudos de mulheres através dos trabalhos de Sociologia do trabalho e dos estudos sobre os movimentos sociais (CASTRO;LAVINAS, 1992, p. 216). A temática da mulher, segundo Souza Neto e Liberal, (2007, p. 109), ganhou força a partir do século XX, provavelmente devido ao empenho dos organismos de defesas dos direitos, tanto no Brasil quanto no mundo, e das próprias transformações e conquistas sociais. Os instrumentos internacionais referem-se a todos os textos que englobam os padrões internacionais de direitos humanos. Alguns desses textos são tratados que obrigam os Estados a cumpri-los, pois, aprovado o tratado internacional e sancionado pelo Presidente da República, tornar-se-á lei.

Segundo Piovesan (1996, p. 20), os mais bem entendidos como direitos constantes nos instrumentos internacionais são: a Declaração Universal dos Direitos Humanos; o Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos, os Tratados regionais de direitos humanos e os Instrumentos específicos lidando com aspectos da proteção dos direitos humanos como, por exemplo, a proibição da tortura.

Para Piovesan (1996, p.22), como os direitos humanos são inalienáveis e não podem ser tirados de qualquer pessoa, isso significa que, quando um direito é expresso por um código ou instrumento legal, os limites ou as fronteiras devem ser definidos - por exemplo, o direito à liberdade da pessoa pode ser limitado pelo exercício dos poderes legais de detenção ou prisão.

Para Souza Neto e Liberal (2007, p. 116), os direitos humanos, na era da globalização, são reorganizados e recriados para responder a novas demandas. Na perspectiva de uma política da vida, a pergunta deveria ser feita de uma outra forma. Quem vem em primeiro plano, o ser humano ou o gênero? Homens e mulheres são seres humanos e, portanto, devem ter os mesmos direitos, estabelecendo entre si relações de solidariedade e de respeito, e não de fortalecimento das desigualdades. A cultura machista contém um imperativo antiético que impede o relacionamento saudável e vital entre homens e mulheres. O conjunto de mudanças no ordenamento jurídico, gerado pela globalização, nos desdobramentos da modernidade repercutiu nas relações entre homens e mulheres, provocando redefinição de seus papéis. O desafio, nesse momento da história, é impedir que a mulher se transforme em mercadoria ou se reduza a simples instrumento de prazer como ocorre nas perversas experiências de exploração sexual e de tráfico de meninas e mulheres por todo o mundo.

Porém, mesmo com todos esses conjuntos de ordenamentos jurídicos, a questão das diferenças de gênero, assim como do papel que as mulheres desempenham e representam para a sociedade, ainda continua sendo motivo de estudo tanto pelos sociólogos como por historiadores. A maioria deles focaliza suas atenções sobre a forma em que as diferenças sexuais foram utilizadas pelas sociedades em seu intento por manter uma distribuição desigual do trabalho e poder (ANDRADE, 2004, p.35).

Segundo Hirata (1999), também se vê que os trabalhos considerados mais centrais, vinculados a cargos de chefias, ainda são usualmente ocupados por homens, enquanto os trabalhos periféricos e com menor atribuição de responsabilidades, ou destinado a função de atendimento, são legados às mulheres. Trata-se da segregação vertical, a qual também é conhecida como “teto de vidro” quando se manifesta de forma disfarçada e imperceptível (STEILL, 1997). O teto de vidro consiste em uma barreira sutil e transparente, mas suficientemente forte para bloquear a ascensão das mulheres a níveis hierárquicos mais altos. Essa barreira limita em função do gênero, não pela qualificação da mulher, e só alimenta a manutenção das desigualdades como forma de opressão, estando presente em quase todos os aspectos organizacionais como brincadeiras, políticas administrativas ou metáforas. Para ultrapassar o “teto de vidro” as mulheres têm que se adaptar às exigências organizacionais específicas, bem como ao ambiente (favorável ou desfavorável ao seu desempenho) que as próprias organizações lhes propiciam (BELLE, 1993).

Quando se trata da corporação policial, para Martin, (2001), o *status* da mulher ainda é incerto, embora algumas barreiras a seu acesso à profissão tenham sido quebradas e o número de mulheres policiais tenha aumentado gradativamente. Contudo seu crescimento na carreira ainda é limitado. Mas a visão da autora (Martin, 2001), também é otimista acerca do movimento de ascensão, mesmo que vagaroso, para posições mais elevadas na hierarquia, servindo como exemplo para outras mulheres.

Para Scott (1995, p.14), numa perspectiva otimista, aos poucos, a força física tão requisitada no campo policial, vem sendo substituída por fatores e valores com propriedades atribuídas mais às mulheres, como o equilíbrio emocional, a preocupação com o *ser* humano, a capacidade de resolução de conflitos, a inovação, o trabalho em equipe, além de serem menos violentas pela própria natureza.

Para a realização desta pesquisa, optou-se pela técnica de análise de conteúdo que se trata de um processo de investigação utilizado para quantificar um material qualitativo através de categorização e tabulação de dados obtidos em entrevistas, anúncios, recortes, propagandas, textos, documentos oficiais,

discursos, etc. (BARDIN, 1979). Na análise de conteúdo o ponto de partida é a mensagem, mas deve ser considerado as condições contextuais de seus produtores e assenta-se na concepção crítica e dinâmica da linguagem (FRANCO, 2007, p. 13).

Diante do exposto, estruturou-se esta dissertação da seguinte forma: inicia-se com o capítulo I, que trata da Introdução, a qual aborda reflexões sobre a questão dos Direitos Humanos e as diferenças de gênero, com o objetivo geral da problematização da pesquisa. O capítulo 2 aborda o referencial teórico que discute a questão de gênero e seus desdobramentos. No capítulo 3 discutem-se a polícia e a inserção da mulher na corporação. No capítulo 4, descrevem-se os procedimentos metodológicos e a análise da pesquisa. No capítulo 5, apresenta-se as considerações finais e as sugestões. Na última parte, estão as referências bibliográficas e os anexos.

2 DISCUTINDO A QUESTÃO DE GÊNERO E SEUS DESDOBRAMENTOS

Nesse capítulo, abordaremos conceitos e pressupostos de maior abrangência evocando os discursos sobre a dominação masculina, desde o patriarcado e, talvez mais que isso, os que procuram explicitar as relações entre as noções de público e privado, através dos tempos; no entanto, para compreender como ocorrem essas relações, é necessário levar em consideração o período histórico que está sendo analisado. É possível encontrar concepções diferenciadas de relações de gênero, mudando-se apenas a periodicidade, mas de modo geral, em quase todas as sociedades humanas, gênero é organizado de forma hierarquizada, ou seja, dando maior poder aos homens”.¹

2.1 Gênero e Relações de Poder

Para complementar o estudo de gênero, o conceito de patriarcado também é importante, já que aí estão presentes as “relações hierarquizadas entre seres socialmente desiguais” (SAFFIOTI, 2001, p. 38), enquanto nas relações de gênero é possível o estabelecimento de relações igualitárias.

Nesse sentido, a diferença de gênero exige exame mais detalhado da história, para se compreender o modo de organização da vida social, tanto no espaço público quanto na esfera privada. Na verdade, as relações de gênero são tão antigas quanto à existência humana, tendo raízes ainda mais remotas do que o período da formulação do movimento feminista.

De fato, a novidade do conceito é atribuída à construção social que torna desiguais homens e mulheres. Até então, o corpo humano bastava para nos diferenciar. O entendimento moderno do mundo mudou esta configuração, principalmente a partir das primeiras tentativas de superação das desigualdades sociais entre homens e mulheres (BRUSCHINI, 1998, p.35).

Mas, foi nos anos de 1970, juntamente com os estudos sobre o sexo feminino, que os pensadores e estudiosos passaram a se dedicar e a estudar também o conceito de gênero nos Estados Unidos e na Europa. No Brasil, esse

¹ Souza Neto (comunicação pessoal, 20 de março de 2010)

termo passou a ser estudado a partir dos anos 80, pelo movimento feminista, sendo utilizado com mais formalidade para explicar as diferenças sexuais. Segundo Carvalho (2003), as feministas chamavam a atenção para as desigualdades que havia entre os sexos e, ao mesmo tempo, reivindicavam direitos e posições iguais para homens e mulheres na sociedade.

Assim, homens e mulheres passaram a ser vistos como seres que não nascem com seus papéis e regras de comportamentos impressos em seus códigos genéticos, mas sim como pessoas que aprendem através da vida social aquilo que é mais indicado e socialmente aprovado fazer, acreditar, realizar, enfim, ser, de acordo com o código cultural de seu meio social. Desta forma, não há um único padrão de comportamento para os homens e outro para as mulheres, mas tantos quantos forem os números de sociedades ou de situação vivida (CARVALHO, 2003, p.16).

(SAFFIOTI, 2001, p.88) defende ainda a idéia de usar, simultaneamente, os conceitos de gênero e de patriarcado, por entender que ele está “no coração da engrenagem de exploração-dominância”. Na relação homem/mulher, marido/esposa - em especial, no contrato firmado entre ambos por ocasião do casamento - evidencia-se a relação de dominação. Ainda hoje, apesar dos avanços na legislação, possibilitando à mulher escolher se quer ou não acrescentar o sobrenome de seu marido ao seu nome, a maioria delas não fica a par desse critério ou dessa opção oficialmente pelos juizes. Quando conhecem a possibilidade, sentem-se coagidas pelos próprios noivos, já que, para eles, o fato de a esposa não querer incorporar seu sobrenome significa falta de amor. No limite, antes de casar, a mulher tem reconhecimento social porque está sob a tutela do pai; depois, porque tem um marido que lhe dá nome de proteção. Essa engrenagem precisa ser desfeita para que a sociedade igualitária possa ser construída.

Para Machado (2000,p.3) “gênero e patriarcado são conceitos distintos, mas não opostos”. O patriarcado tem um conceito fixo contendo, no seu bojo, a dominação masculina. Já o conceito de Gênero remete a relações não fixas entre homens e mulheres. Nesse sentido, as relações sócio-simbólicas são construídas e podem ser transformadas. (MACHADO, 2000, p. 4).

Para Saffioti (2001, p.10), a identidade social, tanto a da mulher, como a do homem, é delimitada através de distintos papéis que deverão ser cumpridos pelas diferentes categorias de sexo. O campo de atuação das mulheres é determinado com muita precisão. Igualmente, o homem tem seu terreno de ação fixado socialmente. A sociedade trabalha no sentido de tornar naturais certas atribuições sociais. Por ser naturalmente destinada à maternidade, com um corpo perfeito, carinho e paciência na medida certa, o espaço doméstico fica destinado à mulher. Cabe a ela socializar os filhos, mesmo quando trabalha fora do lar para ganhar seu próprio sustento e o dos filhos, ou ainda, para complementar o salário do marido.

rigorosamente, os seres humanos nascem machos ou fêmeas. É por meio da educação que recebem, que se tornam homens e mulheres. A identidade social é, portanto, socialmente construída. [...] (SAFFIOTI, 2001, p.22).

Todas as funções naturais como maternidade, alimentação e sono sofrem intervenção social. É a sociedade que determina como serão os partos, o que se vai comer, como e quando dormir.

Essa naturalização dos processos sócio-culturais legitima a discriminação da mulher, do negro, do pobre e do homossexual, e constitui o caminho mais fácil e curto para ratificar a *superioridade* dos homens, assim como a dos brancos, a dos ricos e a dos heterossexuais (SAFFIOTI, 2001, p.23).

De acordo com Scott (1995), o termo gênero é um elemento constitutivo das relações sociais baseado nas diferenças percebidas entre os sexos, incluindo os caminhos que homens e mulheres devem percorrer ao longo de suas vidas. As relações de gênero são processos contínuos, que se iniciam desde a infância até a vida adulta, nos lares, nas escolas, nas empresas, transmitindo valores e princípios, construindo seus papéis.

A violência de gênero – que tem no componente cultural seu grande sustentáculo, fator de produção e de reprodução de violações contra as mulheres – é tratada no texto da Declaração como incompatível com a dignidade e o valor da pessoa humana (PANDJIARJIAN, 2003; SAFFIOTI, 2001).

Partindo da concepção de que gênero pressupõe igualdade e desigualdade, construção social entre feminino e masculino, exploração e dominação, queiram ou

não, ele contempla o patriarcado. Esse conceito precisou de 2.500 anos (LERNER apud SAFFIOTI, 2001, p. 39) para se consolidar.

Conforme Saffioti (2004, p. 44) o patriarcado se define como “o regime da dominação-exploração das mulheres pelos homens”. Seus principais elementos são: controle da fidelidade feminina; conservação da ordem hierárquica com a autoridade do masculino sobre o feminino, bem como dos mais velhos sobre os mais novos; e manutenção dos papéis sociais: o homem fica incumbido da responsabilidade da provisão material, e a mulher dos afetos e cuidados do lar (SAFFIOTI, 2004; SCOTT, 1995; TERUYA, 2000).

Na verdade, o patriarcado traz implícita a noção de relações hierarquizadas entre seres com poderes desiguais. É ele que traz as ferramentas explicativas para as desigualdades (SAFFIOTI, 2004). As diferenças sexuais presentes no ser macho ou fêmea são transformadas em subordinação histórica das mulheres. A questão da violência contra a mulher é o exemplo típico de como as desigualdades se manifestam. Quando apanha, a mulher quase sempre é culpada por que fez algo indevido, e o agressor raramente é punido. Nesse sentido, a dominação masculina está sempre presente.

Dessa forma, pode-se dizer que o patriarcado é um dos eixos explicativos para as desigualdades entre homens e mulheres. Tal sistema expressa-se na forma de poder arraigado fundamentalmente nas relações sociais de gênero, modelando-se nas mais diferentes formas de dominação/ exploração das mulheres.

O conceito de patriarcado é importante na medida em que distingue forças específicas na manutenção do sexismo, em termos da tentativa feminista de mostrar que a subordinação feminina. “ Longe de ser inevitável, era a naturalização de um fenômeno contingente e histórico, ou seja, se o patriarcado teve um início poderia ter um fim” (PISCITELLI, 2002, p.15).

Ao traçar linha no tempo, observa-se, por exemplo, como no direito romano, considerado o berço do nosso sistema jurídico, as mulheres eram consideradas propriedades do pai, quando solteiras, e quando casadas propriedades do marido. (LERNER, ABBUD, apud NANJARI,2009).

Na Grécia Antiga, por exemplo, os homens tinham acesso às atividades públicas, enquanto às mulheres cabia a manutenção do lar e o cuidado dos filhos.

No Império Romano o homem, através da instituição do *paterfamilias*, tinha o poder absoluto sobre a mulher, os filhos e os escravos. Os gregos concebiam a existência de um único sexo biológico:

homem e mulher não seriam definidos por diferença intrínseca em termos de natureza, de biologia, de dois corpos distintos, mas, apenas em termos de um grau de perfeição [...] os órgãos reprodutivos vistos como iguais em essência eram reduzidos ao padrão masculino (LAQUEUR, 1987 apud ROHDEN, 1998, p.128 - 129).

Entre os séculos XV e XVIII de nossa história ocidental, milhares de mulheres foram torturadas e exterminadas pela morte na fogueira, sob acusação de bruxaria. Foi a chamada Caça às Bruxas, que não eram nada mais que mulheres corajosas que lutavam por seus direitos, constituindo um perigo à Igreja Católica como ao sistema político e econômico que imperava na época (TOMITA, 2001/2002, p. 37). Nessa sociedade patriarcal, os maridos dominavam as mulheres em privado, e as autoridades masculinas defendiam em público a supremacia dos homens em todas as instâncias sociais.

Lamentavelmente, esta realidade não dista muito do que atualmente acontece nas outras latitudes, além do Ocidente. Em alguns países de tradição árabe, o clitóris é retirado para que as mulheres não sintam prazer sexual. Por outro lado, aproximando-nos de nossa realidade, o Brasil, no tempo dos barões do café, a mulher era considerada objeto de obediência ao marido.

O referido quadro histórico tem sua explicação, entre outras possíveis, nas consequências do patriarcado, "... tempo em que as mulheres eram esquecidas e enfraquecidas pela legislação, chegando a ser desconsideradas como ser humano, tal como fazia Esparta, na Grécia" (SANTIN, 2002, p. 81). Posteriormente, através da condição de submissão e de propriedade masculina, é que foi reconhecida a humanidade da mulher.

Realizando breve análise de como se estabelecem as relações entre homens e mulheres, é possível mostrar como as desigualdades são construídas historicamente numa relação de exploração-dominação, e de privilégio dos homens em detrimento das mulheres. Isso quer dizer que valores e idéias existentes na sociedade estabelecem hierarquia de poder entre os sexos e faz com que a relação

dominação/submissão entre homem e mulher esteja presente em todos os lugares: na família, nas empresas, nas igrejas, nos sindicatos, nos partidos políticos, mas, o mais importante de tudo é que ao se organizarem e lutarem por transformações, as mulheres criam condições para alterar paulatinamente as relações de poder, conquistando mais espaço no âmbito político e social.

Pierre Bourdieu (2002) trata especificamente da dominação do masculino sobre o feminino em sua obra “A dominação Masculina”, onde em que demonstra que esse fato está presente no processo evolutivo histórico do ser humano. Para Bourdieu:

[...] O efeito da dominação simbólica (seja ela de etnia, de gênero, de cultura, de língua etc) se exerce não na lógica pura das consciências cognoscentes, mas através dos esquemas de percepção, de avaliação e de ação que são constitutivos dos ‘habitus’ e que fundamentam, aquém das decisões da consciência e dos controles da vontade, uma relação de conhecimento profundamente obscura a ela mesma. Assim a lógica paradoxal da dominação masculina e da submissão feminina, que se pode dizer ser, ao mesmo tempo e sem contradição, espontânea e extorquida, só pode ser compreendida se nos mantivermos atentos aos efeitos duradouros que a ordem social exerce sobre as mulheres (e os homens), ou seja, às disposições espontaneamente harmonizadas com esta ordem que as impõem. [...] BOURDIEU (2002, p. 49/50).

Bourdieu (1999) descreve a violência simbólica como ato sutil, que oculta relações de poder e que alcançam não apenas as relações entre os gêneros, mas toda a estrutura social.

As relações de gênero, em conformidade com a perspectiva adotada nesse estudo, devem ser consideradas práticas discursivas que refletem e distribuem manifestações de poder e de resistência entre as pessoas, de acordo com interesses dos grupos que se organizam e se enfrentam em campos de disputas sociais. Dessa forma, pode-se conhecer as estratégias adotadas por homens e mulheres para conviverem e para se posicionarem num determinado espaço social, além de se combater a visão determinista do sexo feminino subordinado ao masculino.

Segundo Melo (1991, p.100), a teorização sobre gênero, carrega dimensão política e o desejo de transformação social, o que favorece sua abordagem sob

perspectiva crítica e politizada. Pode-se, portanto, entendê-las por meio de elementos e de discursos capazes de promover a preponderância de um sexo sobre o outro e de mediar contradições nas relações de poder entre os agentes sociais em interação. Isso pode ser percebido inclusive nas organizações. As relações de gênero estão inseridas nas disputas por promoções e cargos nas empresas, sejam elas pública ou privada. Muitas vezes, usa-se como justificativa para a conquista de uma posição, ou para o sucesso no desempenho da função, o fato de um empregado ser homem ou mulher.

Nessa linha de reflexão, os pensamentos de Michel Foucault e de Bourdieu são mencionados como referencial desse estudo pelo fato de descreverem a relação de poder em instituições. Bourdieu (1999, p.196) busca compreender tal realidade a partir da questão da dominação do homem sobre a mulher que é exercida por meio de violência simbólica, compartilhada inconscientemente entre dominador e dominado, determinado pelos esquemas práticos que funciona como um processo de correspondência entre as práticas individuais e as condições sociais em que o indivíduo está inserido.

Em se tratando da organização policial, Bourdieu (1999, p.237) defende que:

o direito consagra a ordem estabelecida ao consagrar uma visão dessa ordem que é uma visão do Estado, [...]. Ele atribui aos agentes uma identidade garantida, [...].”É o Estado que tem o poder de criar e de nomear a “organização policial-militar feminina” e de pelo ato de nomeação “consagrar a ordem estabelecida”. (BOURDIEU, 1999, p.238).

Ao nomear a polícia feminina, o Estado não alterou a identidade institucional da Polícia Militar, mas criou um espaço feminino subordinado a corporação militar. A hierarquia da organização feminina não seria a mesma do espaço masculino, mas teria “determinados graus hierárquicos”, o que significa que as policiais não poderiam ascender em todos os graus hierárquicos da corporação e sempre estariam subordinadas aos homens, configurando aí, violência simbólica às mulheres.

Segundo Bourdieu (1999, p.205): “[...] a cultura escolar propicia aos indivíduos um corpo comum de categorias de pensamento que tornam possível a comunicação”.

Partindo desse pressuposto, a educação que essas mulheres recebem capacita-as a adentrarem nesse universo historicamente e numericamente masculino, modeladas para se comunicarem, inserindo-se no sistema já existente e permanecendo, conforme Bourdieu (1999) “cúmplices” de seus colegas de farda, que para serem aceitas e para alcançar valorização profissional no grupo teriam de absorver modelos masculinos.

Nesse sentido, as teses desenvolvidas por Pierre Bourdieu(1999) nos remetem à reflexão sobre a ordem constituída e aceita por todos como legítima e conclama os grupos sociais à mobilização no sentido de buscar o reconhecimento dos mecanismos que levam a aceitação do domínio do outro sobre o outro e, de promover a ruptura do círculo vicioso que perpetua a aceitação das diferenças como algo natural, sejam elas, sociais, econômicas, políticas ou de gêneros.

Apesar de algumas divergências, Foucault (1987), aborda a questão da sociedade disciplinar, levando as mulheres a renunciar ao cuidado de si mesma para cuidar do outro. A cultura machista e a sociedade disciplinar impuseram a elas uma dinâmica de mutilação de seus desejos e de suas realizações. Nesse sentido, o descrédito e a desvalorização da mulher é apresentada por Foucault em suas diferentes obras, mais especificamente na: História da Loucura(1997); (Microfísica do Poder(1993), Vigiar e Punir (1987). Os anormais e a Ordem do Discurso(1970), necessários para acompanhar a formação, os prolongamentos e os desdobramentos da pesquisa de Foucault (1987) em relação à desvalorização feminina, são tão importantes os discursos controlados que permeiam a sociedade, perpassados por formas de poder e de repressão e, como consequência, a própria sociedade disciplinar.

No contexto da mulher policial, foco deste estudo, numa espécie de diálogo com Foucault (1987, p.119), poderíamos dizer que o policial é treinado para a submissão de seu corpo através da disciplina apreendida nos cursos de formação e no cotidiano das relações internas. Assim: “A disciplina aumenta as forças do corpo (em termos econômicos de utilidade) e diminui essas mesmas forças (em termos políticos de obediência)”, (FOUCAULT, 1987, p.120). Esse controle está presente desde a formação em filas das carteiras nas salas de aula, dos cursos de

formação, dos processos de treinamento para uso das armas de fogo e no emprego das técnicas policiais.

Com esse pensamento e a partir dos treinamentos recebidos (FOUCAULT, 1987, p.152), os policiais devem se parecer um com o outro, ter os mesmos gestos e a mesma aparência. Nessa perspectiva, as mulheres, inseridas nessa instituição muito tempo depois, e o número reduzido, têm que se encaixar nessa padronização, cujo referencial é basicamente masculino e fruto de sociedade disciplinar.

É nesse contexto que Foucault promove discussão sobre o fato de que os discursos sofrem influências de regras sociais, institucionais e detentoras de saber que, por sua vez, garantem aos discursos, o poder de ser aceito como verdadeiro.

A partir dessas reflexões, podemos perceber que as mulheres, mesmo diante desses discursos existentes, sofrendo influências de regras sociais, continuam lutando para garantir seus direitos de cuidar de si e, a partir daí, poder cuidar melhor do outro e do planeta.

2.2 Gênero e Poder na Sociedade e nas Organizações

As transformações constantes, o aumento da competitividade, juntamente com os avanços tecnológicos, tornam o ambiente no qual as organizações estão inseridas mais complexas e dinâmicas, remetendo-as à convivência com maior diversidade interna. O aumento da diversidade e da complexidade nas organizações faz emergir novos tipos de contradições, como as questões referentes às relações de gênero. Nesse contexto, as organizações passam a ser o cenário de novas formas de conflitos, cuja origem demanda discussão e compreensão e, cuja mediação depende da adaptação das práticas de gestão, o que nos permite amadurecimento teórico para trabalhar as questões que envolvem as relações sociais entre homens e mulheres no ambiente de trabalho.

Considerando o crescente aumento da inserção da mulher no mundo do trabalho, pretende-se, nesse capítulo, analisar como a relação entre as duas dimensões “gênero” e “poder” se correlacionam como elementos construtivos das

relações sociais e de como o poder atua através das representações dominantes, na sociedade e nas organizações.

Para Hirata (2002), as relações sociais de sexo estão presentes numa base material, ou seja, na divisão sexual do trabalho, em que estão presentes a hierarquização e o poder.

Para Saffioti (1980), os estudos sobre a divisão sexual do trabalho apresentam-se descritivos e classificatórios, prestam-se a indicar o diferencial de posicionamento de homens e mulheres na estrutura setorial, ocupacional e de remuneração, ou servem para indicar que o trabalho doméstico seria próprio de mulher.

Para Matsura (2000), estudos têm demonstrado a importância da atuação feminina e sua capacidade de superação e de liderança em grupos de base. Apesar disso, em muitos países as mulheres representam a maioria das professoras, mas uma minoria na direção das escolas; muitas se tornam letradas, mas, comparadas aos homens, poucas ocupam cátedras universitárias; muitas são advogadas, e poucas atingem os altos escalões do meio jurídico; nos parlamentos, as mulheres são consideradas minoria, em todos os congressos nacionais, e quando se trata de assumir pastas ministeriais essa minoria encolhe ainda mais; muitas mulheres são jornalistas, mas poucas ocupam postos de comando na imprensa. Em significativos aspectos da vida: nas diretorias, em comitês e conselhos, onde decisões políticas são tomadas, as mulheres, quase sempre, esbarram no chamado “teto de vidro” antes de alcançar os níveis nos quais a influência e a autoridade são exercidas.

Se até mesmo no sistema de produção socialista que apregoa a não exploração do homem pelo homem os antigos costumes de discriminação feminina não foram superados, não se pode negar que no interior da classe trabalhadora, a serviço do capitalismo, as mulheres sejam discriminadas e exploradas economicamente. Essa dominação cultural é histórica e segue ainda hoje sua trajetória, favorecida pelos interesses dominantes. Neste contexto, busca-se entender a mulher, como portadora de desejos e projetos enraizados em sua própria história, reagindo à realidade da organização quando suas expectativas futuras são frustradas pela ideologia dominante de igualdade formal, mas que,

mesmo assim guarda em seu âmago um espírito de subordinação. Como é natural, “à toda ação corresponde uma reação”, é de se esperar que diante dessas desigualdades entre gênero ocorra uma resposta individual ou grupal. (VICENTE e BAPTISTELLA, 1994).

Em conformidade com a análise de Castro (1998, p. 6-13) a força feminina tem desafiado a sociedade em busca de novos valores e paradigmas que possam fugir da dualidade do “sistema patriarcal capitalista” e apresentam como proposta uma visão mais dinâmica e enriquecedora da realidade.

Seguindo a mesma linha de pensamento, Machado (1999 p.45) defende que as mulheres apresentam um feitiço diferenciado no exercício das atividades. São destacados seu senso de responsabilidade e a qualidade de suas relações que acabam por produzir maior satisfação dos envolvidos no processo de trabalho. De acordo com esses autores, o gerenciamento efetuado por mulheres é caracterizado pela busca da qualidade. O desejo de realização e seu estilo de liderança, voltado às pessoas e não às tarefas, bem como do processo decisório, são características que favorecem a sobrevivência de empresas lideradas por mulheres no mercado de trabalho.

O desejo de superação da desigualdade e de obtenção da satisfação e auto-realização tem sido o objeto de luta do gênero feminino, mesmo enfrentando grande resistência e, muitas vezes, ideias preconcebidas a seu respeito. Neste sentido, Oliveira (2000, p. 26), trabalha a ideia de democratização do ambiente de trabalho ao afirmar que:

Quando as mulheres participam da política, nesse esforço coletivo e permanente para definir os parâmetros de uma melhor coexistência humana, a sociedade experimenta um salto qualitativo [...] Um dos grandes desafios democráticos para as sociedades no século XXI será o amadurecimento de sociedades em que dois sexos diferentes, herdeiros de histórias e culturas diversas, mas iguais em direitos e deveres, venham enfim a agir em igualdade de condições [...] A partilha das decisões entre mulheres e homens em pé de igualdade é uma exigência mínima sem a qual não há democracia.

O fato é que a diferença sexual é usada para, arbitrariamente, limitar a autonomia feminina, suas atividades econômicas e seu acesso ao poder político. Essas relações sociais, que dividem os sexos, propiciam diferentes oportunidades para homens e mulheres. Em todo o mundo, as mulheres enfrentam obstáculos estruturais, restrições legais, sociais e culturais que se traduzem em discriminação, tanto visíveis quanto invisíveis. Ou, como Mongella, Secretária Geral da IV Conferência sobre a Mulher afirmou: “Os problemas das mulheres não diferem de país para país - diferem apenas de intensidade” (NAÇÕES UNIDAS, 1994, p.3).

Segundo Louro (1998), enfatizar o aspecto social não significa necessariamente negar que o gênero se constitui a de corpos sexuados. Não pretende com isto negar a biologia, mas focar intencionalmente a importância da construção social e histórica produzida sobre as características biológicas. Argumenta que “as justificativas para as desigualdades precisariam ser buscadas não nas diferenças biológicas, mas sim nos arranjos sociais, na história, nas condições de acesso aos recursos da sociedade, nas formas de representação” (Louro, 1998, p.22). A referida autora sustenta:

É necessário demonstrar que não são propriamente as características sexuais, mas é a forma como essas características são representadas ou valorizadas, aquilo que se diz ou se pensa sobre elas que vai constituir, efetivamente, o que é feminino ou masculino em uma dada sociedade e em um dado momento histórico. (LOURO, 1998, p.21).

De acordo com Louro (1998, p.21), para que se compreendam o lugar e as relações de homens e mulheres numa sociedade observou-se que a construção de gênero é uma construção social. É um conjunto de implicações que entre elas envolve a dominação.

2.3 Gênero e Direitos Humanos

O tema gênero e direitos humanos nos remetem ao contexto das lutas das mulheres, organizadas nas últimas décadas em movimentos feministas e em outras organizações, para que os direitos das mulheres sejam respeitados como direitos humanos. Se legalmente os direitos humanos são os direitos de todos e

de todas e devem ser protegidos em todos os estados e nações², na prática isso ainda não acontece.

Foram as ações de grupos feministas, a partir de 1980, que forçaram a criação de organismos oficiais e de políticas públicas para lidar com a temática da violência contra a mulher. Em 1982, com a iniciativa de um grupo de mulheres, em São Paulo, de aliar-se ao Estado e de implementar um organismo estadual com políticas sociais para o combate de discriminações contra a mulher, que surgiu o Conselho Estadual da Condição Feminina, seguido pelos Conselho Nacional e Conselhos Municipais da Mulher, que então abriram espaço para a criação da Delegacia de Defesa da Mulher, conforme Boselli, (2003).

Em 1985, o Conselho Nacional levou a discussão sobre violência contra a mulher às altas esferas do poder no país, na tentativa de que o seu combate fosse identificado como luta necessária. Nessa época, a grande conquista do movimento feminista foi a implantação da primeira Delegacia de Polícia especializada no atendimento a mulheres vítimas de violência, no Estado de São Paulo, no mesmo ano, conforme Boselli (2003).

Conforme Boselli (2003), a criação da Delegacia de Defesa da Mulher pretendeu tornar pública e abrangente a discussão sobre a violência de gênero, especialmente a violência conjugal. A partir de então, a questão da violência contra a mulher tomou outras dimensões, e os movimentos brasileiros em defesa da mulher aliaram-se a movimentos mundiais, levando a ONU a reconhecer a violência contra a mulher, como um tema dos direitos humanos.

A institucionalização da Delegacia de Defesa da Mulher foi a mais ampla política pública brasileira relacionada à violência de gênero. Com a criação da Delegacia de Defesa da Mulher esperava-se que a violência de gênero, até então invisível e sem importância social, viesse a se tornar pública e notória, e que esta delegacia especializada contribuísse para melhor distribuição da justiça e para a

² Ver: Convenção sobre os Direitos Políticos da Mulher, N. I., ONU, 1952; Declaração das Nações Unidas contra a discriminação da mulher: Direitos iguais para as mulheres, N. I., 1975; Conferência do México: Igualdade, Liberdade e Paz, México, 1975. Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher, N. I., ONU, 1979; Conferência Mundial de Direitos Humanos – Viena, 1993. IV Conferência Mundial da Mulher, Beijing, 1995, entre outras. O Brasil reconheceu todos estes pactos, portanto comprometeu-se a cumpri-los. A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, também proclama a Igualdade de Direitos conforme Título II, Cap.I, artigo 5º, parágrafo 1: “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher: Decreto Legislativo n. 26, de 26-6-1994.”

promoção da cidadania de categoria discriminada, além de reelaborar o significado da violência através da perspectiva de gênero (SOARES, 1999).

O objetivo da Delegacia de Defesa da Mulher era a viabilização de um espaço com condições adequadas para que as mulheres pudessem denunciar a violência sofrida e receber um tratamento especializado. Para isso, imaginou-se que o quadro de funcionários deveria ser composto exclusivamente por mulheres (OSTERMANN, 2003a), o que permitiria às vítimas sentirem-se mais seguras, uma vez que estariam sendo atendidas por pessoas que mais bem compreenderiam as angústias femininas. De acordo com a normatização das delegacias especializadas de atendimento à mulher (BRASIL, 2005, p. 10):

São atribuições da Delegacia de Defesa da Mulher prevenir, registrar, investigar e reprimir as infrações penais, cometidas contra as mulheres vítimas de violência doméstica e de gênero, por meio de acolhimento com escuta ativa, realizada por delegadas⁵ e equipe de agentes policiais, profissionalmente qualificadas e com compreensão do fenômeno da violência de gênero.

Segundo Ardaillon e Dubert,(1987), a violência contra a mulher pode envolver desde pressão e chantagens psicológicas, ameaças de diversas naturezas, espancamentos, ou até mesmo a morte, e constitui-se uma violação dos direitos humanos.

A procura expressiva pelo atendimento da Delegacia de Defesa da Mulher, a partir de sua criação, permitiu traçar o perfil da vítima. Todos os dados indicam que a violência contra a mulher é fenômeno democrático na medida em que atinge todas as classes sociais, etnias e idades (BOSELLI, 2003).

Com relação ao treinamento e à capacitação do efetivo da Delegacia de Defesa da Mulher, os movimentos feministas, que lutaram para a estruturação das Delegacias das Mulheres, sempre acreditavam que a estrutura e o funcionamento desse órgão requeriam que as agentes fossem treinadas na perspectiva de gênero, para que os preconceitos relacionados à violência contra a mulher não fossem reproduzidos, e o atendimento realizado fosse profissional e especializado (SAFFIOTI,2004).

Para Brabo, (2005 p.263), os movimentos sociais, dentre eles o feminista, tiveram papel importante no trajeto que fez surgir a cidadã e o cidadão, os sujeitos com direito a ter direitos. Para a autora, na sociedade brasileira autoritária e conservadora, onde historicamente imperou o privilégio das classes dominantes, para as minorias sempre foi difícil chegar ao espaço público para reivindicar seus direitos e se fazer ouvir.

Nesse sentido, é de suma importância que o modelo de formação do aparelho policial seja compartilhado, adotando-se modelo de formação comunitária pautada pela modernidade e pela promoção da cidadania e dos direitos humanos.

Dessa forma, faz-se importante ressaltar que atualmente encontra-se presente no currículo das academias policiais o tema “direitos humanos” como parte do ensino fundamental, a ponto de modificar a carga horária das matérias fundamentais e proporcionar, conseqüentemente, a diminuição das matérias militares. Isso foi possível pela implementação da Matriz Curricular Nacional nos cursos de formação em todo o país, o que tem propiciado a padronização desses cursos. O objetivo dessas disciplinas é a de que o aluno desenvolva intuição, criatividade e responsabilidade social, adotando um modelo de formação da polícia comunitária pautada pela modernidade, pela racionalidade, pela técnica, e pela promoção da cidadania e dos direitos humanos. (ALBUQUERQUE, 2009).

No manual técnico do curso de formação do policial consta como filosofia básica do policiamento comunitário a seguinte referência:

A população tem um forte traço cultural de associar segurança à manifestação externa de polícia (farda, viatura e armamento); no entanto, pressupondo no homem expectativa de que, terá sua vida, direitos, e bens comuns protegidos, não será perseguido por motivos religiosos, raciais, sexuais e políticos, terá dignidade de trabalho, salário e assim viverá em paz. Nesse paradoxo de manter a ordem pública, que é o estágio em que a comunidade se encontra num clima de convivência normal e pacífica, representando assim, uma situação de bem estar social, e a polícia para manter essa situação de equilíbrio fará a Defesa Pública, através de medidas adotadas para superar antagonismo que se manifestem ou produzam efeitos no âmbito da sociedade, de forma a evitar, impedir, ou liminar a prática de atos que perturbem a Ordem Pública. (CFSDPM-SP, 1995, p. 655).

Considerando essas breves e necessárias referências, ressalta-se que, embora tenhamos tratado da situação das mulheres em relação aos direitos humanos, a abordagem que pretendemos não enfoca simplesmente a “questão” da mulher, como isolada das questões centrais da sociedade. Para Scott, (1995), nesse sentido, a referência relaciona-se a gênero e direitos humanos e não a “mulheres” e direitos humanos, embora as tenhamos como referência necessária. A categoria gênero, com origem na reflexão das feministas na Inglaterra (gender), vem ampliar e redefinir o enfoque de estudos e pesquisas antes considerados estudos da mulher. Como categoria analítica, gênero abrange também a realidade social, uma vez que as relações de gênero estruturam o conjunto das relações sociais. Nessa ótica, as relações entre homens e mulheres são percebidas como construções culturais – “a criação inteiramente social de idéias sobre os papéis adequados aos homens às mulheres” (SCOTT, 1995, p 75)

2.4 A inserção da mulher no mercado de trabalho x conflito familiar

A conquista da mulher por um espaço no mercado de trabalho começou no início do século XIX, quando a sociedade acreditava que o homem era o único provedor das necessidades da família, tendo a mulher a função de mantenedora do lar e educadora dos filhos. Conforme Luca (2001, p.21), as mulheres, quando ficavam viúvas ou pertenciam a uma classe mais pobre, tinham que sustentar seus filhos com atividades que lhes dessem um retorno financeiro. Dentre as principais atividades realizadas, destacam-se: a fabricação de doces por encomendas, o arranjo de flores, os bordados e as aulas de piano. Além de serem pouco valorizadas essas atividades, ainda eram mal vistas pela sociedade, o que dificultava a conquista das mulheres por um espaço no mercado de trabalho. Mesmo assim, algumas conseguiram transpor as barreiras do papel de ser apenas esposa, mãe e dona do lar.

A conquista da mulher por um espaço no mercado de trabalho começou de fato com a I e II Guerras Mundiais (1914-1918 e 1939-1945, respectivamente), quando os homens foram para as frentes de batalha e as mulheres passaram a assumir os negócios da família e a posição dos homens no mercado de trabalho.

Mas a guerra acabou, e com ela a vida de muitos homens que lutaram pelo país. Alguns dos que sobreviveram ao conflito foram mutilados e impossibilitados de voltar ao trabalho. Foi nesse momento que as mulheres sentiram-se na obrigação de deixar a casa e os filhos para levar adiante os projetos e o trabalho, realizados por seus maridos (ARAÚJO, 2004, p.45).

No século XIX a consolidação do sistema capitalista proporcionou inúmeras mudanças no processo produtivo das empresas e na organização do trabalho feminino. Com o desenvolvimento tecnológico e o intenso crescimento industrial, boa parte da mão-de-obra feminina foi transferida para as fábricas. Desde então, algumas leis passaram a beneficiar as mulheres. Ficou estabelecido na Constituição de 32 que

sem distinção de sexo, a todo trabalho de igual valor correspondente ao salário igual; veda-se o trabalho feminino das 22 horas às 5 da manhã; é proibido o trabalho da mulher grávida durante o período de quatro semanas antes do parto e quatro semanas depois; é proibido despedir a mulher grávida pelo simples fato de gravidez (ARAÚJO, 2004, p.49; FERREIRA,2000)

Mesmo com essas conquistas, o autor ainda relata que algumas formas de exploração perdurou por muito tempo. Como exemplo, jornadas de trabalho entre 14 e 18 horas e diferenças salariais acentuadas. A justificativa para esses acontecimentos está centrada no fato de a sociedade acreditar que o homem representa o papel de chefe de família e tem o dever de trabalhar para o sustento da casa, não havendo necessidade de a mulher buscar fora de casa uma renda para ajudar nas despesas domiciliares. Mas, essa visão de estrutura familiar vem sendo reconstruída com a necessidade de a mulher atuar no mercado de trabalho, onde ela descobriu que além dos afazeres domésticos, é capaz de conquistar espaço no mercado de trabalho.

Tal evolução é analisada por Bruschini (1994, p.68), que confirma ser nos últimos cinquenta anos um dos fatos mais marcantes ocorridos na sociedade brasileira a inserção crescente das mulheres na força de trabalho e o impacto dos movimentos feministas com a presença cada vez mais atuante das mulheres nos espaços públicos, que fizeram com que houvesse profundas transformações nos padrões de comportamento e nos valores relativos ao papel social da mulher.

Bruschini e Lombardi (1999 p.30) apontam as tendências para o trabalho feminino no Brasil no fim do século passado, entre os anos 80 e 90, quando ocorreu um movimento de mudança favorável às mulheres instruídas. Esse crescimento da participação das mulheres em profissões de prestígio é visto como resultado da convergência de fatores, como a intensa transformação cultural, social e política que estimulou as mulheres a continuar os estudos universitários e a buscar a carreira profissional, além do casamento e da maternidade. Em algumas profissões, também, ocorreu o processo de racionalização do trabalho e de perda de *status* atribuído aos homens, o que possibilitou a inserção das mulheres em profissões de nível universitário.

Para Bruschini e Adarllon (1999, p.29), a progressão da integração das mulheres ao mercado de trabalho foi, de fato, espantosa. Em 1976, havia 11,4 milhões de mulheres economicamente ativas no País, e, na década em análise, esse contingente passou de 22,9 milhões em 1990 para 31,3 milhões em 1998; a taxa de atividade feminina em 1998 chegou a pouco mais de 47%, ou seja, para cada 100 mulheres em idade de trabalhar, 47,6 trabalhavam ou procuravam trabalho. Ainda para as mesmas autoras, apesar de as mulheres estarem adentrando novos e promissores espaços de trabalho, nos quais as características de sua inserção mostraram-se muito semelhantes às dos homens, nem por isso deixam de estar sujeitas a padrões diferenciados por gênero. De fato, a participação das mulheres no mercado de trabalho, ainda não pode ser caracterizada como participação igualitária, pois a maioria das trabalhadoras continua concentrada em atividades do setor de serviços e no segmento informal do mercado de trabalho, e muitas vezes sob condições precárias, percebendo baixos salários e sob desigualdades salariais entre homens e mulheres.

No que diz respeito ao perfil da força de trabalho feminina, vários estudos têm mostrado que desde 1980, ele vem sofrendo alterações: se até o final dos anos 70, a maior parte das trabalhadoras era jovem, solteira e sem filhos, hoje a maioria é mais velha, casada e tem filhos. Além disso, no último quarto de século, desenharam-se e se consolidaram duas outras tendências: verificou-se importante queda na taxa de fecundidade das brasileiras, o que influenciou no tamanho das

famílias, hoje muito menores do que no passado; e o aumento do número de famílias chefiadas por mulheres Bruschini e Lombardi (1999).

Em relação aos rendimentos do trabalho, uma tendência iniciada nos anos 80 vai se consolidar nos 90: diminui o espaço de desigualdade entre a remuneração de homens e de mulheres. Quer dizer, as mulheres continuaram a ganhar menos que os homens independentemente do setor de atividade econômica, mas a situação feminina já melhorou um pouco; da duração da jornada de trabalho, do número de anos de estudo, da sua posição na empresa (ou do tipo de vínculo de trabalho), mas a diferença continua entre seus ganhos e os dos homens mesmo que a distância esteja diminuindo. (BRUSCHINI E LOMBARDI 2003).

No que diz respeito à ampliação da participação da mulher no mercado de trabalho, esse fato tem alterado o perfil da força de trabalho cuja presença feminina é de aproximadamente 40%, ocasionado modificações quando se compõe o gênero de diversas profissões (SEGNINI, 1998; BRUSCHINI, 2000). Entretanto isso não representou a diminuição das desigualdades profissionais entre homens e mulheres, pois as trabalhadoras permanecem concentradas em determinados setores e profissões e essa segmentação constitui a base das desigualdades profissionais entre os sexos (MELO, 2001, p.35).

Além disso, quando mulheres ocupam cargo de comando, diante da expectativa sobre o seu desempenho aproximar-se do comportamento masculino, elas muitas vezes são vítimas de rotulações. E também sofrem por privilegiar, por exemplo, o espaço profissional ao invés do familiar, sendo acusadas de mães ou esposas egoístas. Se sua postura é de combatividade, são consideradas excessivamente agressivas; suspeitas são levantadas sobre a forma de acesso a cargos superiores (PUPPIN, 1994). São dificuldades e preconceitos que acabam por inibir a capacidade competitiva das mulheres, ao exigir delas um esforço sobrenatural, não apenas com relação a seu desempenho, mas também à conquista necessária da confiança de todos.

A família e o trabalho são dois espaços sociais, os quais levam as pessoas a vivenciar experiências que delimitam “de algum modo sua identidade pessoal e social” (CHANLAT, 1996, p. 108).

Nas últimas décadas, os espaços sociais da família e do trabalho, essenciais para a vida, foram influenciados por uma série de transformações econômicas, políticas e tecnológicas que atingiram a sociedade. Tais mudanças afetaram as relações familiares e de trabalho, gerando a necessidade de ajustes no estilo de vida, com o intuito de incorporar novos valores e novas atitudes que emergiram desse processo de transformação e que levaram a sociedade a revitalizar a vida no trabalho e na família (SILVA, 2005).

De acordo com Greenhaus e Singh, (2004 Apud LINDO et al, 2004), tanto nossa vida profissional pode acrescentar ou, ao contrário, deteriorar/atrapalhar a vida familiar, quanto a vida familiar pode vir a ter influências sobre a vida profissional, sejam elas boas ou ruins.

as empresas tradicionais inegavelmente nutrem os conflitos entre trabalho e família. Isto às vezes é realizado conscientemente, através de ameaças como, por exemplo, “para crescer aqui dentro, você deve estar disposto a fazer sacrifícios”; entretanto, na maior parte das vezes isso é feito inadvertidamente, “simplesmente criando-se uma série de exigências e pressões sobre os indivíduos, que inevitavelmente entram em conflito com o tempo para a família e para si próprio. (SENGE 2005, p.333).

O excesso de trabalho, o aumento de responsabilidade e também o aumento da competição no mercado são alguns fatores que provocaram o surgimento de uma relação com o trabalho que, muitas vezes, gera ansiedade, sofrimento, medo, desânimo, tensão e decepção (SILVA, 2005). Nesse contexto, percebe-se que, atualmente, “encontrar o equilíbrio entre meu trabalho e minha família” é a prioridade número um por mais participantes (dos programas de liderança e domínio pessoal) do que qualquer outro assunto em particular (SENGE, 2005, p.333). Evans (1996, p. 18) destaca que “o indivíduo tem carreira profissional de trabalho, carreira conjugal, carreira de pai ou mãe e, às vezes também, uma carreira ativa de lazer”.

As pessoas constantemente argumentam que o trabalho ocupa espaço muito grande na vida, sobrando pouco tempo para a vida em família. Os filhos são afetados pelo fato de os pais não terem tanto tempo para se dedicar a eles. Os filhos que já estão na adolescência até entendem, mas os filhos menores sofrem pela falta de atenção dos pais, podendo lhes causar até problemas psicológicos.

De acordo com Evans (1996), além da questão dos filhos, não há uma relação muito clara entre tempo e energia. Às vezes as pessoas aparentemente não sabem aproveitar o tempo, o que acaba influenciando em sua qualidade de vida.

Segundo Evans (1996) essa pessoa torna-se prisioneira de seu próprio sucesso e coloca o trabalho acima de tudo, inclusive da convivência em família. É alguém que prepara vários álibis (BARTOLOMÉ, 2001) para justificar a falta de tempo para a família, assim, o prisioneiro do sucesso sabe que não são desculpas, pois a razão principal de ele trabalhar desse jeito não está associada a nenhum dos motivos que ele menciona; ele trabalha porque gosta (EVANS, 1996). As pessoas com este caráter não sabem separar o trabalho, a família, o lazer. Isso gera um sentimento de culpa muito grande, cujas pressões podem levá-lo a tomar uma atitude como o divórcio, uma discussão sobre a sua qualidade de vida, ou até um distanciamento das pessoas que convivem com ele, passando a ser até um “estranho no ninho”. Um aspecto a ser ressaltado é que o prisioneiro do sucesso deve perceber que “o casamento, é uma carreira. A relação é uma carreira, é uma trajetória difícil e árdua e não se desenvolverá nem se tornará mágica num fim de semana prolongado, ao contrário, vai levar muito tempo e requer muito trabalho” (EVANS, 1996, p. 22).

Enquanto em muitas culturas é aceitável que os homens se especializem em seus papéis profissionais e deleguem a responsabilidade principal da vida privada a suas esposas, (BARTOLOMÉ; EVANS, 2001, p.39) revela terem a impressão “de que, mesmo nas culturas mais liberais e avançadas, a mulher casada que escolhe seguir uma carreira ainda é considerada responsável pela qualidade de vida do casal.

Os dilemas e os conflitos que as mulheres enfrentam na tentativa de administrar o relacionamento de sua vida privada e profissional podem ser ainda mais difíceis do que aqueles enfrentados pelos homens. As mulheres estão sob maior pressão para administrar com habilidade os limites entre a vida privada e profissional (BARTOLOMÉ; EVANS, 2001). Segundo Schneer e Reitman (1993 apud SILVA, 2005, p.48), existe uma geração que, no caso das mulheres, assume que não poderia competir com homens se elas tivessem responsabilidades de uma

família que iria desviar sua atenção do trabalho; assim elas não casam ou, se isso acontecer, elas não têm filhos.

De acordo com Probst (2006, p.4), as mulheres sofrem mais do que os homens com o estresse da carreira, pois as pressões do trabalho fora de casa se duplicaram. Elas mulheres se dedicam tanto ao trabalho quanto o homem e, quando voltam a casa, instintivamente dedicam-se com a mesma intensidade ao trabalho doméstico. Embora alguns homens ajudem em casa, não chegam nem perto da energia que a mulher tende a dar. Percebe-se que notáveis mudanças demográficas, tais como o número crescente de mulheres na força de trabalho, vem introduzindo um número maior de mães no mercado de trabalho, ampliando a conscientização das questões relativas ao trabalho e à vida pessoal (FRIEDMAN et al, 2001, p.10). Assim, para todas as mulheres que desejam combinar carreira e família e que querem participar ativamente da criação dos filhos e que também querem perseguir uma carreira seriamente, “a chave para mantê-las é dar a flexibilidade e o tempo de que precisam para dar atenção à família, e que tudo funcione de forma eficaz” (SCHWARTZ, 2001, p. 114).

Vale destacar que mesmo não devendo haver medo do conflito, temos de reconhecer que existe um modo destrutivo e um modo construtivo de proceder em tais momentos. (FOLLET apud HAMPTON, 1991, p.291). Assim, identificam-se duas possibilidades de agir em relação aos conflitos constantes no dia-a-dia dos indivíduos, não podendo ser evitados de maneira absoluta.

Os conflitos entre trabalho e família são muito comuns nos dias atuais, em função das paixões e dos interesses que atingem a sociedade, que passou a priorizar uma visão de curto prazo (SILVA, 2005). Além disso, Silva (2005) aponta que as mudanças ocorridas na estrutura demográfica da sociedade alteraram a estrutura familiar tradicional, o que provocou a necessidade de ajustamento nas relações pessoais e profissionais. O desenvolvimento de estudos sobre o tema pode ajudar a compreender as implicações das mudanças ocorridas no mundo do trabalho e na sociedade, na vida das pessoas e, no caso desse estudo, na vida das mulheres que ocupam postos de comando na carreira militar.

2.5 A mulher no contexto econômico

Nosso propósito é apresentar a mulher enquanto agente econômico participativo que vem, ao longo do tempo, superando discriminações, lutando por mudanças e por ascensão profissional e buscando sua inserção no mercado de trabalho, desvinculando sua imagem daquela figura romântica, sensível, frágil e batalhadora que vive para a família e se consagra com o triunfo do marido e dos filhos.

Partindo do princípio de que as condições sociais vivenciadas por um grupo delimitam as experiências de seus membros e que a estrutura social determina, em grande parte, o que e como os membros de um grupo pensam, e ainda, que a condição mental dos membros de um grupo reflete uma estrutura social, torna-se importante estudar e entender essas relações no ambiente de trabalho. Sendo as relações de trabalho parte das relações sociais, acaba por gerar pontos divergentes entre os gêneros. A posição de subalternidade da mulher frente à distribuição desigual do poder no processo de construção social, supostamente afeta o comportamento humano no trabalho e o bem-estar pessoal e familiar. (WAGNER, 2002)

De acordo com Steil (1997, p. 67) as mulheres são excluídas das decisões nas empresas porque a cultura masculinizada tende a seguir a lógica do interesse próprio, “criando e alterando estruturas que sustentem sua necessidade de diferenciação enquanto grupo”. De acordo com a autora, existem forças “conscientes e inconscientes” atuando para impedir a divisão do poder entre os gêneros. Assim, o interesse maior da elite dirigente é assegurar sua manutenção no poder, ainda que “tenha de tomar ações contra os interesses gerais da organização”.

Neste contexto de desigualdade de oportunidades, segundo Sousa e Guimarães, (2000) pesquisas indicam que o contingente feminino, no interior das organizações, concentra-se nos postos menos qualificados, em pré-montagens, em trabalhos miúdos, manuais e repetitivos. Apesar de receberem elogios pela qualidade dos serviços prestados às organizações, os trabalhos femininos

geralmente são aqueles enfadonhos e cruciais para os homens. No espaço fabril o argumento utilizado para segregar a mulher centra-se na ausência da força física, não obstante esse argumento não seja suficiente para justificar as barreiras criadas entre os gêneros (SOUSA e GUIMARÃES, 2000).

Nesse sentido, Steil (1997, p. 63) complementa esse raciocínio afirmando que “as mulheres são segregadas em termos ocupacionais, avaliadas injustamente e menos remuneradas do que os homens”.

Para Belle (1993, p. 131) é culturalmente cada vez menos aceitável que as organizações continuem a oferecer possibilidades de carreiras diferentes aos homens e às mulheres. De acordo com a autora, se é verdade que as organizações são produzidas pela cultura, elas também são produtoras de cultura. Sendo assim, as *organizações* “tem pela frente um novo desafio a vencer: encontrar uma nova arte de viver e trabalhar juntos tanto para o homem como para a mulher”. Entretanto, faz-se necessário argumentar que os conceitos já estabelecidos no cotidiano organizacional não permitem facilmente discussão teórica sobre as relações de gênero, dando assim, subsídios à perpetuação do estado de dominação.

Mas, foi a partir dos anos setenta do século XX, que ocorre um crescimento importante da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro. Esse fenômeno é apontado por Bruschini (1994, p.179) como "uma das mais marcantes transformações sociais ocorridas no país". Segundo Leone (2000) esse crescimento ocorre num contexto de expansão da economia com acelerado processo de industrialização, acompanhado de intensa urbanização. As mulheres se introduzem no mercado de trabalho ocupando postos de trabalho flexível, precários em grande parte pertencentes ao setor terciário (comercial e serviço) formal e informal.

Durante a década de oitenta, o país sofre mudanças importantes em sua organização política e econômica devido à implantação mais efetiva das práticas neoliberais. A crise da dívida externa, os planos de ajuste econômico e as restrições dos gastos públicos no social conduzem à maior precariedade do mercado de trabalho e ao aumento da exclusão social. O crescimento da participação feminina no mercado de trabalho mantém-se a partir dessa década,

apesar da retração da atividade econômica e da conseqüente perda das ocupações. Na segunda metade dos anos oitenta, a força de trabalho migrou do setor industrial para o setor terciário e, segundo Bruschini (2000), os setores mais destacados na geração de postos de trabalho foram os de prestação de serviços, o comércio, as atividades sociais e a administração pública. Muitos desses novos postos eram informais, com baixa produtividade e com salários menores que os da indústria.

Os anos noventa são caracterizados pela abertura econômica, pelas poucas inversões de capital no setor social e pela flexibilização e terceirização da economia, estimava-se que em torno de 74% da população ativa feminina estavam concentradas no setor terciário. (MALAGUTTI, 2000). Nessa época, de acordo com Bruschini (2000), o comércio absorve mais mulheres do que homens. E é justamente esse setor que apresenta mais flexibilização nas relações de trabalho, com aumento das atividades informais e precárias.

Ao longo do tempo, a força feminina foi utilizada pelo capitalismo tanto em sua expansão, quanto em situações específicas com a finalidade básica de baixar custos, tendo em vista a mística de que a mulher, por suas características peculiares, propicia a “criação de mais valia absoluta”. O empresariado teria, não fosse à reação da sociedade, utilizado, de forma exacerbada e vantajosa a força de trabalho da mulher (VICENTE; BAPTISTELLA, 1994).

Acompanhou esse movimento intenso na busca de equidade entre homens e mulheres, questionando estereótipos e conceitos, reivindicando novos espaços e direitos (HIRATA 1998, p.98). Para essa mesma autora, vem sendo observado um comportamento diferenciado da taxa de atividade feminina em quase todos os países industrializados: enquanto “[...] as taxas masculinas estagnam ou decrescem, as femininas ampliam-se durante os períodos de expansão e continuam a crescer durante a crise”. Esses movimentos, se não conseguiram reverter o padrão de desigualdade que tradicionalmente marca a presença de homens e mulheres no mercado de trabalho, provocaram alterações importantes, reconfigurando as relações entre os gêneros e dentro do próprio grupo feminino.

As explicações para tal quadro devem considerar um conjunto de fatores, cuja origem pode ser remetida tanto ao campo econômico, quanto a fatores

socioculturais e institucionais. Portanto, ao lado de elementos relacionados a mudanças estruturais na economia, também devem ser consideradas as modificações comportamentais, bem como a conscientização das mulheres e suas lutas direcionadas à construção de uma situação mais igualitária na sociedade, seja nas relações familiares — no espaço reprodutivo —, seja no âmbito do trabalho — no espaço produtivo. (SILVA,1997,p.26).

Segundo Brabo (2005 p.90), a diferença quanto à importância atribuída ao papel de cada um dos sexos é universal, resultante das relações de produção. Cada cultura atribui traços característicos a seus povos, determinando idéias, valores e comportamentos comuns a homens e mulheres.

Para Brabo (2005 p 91):

em quase todas as sociedades, o poder era atribuído ao homem em seu cotidiano nas relações familiares, na sociedade; enquanto sua identidade era formada para exercer poder, em todas as circunstâncias da vida, a identidade da mulher era construída, ouvindo as palavras: castidade, humildade, modéstia, sobriedade, *trabalho* etc. Isso aconteceu durante séculos e parece que ainda existem resquícios deste modo de pensar.

Segundo Antunes (2000, p.45), na divisão sexual do trabalho, geralmente as atividades de capital intensivo, dotadas de maior desenvolvimento tecnológico, que exigem conhecimento técnico, são preenchidas pelo trabalho masculino, enquanto aquelas de menor qualificação, fundadas em trabalho intensivo, com níveis mais intensificados de exploração do trabalho, são destinadas às mulheres. Esses fatores têm desenhado nova divisão sexual do trabalho. Exemplo disso se percebe no Reino Unido e na Inglaterra, onde há maior concentração de homens em atividades mais valorizadas e de mulheres em atividades rotinizadas e manuais, sendo mais constantes as formas de trabalho temporário, *part-time*, e o prolongamento da jornada de trabalho, características essas acentuadas na Ásia, Europa e América Latina.

É sabido que a *polivalência* e *multiatividade* do trabalho são características mais adequadas ao gênero feminino, pela forma com que as mulheres se inserem, desde cedo, nas atividades do trabalho reprodutivo, enquanto os homens têm dificuldade de adaptar-se às novas dimensões polivalentes. Essas características

têm sido utilizadas como atributo pelo capital, que intensifica as desigualdades entre gêneros e classes. Antunes diz (2000, p. 109):

[...] vivenciamos também a efetivação de uma construção social sexuada, onde os homens e as mulheres que trabalham são, desde a família e a escola, diferentemente qualificadas e capacitadas para o ingresso no mercado de trabalho.

O que se constata é que a exploração do trabalho feminino intensificou-se com o processo de reestruturação produtiva. Hirata (2002) considera que a emergência de um novo paradigma produtivo alternativo ao modelo *fordista* de produção é questionável quanto às diferenças relacionadas ao gênero. Através da realização de um estudo comparativo entre Japão, França e Brasil, com empresas matrizes e filiais, verificou-se a extrema variedade na organização e na gestão da força de trabalho, em *função da divisão sexual do trabalho*. A autora percebeu que os empregadores dos três países reconheciam as qualidades da mão-de-obra feminina, mas não reconheciam essas qualidades como qualificações. Outra questão é que o caráter parcelar do trabalho é mais acentuado no Brasil e, as políticas de gestão da mão-de-obra são diferenciadas segundo o sexo. Hirata (2002, p. 43) observou que

[...] não há uma única divisão de trabalho e que a adoção ou rejeição de práticas de gestão tayloristas depende, além de escolhas puramente tecnológicas, de vários fatores de ordem sociocultural e histórica. Compreendemos que não existem modalidades de divisão sexual do trabalho, mas várias formas de expressão desta divisão do trabalho, em que a mulher pode ocupar novos papéis antes negados a ela por sua condição de sexo frágil.

Segundo Antunes (2000 p. 18), não podemos ter uma visão unilateral sobre a inserção da mulher na divisão sexual do trabalho. Consideramos que essa questão deve ser pensada sob dois enfoques. Por um lado, conciliar a realização pessoal e profissional fez com que as mulheres mudassem de atitude, por exemplo: casar-se mais tarde, ter menor número de filhos, mudanças nos papéis de gênero, de acordo com a vida profissional dos parceiros etc; por outro lado, fez com que a mulher adquirisse sua emancipação parcial. Ainda para Antunes (2000 p. 109):

é evidente que a ampliação do trabalho feminino no mundo produtivo das últimas décadas é parte do

processo de emancipação parcial das mulheres, tanto em relação à sociedade de classe quanto às inúmeras formas de opressão masculina, que se fundamentaram na tradicional divisão sexual do trabalho.

Essa emancipação é contrária às formas históricas, que tiveram no patriarcado a opressão da mulher pelo homem entendida com fenômeno necessário e natural. Essa emancipação é uma conquista feminina na “[...] qual os homens livres devem somar-se, mas sem papel de mando e controle” Antunes (2 p. 111).

Dessa forma, provocou-se um empoderamento das mulheres, sobretudo em sociedades mais avançadas. Para Itaboraí (2003, p. 157), “quando falamos em empoderamento, a questão mais evidente é a crescente dedicação das mulheres ao trabalho, o que garantiu sua definitiva inserção na esfera pública”. (PINNELLI, 2004, p. 64), em seu artigo sobre Gênero e família nos países desenvolvidos, fez, a partir de publicações internacionais, uma análise geográfica que pontua o empoderamento das mulheres no núcleo familiar medido através de “referência aos recursos (educação e trabalho remunerado) e poder (medido por sua presença no parlamento): estes são indicadores crus de um conceito que é mais complexo, mas, junto com a apropriação por sexo das matrículas na educação de terceiro grau, dão uma idéia do declínio nas diferenças de gênero. O que se verifica é que [...] as características da área em que o equilíbrio de gênero é atualmente o melhor: no investimento no capital humano das mulheres [quando] é alto, a saúde é boa, a participação na força de trabalho é alta (mais especificamente no setor terciário, e é mais segregada), a idade ao casar é tardia, a participação parlamentar é alta, mesmo os níveis máximos, e as mulheres há muito tempo participam ativamente na administração do poder público (PINNELLI, 2004, p. 69).

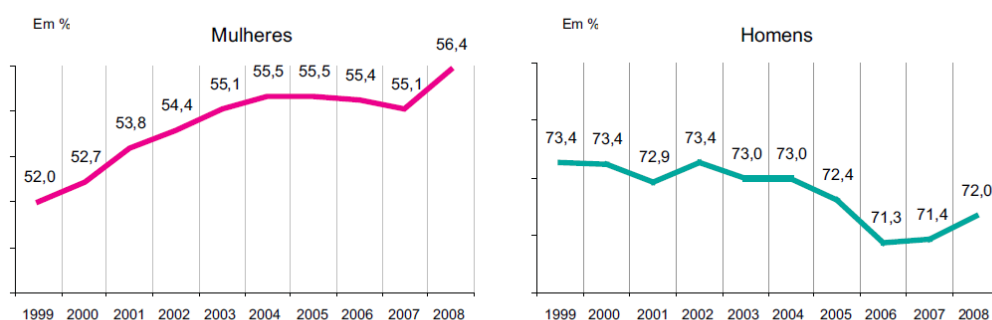
Tais constatações são reforçadas por Bruschini e Lombardi (1996), as quais mencionam que é preponderante determinar a “feminização” do mercado de trabalho, com o aumento do nível de escolaridade da mulher brasileira nos últimos anos, graças à evolução dos seus valores sociais. Esse fator tem levado também à queda da taxa de fecundidade devido à adoção de métodos anticonceptivos, os quais se tornaram mais acessíveis e diversificados nos últimos tempos. Desse

modo, mulheres mais instruídas acabam tendo menor número de filhos, o que as torna mais disponíveis para a atividade econômica

2.6 Indicadores sociais e a questão de gênero

Como forma de ratificar as premissas acima, pesquisas realizadas pela Fundação SEADE e DIEESE³ observaram como o tipo de arranjo familiar e a posição da mulher na família influenciam sua inserção no mercado de trabalho. As informações foram obtidas a partir da base de dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego, na Região Metropolitana de São Paulo, no biênio 2007-2008. Verificou-se que após interromper o movimento de expansão entre 2005 e 2007, a taxa de participação das mulheres, na Região Metropolitana de São Paulo, voltou a crescer, ao atingir 56,4%, em 2008, frente aos 55,1% do ano anterior. Entre os homens, também houve aumento, embora com menor intensidade (de 71,4% para 72,0%), conforme demonstra o Gráfico I.

Gráfico 1
Taxas de Participação, por Sexo
Região Metropolitana de São Paulo
1999-2008



Fonte: SEP. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT. Pesquisa de Emprego e Desemprego – PED.

O aumento da taxa de participação feminina foi generalizado em termos etários, com destaque para a faixa de 50 a 59 anos (Tabela 1). Também neste grupo observou-se crescimento da taxa de participação masculina.

³

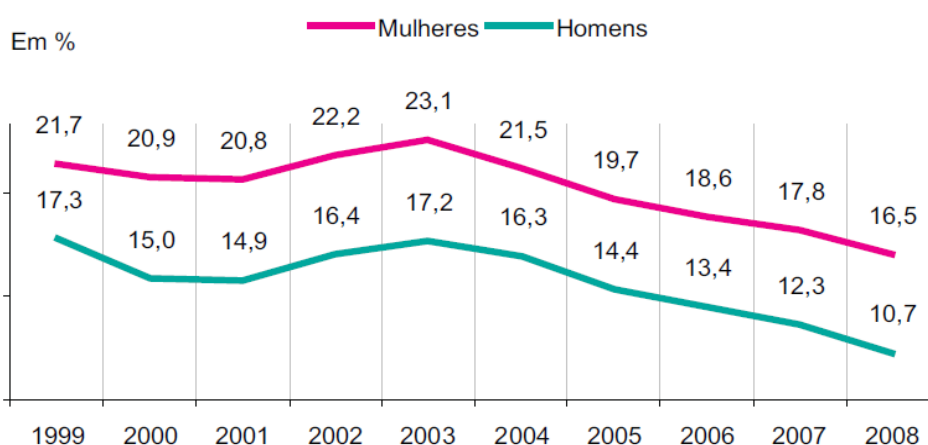
Tabela 1
Taxas de Participação, por Sexo, segundo Faixa Etária
Região Metropolitana de São Paulo
2007-2008

| Faixa Etária | Em porcentagem | | | | | |
|----------------|----------------|-------------|-------------|-------------|------------------------|------------|
| | Mulheres | | Homens | | Variações 2008/2007 | |
| | 2007 | 2008 | 2007 | 2008 | Mulheres | Homens |
| Total | 55,1 | 56,4 | 71,4 | 72,0 | 2,4 | 0,8 |
| 10 a 17 Anos | 16,2 | 17,5 | 17,8 | 18,8 | 8,0 | 5,6 |
| 18 a 24 Anos | 78,0 | 79,7 | 88,9 | 89,0 | 2,2 | 0,1 |
| 25 a 39 Anos | 76,8 | 78,4 | 93,6 | 93,7 | 2,1 | 0,1 |
| 40 a 49 Anos | 68,5 | 69,5 | 89,3 | 90,6 | 1,5 | 1,5 |
| 50 a 59 Anos | 47,7 | 50,1 | 75,2 | 77,9 | 5,0 | 3,6 |
| 60 Anos e Mais | 12,8 | 13,0 | 32,6 | 32,9 | 1,6 | 0,9 |

Fonte: SEP. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT. Pesquisa de Emprego e Desemprego – PED.

A taxa de desemprego total das mulheres é tradicionalmente maior do que a dos homens. Mesmo com sua redução pelo quinto ano consecutivo (Gráfico 2), a das primeiras (16,5%, em 2008) continua bastante superior à dos últimos (10,7%). A relação entre essas taxas manteve-se elevada e crescente, pelo quarto ano consecutivo, com particular intensidade em 2008 (Tabela 3)..

Gráfico 2
Taxas de Desemprego Total, por Sexo
Região Metropolitana de São Paulo
1999-2008



Fonte: SEP. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT. Pesquisa de Emprego e Desemprego – PED.

Tabela 3
Taxas de Desemprego Total, por Sexo
Região Metropolitana de São Paulo
1999-2008

| Anos | Em porcentagem | | | | |
|------|----------------|----------------|------------|----------------|-----------------|
| | Mulheres (A) | Variação Anual | Homens (B) | Variação Anual | Relação (A)/(B) |
| 1999 | 21,7 | 2,8 | 17,3 | 7,5 | 1,25 |
| 2000 | 20,9 | -3,7 | 15,0 | -13,3 | 1,39 |
| 2001 | 20,8 | -0,5 | 14,9 | -0,7 | 1,40 |
| 2002 | 22,2 | 6,7 | 16,4 | 10,1 | 1,35 |
| 2003 | 23,1 | 4,1 | 17,2 | 4,9 | 1,34 |
| 2004 | 21,5 | -6,9 | 16,3 | -5,2 | 1,32 |
| 2005 | 19,7 | -8,4 | 14,4 | -11,7 | 1,37 |
| 2006 | 18,6 | -5,6 | 13,4 | -6,9 | 1,39 |
| 2007 | 17,8 | -4,3 | 12,3 | -8,2 | 1,45 |
| 2008 | 16,5 | -7,3 | 10,7 | -13,0 | 1,54 |

Fonte: SEP. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT. Pesquisa de Emprego e Desemprego – PED.

Para as mulheres, o crescimento do nível de ocupação em 2008 foi o maior em sua trajetória de elevação de dez anos consecutivos e superou o observado para os homens (5,6% e 3,8%, respectivamente). O nível de ocupação feminina cresceu em praticamente todos os setores de atividade analisados em especial nos Serviços e no Comércio. Entre os homens, o aumento mais intenso ocorreu na Construção Civil e na Indústria.

Devido ao crescimento mais acentuado de seu nível ocupacional, as mulheres ampliaram sua participação no total de ocupados, que passou de 44,7%, em 2007, para 45,1%, em 2008. O rendimento médio real por hora das mulheres ocupadas apresentou pequena variação negativa (0,9%) em relação ao ano anterior e passou a corresponder a R\$ 5,76, o que equivale a 76,4% do atribuído aos homens (R\$ 7,53). Para estes, houve ligeiro aumento (1,0%), ampliando a diferença entre os sexos.

Após essa breve análise e levantamento de dados, o que se pode observar é que as questões de gênero inseridas na divisão sexual do trabalho não desapareceram, mas, aos poucos, vão sendo atenuadas. Esses avanços não erradicam as desigualdades de gênero, haja vista a participação das mulheres no mercado de trabalho não ser suficiente para definir situação de maior equidade de gênero, mas trata-se de aspectos importantes de avanço da categoria feminina em busca de maior reconhecimento social e profissional

3 A POLÍCIA E A INSERÇÃO DA MULHER NA CORPORAÇÃO.

Este tópico faz uma abordagem que se torna importante, uma vez que a polícia tradicional brasileira detém na atualidade uma imagem desgastada perante a sociedade, tal como de uma polícia autoritária e afastada das comunidades, que pratica ação violenta, com uso da força muitas vezes desnecessária, como fenômeno de cultura instaurada ao longo do tempo e como consequência, não mais consegue responder às exigências impostas pelo contexto social atual de polícia cidadã, solidária e compartilhada.

Dessa forma, conhecer o histórico e sua evolução faz-se necessário para que possamos refletir sobre outras possibilidades, a exemplo de uma polícia de aproximação.

3.1 O surgimento da Polícia

A palavra "Polícia" surge na Grécia, provindo do termo grego "politéia" e do latim "politia"; é um conjunto de leis ou regras impostas ao cidadão, com a finalidade de assegurar a moral, a ordem e a segurança pública, (FILHO, 2006, p1).

A necessidade de se criar um organismo que pudesse, de alguma forma, manter a ordem, a tranquilidade e a segurança dos indivíduos, está ligada à antiguidade, quando o homem deixou o isolamento das cavernas e passou a se agrupar, formando as primeiras comunidades. Com o passar dos tempos, houve aumento significativo dos grupos, e com isso, vários conflitos surgiram. Guerras com grupos rivais e atritos dentro da própria comunidade comprometiam a existência do Clã. Foi então que se sentiu a necessidade de criar, dentro dos clãs, grupos aos quais cabia não só o dever de defender a comunidade de hostilidades externas, provocadas pelos clãs rivais, mas também o de garantir a segurança interna, evitando que houvesse a discórdia e que crimes viessem a ocorrer. Surge, então, o que passa a ser denominada Polícia (MAGALHAES FILHO, 1996, p1).

Encontramos, na história do Brasil, o embrião das estruturas policiais. A verdade é que desde os primórdios, a atuação da polícia não assegurou laços de confiança com a sociedade, ao contrário, a atuação policial fez e faz emergir

percepções sociais que não contribuem para a ampla participação na segurança pública, uma vez que a coerção indiscriminada e o uso que a polícia faz da força estão fortemente presentes na vida cotidiana e no imaginário coletivo, conforme Bicudo, (1994).

A presença da instituição policial no Brasil data de 1530, quando da chegada da expedição de Martim Afonso de Souza, passando esta por sucessivas reformulações nos anos de 1534, 1538, 1557, 1565, 1566, 1603 e, sucessivamente, até a chegada da família real ao Brasil em 1808. No dia 10 de agosto daquele ano, criou-se, mediante Alvará Régio, o cargo de Intendente Geral de Polícia, ocupado, pela primeira vez, pelo Desembargador Paulo Fernandes Viana, incumbido, imediatamente, de criar suas diversas seções. Somente em 1841, conforme Macedo (1987) é que se institui o cargo de Chefe de Polícia em cada uma das Províncias do País

A prática da polícia brasileira, ao longo da história, transcendeu suas disposições constitucionais, com funções pautadas nas instituições políticas, a exemplo do Estado Novo, caracterizando-se como um Estado Policial que teve o direito de coagir o cidadão pela supressão do seu próprio direito, configurando um dos momentos mais violentos da história brasileira. Na época, a polícia tornou-se instrumento de determinados grupos e classes, considerando inimigo todo aquele que se opunha ao sistema, configurando uma realidade em que a violência assumiu forma de justiça. De 1964 a 1985, novos elementos articularam-se a esse Estado Policial, edificando-se os preceitos da Ideologia da Segurança Nacional, na qual se assentou a representação social do subversivo e do inimigo interno, conforme Bicudo (1994). Na “Revolução de 1964”, ratificou-se o processo das Polícias Militares ficarem sob a égide do Ministério do Exército, funcionando como Exército Nacional, regionalizados, sempre com o intuito de manter a ordem.

Assim ficou legalizada, em âmbito nacional, a atuação da polícia militar. A Constituição Nacional sempre delegou às Forças Armadas, o papel de guardiães da lei e da ordem (ZAVERUCHA, 1998). E a Carta Magna estabelecia que a estrutura, o efetivo, a disciplina, o ensino e a organização das Polícias Militares ficassem totalmente subordinados ao Ministério do Exército, e para qualquer alteração na instituição, fazia-se necessária aprovação do Ministério responsável.

Dessa forma, os regulamentos disciplinares e estatutos que incidiam sobre o corpo policial eram os regulamentos elaborados pelo Exército Nacional. Em 1978 surgiram possibilidades das Polícias Militares elaborarem seus próprios regulamentos, desde que mantivessem fidedignidade ao regulamento do Exército Nacional.

3.2 A criação do cargo de Delegado(a) de Polícia no Brasil

Na época imperial, em 1828, em relação aos delegados de polícia, dava-se preferência aos que possuíssem formação em direito. Nas documentações existentes na Academia de Direito e Secretaria da Polícia, durante o século XIX, não há registro da presença da mulher no trabalho de polícia (BASTOS, 1886, p.3). Fato relevante à época foi a inauguração do curso de direito no convento dos franciscanos.⁴ Dentre os alunos dessa academia, nenhuma mulher.⁵

Só em 1914, a Câmara paulista elaborou e aprovou o projeto de nº 49 que autorizava o ingresso de mulheres em cargos administrativos do funcionalismo, desde que não envolvesse “qualquer parcela de autoridade”. A tese da incapacidade biológica e legal da mulher considerava que seu papel principal era a maternidade e que não deveria ter voz na vida pública. Em 1955, o governador do estado de São Paulo, Jânio Quadros, baixou o decreto nº 24.548, criando o Corpo Especial de Policiamento Feminino, na Guarda Civil.⁶

O preenchimento do cargo de autoridade policial do sexo feminino somente se deu no concurso público de 1974, com o ingresso da primeira delegada de polícia no Estado de São Paulo, cuja solenidade de posse foi presidida pelo secretário Antônio Erasmo Dias, no dia 04.08.1975, ocasião em que Ivanete Oliveira Velloso foi empossada, junto com 21 delegados de polícia (LINGUAROTTO, 1955)

A primeira delegada de polícia recorda que à época:

⁴ Inaugura-se o curso de direito na Academia de Direito, em 11.03.1828, atual Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, situada no Largo São Francisco; Nessa época, havia dois cursos de Direito no Brasil: Olinda e São Paulo

⁵ Na turma de 1828, inscreveram-se 33 homens.

⁶ Quando da unificação da Força Pública e Guarda Civil para a Polícia Militar (PM), o policiamento feminino passou a denominar-se Polícia Feminina.

o pessoal mais antigo não aceitava o fato de uma mulher querer ser delegada de polícia. Mas o edital não discriminava o sexo, só dizia que precisava ser brasileira e bacharel em direito, então eu tinha todo o direito de prestar o concurso.⁷

O ingresso na carreira de delegado de polícia era dividido em quatro fases. A primeira com testes de múltipla escolha; a segunda, prova de campo (exercício físico); a terceira, curso de formação na Academia de Polícia e a última, estágio probatório. Diz a delegada Ivanete Oliveira Velloso que “em todas essas fases do concurso foram totalmente iguais para mim e meus companheiros, não houve discriminação de forma alguma.”⁸

O ano de 1975 foi um marco histórico para o movimento de mulheres no Brasil, pois a ONU promoveu a Conferência Mundial do Ano Internacional da Mulher, na Cidade do México. Nessa conferência, mulheres de vários países se reuniram ali para discutir a situação da condição feminina. Foi instituída, então, a Década da Mulher (1975-1985), a fim de amenizar a grave desigualdade com que as sociedades tratavam homens e mulheres.

Em 1985, no governo de Franco Montoro e por iniciativa do então secretário da Segurança Pública, Michel Temer, instaura-se a Primeira Delegacia de Defesa da Mulher (DDM), sob a chefia da delegada de polícia Rosmary Corrêa. (MASSUNO, 2002,p.27).

Com o tempo, foram implantadas outras delegacias de mesmo gênero, circunscritas ao estado de São Paulo, obtendo-se grande apoio da população, que levou até elas graves problemas de violência contra a mulher. Tais iniciativas passaram a ser referência para os demais estados da federação. (MASSUNO, 2002, p.142)

Antes da inauguração da Delegacia de Defesa da Mulher, havia somente 15 delegadas de polícia. Em fevereiro de 1999, eram 388, o que equivale mais ou menos a 10% das delegadas no universo de 3102 delegados/as de polícia. Em janeiro de 2003, 441, no universo de 3014 delegados/as de polícia.⁹

⁷ A carreira policial vista por duas gerações de mulheres - A primeira delegada não quer ser esquecida. Informativo ADPESP, São Paulo, Associação dos Delegados de Polícia do Estado de São Paulo (ADPESP), 1998, outubro, p. 3-5.

⁸ Entrevista com Ivanete Oliveira Velloso, na sede da ADPESP, São Paulo, 27.06.2003.

⁹ Dados extraídos da lista de antiguidades dos delegados de polícia (1985/1999/2003).

Sem dúvida, a criação da Delegacia de Defesa da Mulher acarretou ingresso maior de mulheres na carreira de delegado/a de polícia, porque essas unidades policiais, de acordo com o decreto estadual, teriam de ser chefiadas por delegadas de polícia, que ainda eram em número pequeno. Assim, no universo de cem vagas para ambos os sexos, eram aprovadas tantas mulheres para o cargo de delegada de polícia quantas fossem as vagas destinadas ao preenchimento da função de chefia da DDM. A exemplo, no concurso público DP-2/90, ingressaram 7 (sete) delegadas de polícia e 90 delegados de polícia.¹⁰

O cargo de delegado de polícia está ligado à Polícia Civil. De acordo com a Secretaria de Segurança Pública das 123.602 pessoas que integram toda a Polícia do Estado de São Paulo (incluindo a Polícia Civil e Militar), cerca de 18.860 são mulheres, representando aproximadamente 15% da instituição.¹¹

O delegado é definido legalmente como autoridade policial, sendo, portanto o responsável pelos atos de seus subordinados, definidos como agentes da autoridade. Essa divisão atribuiu ao delegado uma grande carga de responsabilidade e grande poder sobre os agentes.¹²

Segundo Da Matta (1991), a partir do ingresso das mulheres nessa carreira pode-se pensar em como a profissão de delegado é ligada ao mundo da “rua”, é associado à sujeira, às deformidades da conduta humana, e a esfera pública que foi historicamente reservada aos homens, enquanto o mundo da “casa”, da proteção, do limpo e aconchegante, foi destinado às mulheres. É estabelecida uma tipologia que concebe a rua como ambiente hostil e a casa como lugar aconchegante e protetor; entretanto diversos estudos demonstram o inverso disso, já que é na esfera doméstica que ocorre a maior incidência de agressões contra mulheres. A profissão de delegado de polícia, com a criação desse órgão especializado no atendimento à mulher, passa a ter nova configuração, implicando em atribuições distintas das que eram, até então, realizadas pela instituição policial. Passa a haver conflitos entre os pares da profissão para impor fronteiras de o que

¹⁰ Fatos vivenciados por Elisabeth Massuno, no período de 1989 a 1993. Para melhor compreensão, frise-se que a DDM é chefiada por delegada de polícia, tendo, entre outras funções, a de coordenar as investigações para esclarecer a autoria dos crimes que chegam ao seu conhecimento.

¹¹ Informações extraídas da Secretaria de Segurança Pública, 2008.

¹² Disponível em: <http://al.rs.gov.br> acesso em: 10 dez.2009.

é ser, ou não ser delegado de polícia. As atribuições das Delegacias de Defesa da Mulher não estão totalmente “consolidadas”, pois essas são associadas às funções assistenciais e psicológicas que desprestigiam a profissão, que, por sua vez é fortemente associada a atributos como força, virilidade e punição (SILVEIRA, 2008).

Dessa forma, pode-se inferir que o ingresso das mulheres na profissão de delegada de polícia traz a idéia da igualdade de oportunidades de gênero, pautada no mérito, na dedicação e na competência - valores do profissionalismo.

Talvez aqui se reforce a idéia e o contentamento de Ivanete Oliveira Velloso, a 1a. Delegada empossada no concurso público de 1974 em São Paulo, quando diz: “o pessoal mais antigo não aceitava uma mulher ser delegada”, Se num primeiro momento há certa discriminação, num segundo, começa um processo de incorporação o que é normal em certo sentido porque a sociedade naquele momento acreditava que a polícia realizava um trabalho eminentemente masculino e dependia de sua força física. Hoje sabemos que é necessária a força física, porém, a polícia necessita de outros recursos para exercer a sua função como componentes de inteligências e de certo equilíbrio emocional.¹³

Olhando para a corporação pode-se dizer que a noção de gênero é uma questão relacional entre homens e mulheres que deve ser pensada e compreendida numa perspectiva de pluralidade das formas de garantia da existência humana. As diferenças não devem levar a exclusão e o não reconhecimento das potencialidades do outro, mas reforçar a idéia de que homens e mulheres pertencem a grande comunidade humana. Por isso, acreditamos que o aparelho policial mais do que uma tecnologia de repressão e um instrumento masculino deve ser considerado como uma tecnologia de produção social que contribui para reorganizar a convivência humana.¹⁴

Segundo Calazans (2003) a entrada da mulher no mundo do trabalho policial ocorre num momento da precarização do trabalho com o advento da globalização e da feminização do mundo do trabalho. Ao chegar à instituição policial a mulher encontra uma estrutura vertical na qual a divisão social do trabalho é fundada na hierarquia rígida, própria das instituições que tem o papel de reprimir.

¹³ (SOUZA NETO, 2010), comunicação pessoal em 20 de março de 2010.

¹⁴ (SOUZA NETO, 2010), comunicação pessoal em 20 de março de 2010.

[...] Assim, identificamos que o processo de inserção feminina nas polícias constituiu um processo de características mundiais guardadas as devidas proporções, o qual se caracteriza como modo de inclusão-exclusão e dominação. Essas mulheres suportaram uma longa e árdua aprendizagem, como uma espécie de sacrifício físico, encontrando na suportabilidade a garantia de tornarem-se donas de si, de apropriarem de seus destinos, ainda que tal propriedade fosse limitada, principalmente, quanto a autonomia do ambiente de trabalho e que as aspirantes fossem levadas a exacerbada submissão ao autoritarismo próprio da instituição (CALAZANS 1992, p. 145)

As transformações e os processos de aprendizagem são de todos os lados, de um a instituição que tem que se rever e de outro, as mulheres e os homens também têm que rever suas práticas. São essas novas relações no interior da polícia que vão criando condições para um processo de humanização. A entrada da mulher na polícia coincide com a crise do aparato policial no Brasil e no mundo, onde a força física, cada vez mais tende a perder o seu espaço e a inteligência e o conhecimento busca resolver os conflitos. A polícia desvendava um crime pautado, sobretudo em práticas de tortura e de violência - hoje o processo de investigação tem papel preponderante no desvendamento do crime. Esses novos atributos na corporação aparecem na polícia junto com a incorporação das mulheres. As práticas da polícia têm produzido novas formas de sociabilidades.¹⁵

Com base nas reflexões abordadas, faz-se necessária nova concepção de segurança pública, em que o referencial seja a integração comunitária. É preciso adequar a polícia às necessidades da sociedade democrática, investindo nas práticas preventivas, no aperfeiçoamento e na humanização dos policiais, orientando-os para uma cultura de respeito aos direitos dos cidadãos, porque diante da frenética onda de violência que perpassa a nação brasileira, a sociedade clama por segurança.

¹⁵ (SOUZA NETO, 2010), comunicação pessoal em 20 de março de 2010.

3.2 As atribuições do Delegado de polícia e a carreira militar

O Delegado de Polícia é o primeiro profissional do Direito a ter acesso ao fato considerado criminoso tendo, em razão disso, a atribuição de analisar os fatos corridos e aplicar a Lei, promovendo, inclusive, a eficiente investigação criminal. Para ingressar na carreira de Delegado de Polícia, que possui mais de 100 anos, é necessário que o candidato seja bacharel em Direito, aprovado em concurso de provas e títulos composto, inclusive, por um representante da Ordem dos Advogados do Brasil e que após a sua aprovação realize um Curso de Formação Técnico-Profissional oferecido pela Academia de Polícia. É impossível afirmar que uma carreira que tenha a incumbência de conduzir um procedimento administrativo investigativo (Inquérito Policial), que na absoluta maioria dos casos fulcra a ação penal e a condenação, não seja uma carreira jurídica. Para que o Delegado de Polícia possa exercer suas atribuições com firmeza e de forma justa e imparcial, é imprescindível que tenha salários condizentes com sua responsabilidade e que tenha as mesmas garantias que o Poder Judiciário e o Ministério Público. Assim, a aprovação da PEC 549/06 é um passo nesse sentido e um avanço direcionado à valorização da carreira de Delegado de Polícia e à consequente melhoria na apuração da autoria e à materialidade dos delitos. (JORGE,2010)

O processo de ascensão funcional na carreira militar difere das práticas predominantes nas demais instituições. Os postos e as graduações dos militares são indispensáveis, não só na guerra, mas também em tempo de paz, pois traduzem, dentro de faixa etária específica, responsabilidades e a habilitação necessária para o exercício dos cargos e das atribuições que lhes são correspondentes. O militar exerce, ao longo da sua carreira, cargos e funções em graus de complexidade crescente, o que faz da liderança fator imprescindível à eficiência da instituição da qual faz parte. Esses aspectos determinam a necessidade de um fluxo de carreira planejado, obediente a critérios definidos, que incluem o vigor físico e mental, a capacitação profissional e os limites de idade, tudo isto influi nas promoções aos postos e às graduações subsequentes. Sem esse fluxo, a renovação permanente, possibilitada pela rotatividade nos cargos, ficaria extremamente prejudicada, e a operacionalidade comprometida. Essas

promoções são realizadas segundo um planejamento de longo prazo, necessário para definir, com precisão, as vagas existentes em cada posto ou graduação, e para administrar o fluxo de carreira nos diferentes quadros de oficiais e de graduados.¹⁶

De acordo com o decreto Decreto nº 71.901, de 14 de Março de 1973,¹⁷

Art. 14. A progressão funcional dos ocupantes de cargos das Categorias Funcionais de que trata este decreto far-se-á para a classe imediatamente superior àquela a que pertença, observada, se for o caso, a respectiva especialidade, e obedecerá ao critério de merecimento, na forma estabelecida em regulamentação específica.

Art. 15. O interstício para a progressão funcional é de 3 (três) anos e será apurado pelo tempo de efetivo exercício na classe a que pertença o funcionário.

Art. 16. Constitui requisito indispensável para a progressão funcional, além do interstício, a habilitação em curso de aperfeiçoamento profissional na Academia Nacional de Polícia, observadas as especialidades de cada classe.

Art. 17. Os critérios de desempate no merecimento, à época da realização das progressões e as normas para o respectivo processamento serão estabelecidos em regulamentação geral.

Assim sendo, a profissão militar tem revelado, ao longo da história, aspectos de marcante singularidade, decorrendo daí as especificidades da profissão militar, universalmente reconhecidas e, que no Brasil, impõem limitações ao exercício de direitos usufruídos por outros trabalhadores.

3.3 Sobre as Polícias Civil, Militar e Federal

A sociedade brasileira, de modo geral, costuma confundir as atribuições dos diversos órgãos responsáveis pela manutenção da Segurança Pública do país, não sabendo definir quais funções caberiam a cada um deles.

¹⁶ Ministério da Fazenda- Profissão Militar. E-book - Disponível em: <http://www.reservaer.com.br/>, acessado em 24 de abril de 2010.

¹⁷ Câmara dos Deputados -Centro de Documentação e Informação - Legislação Informatizada

Conforme Magalhães Filho, (1996), dentre as várias policiais existentes no Brasil, temos a Polícia Militar, Polícia Civil e Polícia Federal, criadas pelos municípios, onde quis o legislador constitucional garantir na Carta Magna serviço essencial e eficiente de preservação da ordem pública e da segurança pública, impondo limites de atribuições entre elas. Ressalta-se como curiosidade que o nosso país adota um sistema de bipartição das atividades policiais, diferentemente de outras nações, a exemplo dos Estados Unidos, em que a mesma polícia é responsável por todo o processo de apuração das infrações penais. (MAGALHÃES FILHO, 1996, p.96-7).

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 144, parágrafo 5º, trata da atribuição da **Polícia Militar** conferido a ela o exercício de polícia ostensiva e a garantia da preservação da ordem pública. O parágrafo 4º do artigo 144 da Constituição Federal foi dedicado às **Polícias Civis**, que dirigidas por delegados de carreira, incumbem, ressalvadas a competência da União, as funções de polícia judiciária e a apuração de infrações penais, exceto as militares. (CF, BRASIL, 1988)

Conforme Magalhães Filho, (1996), a **Polícia Federal** tem como finalidade, exercer as funções de polícia judiciária da União, sendo responsável pela apuração de infrações penais contra a ordem política e social, ou em detrimento de bens, bem como pela repressão ao tráfico de entorpecentes, pelo contrabando e o descaminho, exercendo as funções de polícia marítima, aeroportuária e de fronteiras, e, por fim, exercer com exclusividade as funções de polícia judiciária da União. Para melhor compreensão, é necessário que se transcreva o artigo 240 do CPP, que versa sobre as atribuições do Delegado:

A busca será domiciliar ou pessoal.

§ 1º proceder-se-á à busca domiciliar, quando fundadas razões a autorizem, para:

- a) prender criminosos
- b) apreender coisas achadas ou obtidas por meios criminosos;
- c) apreender instrumentos de falsificação ou contrafação e objetos falsificados ou contrafeitos
- d) apreender armas e munições, instrumentos utilizados na práticas de crimes ou destinados a fim delituoso;
- e) descobrir objetos necessários à prova de infração ou à defesa do réu;
- f) apreender cartas, abertas ou não, destinadas ao acusado ou em seu poder, quando haja suspeita de que o conhecimento de seu conteúdo possa ser útil a elucidação do fato;

- g) apreender pessoas vítimas de crimes;
- h) colher qualquer elemento de convicção.

De acordo com o que vimos nos parágrafos anteriores, resumimos as atribuições desses órgãos, da seguinte maneira: cabe à "Polícia Militar" o policiamento ostensivo/preventivo; à "Polícia Civil" a função de polícia judiciária e a apuração de infrações penais; e à "Polícia Federal" cuidar da ordem política e social, da fiscalização nos portos e aeroportos, da repressão ao tráfico de entorpecentes, pelo contrabando, exercendo as funções de polícia marítima e de fronteiras,

3.4 A Inserção de mulheres na corporação e o movimento para uma polícia de aproximação

Através de revisão bibliográfica, este tópico pretende demonstrar a importância do movimento para uma polícia de aproximação, a qual visa a fortalecer as relações entre polícia e sociedade, rompendo assim o distanciamento que se instaurou ao longo dos anos, estabelecendo um estilo de policiamento fundado na integração e na cooperação entre as partes.

O ingresso formal de mulheres nos quadros permanentes das polícias e das instituições militares é fato datado do século XX. Nas primeiras décadas do referido século, as polícias da Inglaterra e dos Estados Unidos já admitiam mulheres, as quais não tinham os mesmos direitos que os colegas homens, e na década de 1970 as mulheres foram admitidas em instituições militares das Forças Armadas da OTAN, segundo Carreiras (2004).

No Brasil o ingresso efetivo de mulheres em instituições armadas do Estado ocorreu em 1959, com a inclusão das primeiras mulheres na Guarda Civil de São Paulo. Em 1975 essa organização foi extinta e seu efetivo foi incorporado à Polícia Militar de São Paulo, ano dedicado pela Organização das Nações Unidas (ONU) aos direitos femininos. A segunda instituição policial militar a admitir mulheres no País foi a Polícia Militar do Paraná em 1977. Em 1980, as mulheres foram admitidas na Marinha Brasileira, a primeira das Forças Armadas a admitir mulheres em seu quadro permanente. Entre o final da década de 1970 e o final da década de 1990 ocorreu o ingresso de mulheres em todas as instituições militares brasileiras,

durante à abertura política e, sobretudo após a redemocratização. Nesse mesmo período surgem os primeiros estudos acadêmicos relacionados à presença de mulheres nesses espaços simbolizados pelo exercício de práticas vinculadas a masculinidade (SOARES;MUSUMECI, 2005, p.15).

Uma revisão na literatura, nacional¹⁸ e internacional mostra que, com a entrada das mulheres na Polícia no mundo, contextualiza-se a iniciativa de maior aproximação com a comunidade e coincide, sobretudo, com um momento de crise da própria instituição policial que, por sua vez, reflete crise mais ampla do próprio modo de organização do trabalho nas sociedades contemporâneas. (ZAMAKONA,1999).

A progressiva incorporação da mulher na Polícia e a modernização das organizações policiais é fenômeno que anda parêlo a outro, já que o trabalho policial, que era visto necessariamente como ocupação masculina, apresenta estrutura que está sofrendo mudanças, pois entram em crise valores característicos da organização, como força física e identificação tradicional com a figura masculina e a busca de novos arranjos organizacionais (ZAMAKONA,1999).

A pesquisadora Takahashi, (2002) utilizou entrevistas e documentos oficiais para desenvolver sua tese, concluindo que a instituição possibilita a seus membros assumirem vários papéis no espaço institucional, que não são alterados com o ingresso de mulheres, ao contrário, são elas que precisam incorporá-los. Nesse sentido, as mulheres nessa instituição devem se constituir em militares e não em mulheres militares. Porém, conforme a pesquisadora, as entrevistadas revelam a permanência de construções históricas sobre as diferenças sexuais, e os espaços de homens e mulheres nas instituições.

Segundo as pesquisadoras Soares e Musumeci, (2005), a missão das mulheres policiais seria, assim, funcionar como espécie de cartão de visita, que, sem alterar paradigmas, sinalizasse mudanças e modernização. As autoras ressaltam ainda o trabalho assistencial junto a comunidades, a crianças e a adolescentes, a mulheres e idosos, a mendigos e bêbados, etc:

¹⁸ [1] Neste sentido ver: CALAZANS, Márcia Esteves de. *A constituição de mulheres em policiais: um estudo sobre policiais femininas na Brigada Militar do Rio Grande do Sul*. 2003. 127 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Instituto de Psicologia. Programa de Pós Graduação em Psicologia Social e Institucional, Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2003.

...por reafirmar estereótipos de gênero – vocação assistencialista das mulheres; associação entre "sexo frágil" e atendimento aos fragilizados, esse tipo de trabalho talvez tenha sido percebido como um outro campo estratégico de relações públicas, de "suavização" ou humanização da imagem da polícia, sem que para tanto fosse necessária alterar a cultura institucional hegemônica ou as práticas tradicionais de policiamento. (SOARES; MUSUMECI, 2005, p.19)

Para a pesquisadora Calazans, (2003), essa cultura, que é identificadora da masculinidade na Polícia Militar, entrou em crise, possibilitando o ingresso de mulheres na instituição, uma vez que elas são portadoras de diferentes valores vinculados à outra identidade policial militar - menos violenta e mais estratégica. Outro motivo que levou ao ingresso de mulheres na polícia militar, segundo a pesquisadora, foi à crescente participação feminina nos diferentes espaços de trabalho.

As afirmações de (DIAS NETO; 2000) ilustram a criação das Delegacia de Defesa da Mulher refletindo pressupostos de uma polícia de aproximação, a qual se baseia na afirmação de que a ausência de expectativa de cooperação cria um solo fértil para conflitos e violência e encontra, na possibilidade da aproximação, condições de reverter o quadro. Esse processo de interação e de comunicação surgiu com o objetivo de favorecer percepção policial mais realista do contexto social e encontra nessa aproximação, o desenvolvimento da sensibilidade policial com melhor interação com tal problemática social.

É no policiamento orientado ao problema DIAS NETO(2000),um meio de a Polícia deixar de simplesmente reagir ao crime e passar a mobilizar seus recursos e esforços na busca de respostas preventivas para as ocorrências.

Se, na perspectiva de uma polícia de aproximação, busca-se fomentar (DIAS NETO, 2000,p. 51) um ambiente organizacional e cultural voltado a alinhar a conduta policial às características locais, a aproximação polícia/sociedade, tem de romper o distanciamento e a hostilidade, estabelecendo um estilo de policiamento fundado na integração e na cooperação entre as partes. A construção dessa parceria pressupõe mudanças operacionais que maximizam a capacidade policial de identificar, analisar e solucionar problemas.

Nesse contexto, inicia-se uma reaproximação com a comunidade, registra Dias Neto (2000), uma aproximação com o público, uma nova era de reformas, primeiramente com iniciativas, segundo o autor, centradas em programas de relações públicas, os quais fracassaram, em uma polícia de frágil credibilidade com a população. O controle comunitário sobre a Polícia no modelo profissional era insuficiente – quanto a canais e a instrumentos de controle, bem como a processos de recrutamento e seleção para a carreira de policiais e ao apoio a políticas de ações afirmativas à inserção feminina nas Polícias.

A exigência de novos modelos mostra-se pautada pela busca da eficácia de uma política de prevenção do crime e de produção de segurança, diretamente relacionada à existência de uma relação sólida e positiva entre Polícia e sociedade, numa compreensão abrangente da função policial.

Para Calazans (2003) os conceitos de segurança pública e de atividade policial sugerem que as mulheres parecem se beneficiar da lógica institucional, uma vez que ingressam na organização através de habilidades construídas no seu processo de socialização na família, na escola e nos mais diversos grupos e instituições. Passam a atender ao “novo perfil” do policial, articulado nessa busca de uma polícia de aproximação, uma polícia comunitária, mais evoluída, mais moderna, de acordo com as necessidades do Estado democrático e da sociedade complexa, eliminando a velha concepção das forças repressivas que marcaram o período da ditadura militar. Contudo, a ausência de políticas afirmativas, de inclusão de mulheres nas polícias militares, vem determinando o espaço que elas têm reconhecido na instituição policial.

Para Calazans (2003), é importante reconhecer que as mulheres, mesmo como minorias simbólicas numa instituição pautada pelo paradigma da masculinidade, introduziram a lógica da diferença, uma vez que produziram desacomodação, desestabilização e desorganização interna dessas instituições, colocando possibilidades de pensar o medo, o risco do ofício de polícia e um questionamento a respeito da ordem estabelecida. Parece este ser o maior impacto da inserção feminina na instituição - a introdução da lógica da diferença, no que confere um possível aproveitamento para se pensar em uma nova Polícia, no sentido da incorporação da ética da diferença nos currículos e na formação da

cultura policial. Ao mesmo tempo, na carreira de oficiais, os conflitos das promoções de homens e mulheres e suas alocações mostram uma barreira informal à essa efetiva inclusão.

Dessa forma, a inserção feminina demonstra não ter sido explorada pela corporação plenamente e muito menos pelas entidades responsáveis pela gestão de segurança pública, apesar de a presença feminina trazer novas formas e novas possibilidades de pensar a ação da polícia. Mesmo assim, percebe-se que na perspectiva da cidadania, esse movimento traz visibilidade às questões de gênero, possibilitando introduzir diferenças nos currículos de formação com vistas a diminuir a distância da diferença e não da identificação.

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS E ANÁLISE DA PESQUISA

Neste capítulo serão apresentados a metodologia e os procedimentos utilizados no desenvolvimento da pesquisa pela pesquisadora para alcançar os objetivos que orientaram a sua investigação.

A escolha do método a ser utilizado num trabalho científico está intimamente relacionado à natureza do problema a ser investigado e à postura teórico-metodológica do pesquisador. (MORGAN 1982) ao discutir a escolha do método científico, procura demonstrar como a visão de mundo e o conjunto de valores que orientam a ação do pesquisador influenciam as decisões relativas à estratégias da pesquisa e de produção de explicações para fenômenos organizacionais estudados.

No desenvolvimento dessa dissertação, optou-se pela técnica de análise de conteúdo por sua natureza, uma vez que propicia analisar a mensagem através do material de comunicação verbal ocorrido durante as entrevistas, permitindo ser decomposto conforme ordenamento integrado com as categorias escolhidas a partir do conteúdo das mensagens (BARDIN, 1979).

4.1 Delimitação do Tema

A partir do objeto de estudo investiga-se os desafios que a mulher enfrenta quanto à discriminação, quando inserida numa instituição e quando ocupa cargos e funções definidas como postos sociais tradicionalmente reconhecidos como trabalho masculino; das dificuldades enfrentadas para conciliar o trabalho e a família, bem como a influência que a mulher exerce no processo de uma instituição policial.

Delimitou-se, como premissa básica, levantar a questão de gênero enquanto construção social; do preconceito e da discriminação existente no mundo do trabalho em relação à mulher, bem como dos aspectos discursivos da manipulação do poder, cujo referencial está voltado para uma sociedade machista.

4.2 Técnica de Investigação

Utilizou-se como técnica de investigação a análise de conteúdo, a qual considera as condições contextuais de seus produtores e assenta-se na concepção crítica e dinâmica da linguagem, aqui entendida como construção real de toda a sociedade e como expressão da existência humana (FRANCO, 2007, p. 24)

A finalidade da análise de conteúdo é produzir inferência, trabalhando com vestígios e índices postos em evidência por procedimentos mais ou menos complexos (FRANCO, 2007 p. 25). Quando da escolha da análise de conteúdo, deve se escolher a unidade de registro e de contexto. A unidade de registro é em geral acompanhada de algumas limitações, incluem características definidoras específicas, devem estar adaptadas a esta ou aquela investigação e podem ser de diferentes tipos (palavra, tema, personagem, item). A unidade de contexto é a parte mais ampla do conteúdo a ser analisado, porém:

é indispensável para a necessária análise e interpretação dos textos a serem decodificados [...] e, principalmente, para que se possa estabelecer a necessária diferenciação resultante dos conceitos de significado e sentido (FRANCO, 2007, p. 43)

Para Bardin (1979), a análise de conteúdo abrange iniciativas de explicitação, sistematização e expressão do conteúdo de mensagens, com a finalidade de se efetuarem deduções lógicas e justificadas a respeito da origem dessas mensagens (quem as emitiu, em que contexto e quais os efeitos se pretende causar por meio delas).

Assim sendo, a análise de conteúdo constitui:

um conjunto de técnicas de análise de comunicação visando a obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/ recepção das mensagens.(BARDIN, 1979.p.42)

A operacionalização da análise de conteúdo, segundo Bardin (1979), vai depender especificamente do tipo de investigação a ser realizada, do problema da pesquisa que ela envolve e do corpo teórico adotado pelo pesquisador, bem como do tipo de comunicação a ser analisado. Cabe, portanto, ao pesquisador fazer o jogo entre as hipóteses, e entre as técnicas e interpretações.

4.3 Procedimentos para a realização da pesquisa e participantes

Antes mesmo de iniciar a pesquisa, destaca-se que a pesquisadora cumpriu o protocolo de encaminhar o projeto com antecedência ao Comitê de Ética, o qual validou o projeto.

O procedimento adotado num primeiro momento para localizar as policiais, ocorreu através do acesso voluntário, porém, a pesquisadora não obteve sucesso, fato este totalmente explicável haja vista a natureza dos serviços, uma vez que o policial necessita resguardar-se, principalmente quando se trata de assuntos ligados à sua vida particular. Dessa forma, a pesquisadora recorreu à indicação de conhecidos, obtendo com isso, resposta positiva. Após a indicação, a pesquisadora entrou em contato com as policiais, via telefone, na própria unidade policial, momento em que foi agendado local e hora do encontro.

Obteve-se no total, 8 (oito) mulheres participantes da pesquisa, sendo 5 delas pertencentes à Polícia Civil e 5 (cinco) pertencentes à Polícia Federal, todas atuando em postos de comando.

Após o consentimento formalizado das entrevistadas, através do “termo de consentimento para participação da pesquisa”, receberam mais esclarecimentos sobre os objetivos do projeto e a dimensão de sua participação.

A entrevista ocorreu fora do ambiente de trabalho, o que facilitou a fluidez das falas de suas vivências, uma vez que as entrevistadas iriam tratar de assuntos ligados à sua vida pessoal e profissional.

A coleta de dados foi realizada durante os meses de abril e outubro de 2009 e as entrevistas ocorreram por contatos individuais e em dias diferentes, momento em que explicaram os objetivos da pesquisa, solicitando a colaboração das entrevistadas. Feito isso, foi escolhido, em consenso, um restaurante por se tratar de ambiente descontraído, deixando as entrevistadas mais tranqüilas. Estando de acordo em colaborar, foi pedido à policial que lesse e assinasse o termo de consentimento, ficando claro que sua participação seria voluntária e anônima. As questões foram aplicadas oralmente e as respostas gravadas pela pesquisadora como material de registro eletrônico e posteriormente transformados em documento escrito, informando-lhes que após 1 ano, o registro eletrônico seria

destruído. Para a realização da pesquisa, utilizou-se um tempo médio de 30 a 40 minutos por entrevista.

O instrumento utilizado foi roteiro prévio de entrevista semiestruturado, elaborado que serviu como norteador para facilitar a condução da conversa com as policiais, momento em que, a pesquisadora procurou explorar: o legado cultural que se funda em valores masculinos; fatores ligados ao poder, discriminação, relação trabalho e família, à capacitação e à própria questão da feminilidade frente aos preconceitos instaurados numa instituição socialmente construída e historicamente reproduzida que define padrões de conduta, ou seja, o pensar e agir dessas mulheres.

Segue roteiro anexo com os assuntos discutidos nos encontros individuais, os quais foram reorganizados e transcritos ao final de cada um dos encontros. É importante ressaltar que as entrevistadas criaram laços de confiabilidade, permitiram um espaço ideal para *fala e escuta*, mostrando-se participativas e até empolgadas por terem um espaço para reflexão.

4.4 Caracterização do Público Alvo

Para mais bem compreender o foco de análise da pesquisa, apresentamos abaixo a caracterização do perfil das 8 (oito) participantes. Destaca-se que não há a intenção de estabelecer estudo comparativo entre as policiais de diferentes instituições. Nossa primeira intenção é perceber como ocorre o processo de inserção da mulher na polícia e seus desdobramentos. Pode-se observar melhor detalhamento dessas mulheres no que se refere à idade, estado civil e se têm filhos ou não. Destaca-se ainda que todas as entrevistadas residem e atuam na cidade de São Paulo.

4.4.1 Público Alvo

| Corporação | Idade | Estado Civil | Tempo de casada | Esposo atua(va) na polícia? | Nr. Filhos | Local de nascimento |
|-----------------|-------|--------------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------|
| Polícia Civil | 30 | casada | 5 anos | SIM | NT | SC |
| Polícia Civil | 34 | casada | 7 anos | SIM | NT | BA |
| Polícia Civil | 31 | casada | 5 anos | SIM | 1 | SP |
| Polícia Civil | 42 | Divorciada | - | NÃO | 1 | Interior de SP |
| Polícia Civil | 43 | Divorciada | 4 anos | SIM | 2 | Minas Gerais |
| Polícia Federal | 41 | Amasiada | 2 anos | NÃO | 1 | SP |
| Polícia Federal | 32 | casada | 2 anos | NÃO | NT | Interior de SP |
| Polícia Federal | 30 | separada | - | NÃO | NT | SP |

Fonte: Respondentes

4.4.2 Dados do público alvo consolidados

| | | | |
|------------------------|---|-------------------|---|
| Polícia Civil | 5 | De 31 a 35 anos | 3 |
| Polícia Federal | 3 | De 41 a 45 anos | 3 |
| Casada | 4 | 1 filho | 3 |
| Solteira | 0 | 2 filhos | 1 |
| Amasiada ¹⁹ | 1 | Não tem filhos | 4 |
| Divorciada | 2 | Naturalidade – SP | 6 |
| Separada | 1 | Naturalidade – BH | 1 |
| De 25 a 30 anos | 2 | Naturalidade – BA | 1 |

¹⁹ que se amasiou; que vive com amásia; amancebado (Dicionário Houaiss da língua portuguesa)

Pelo quadro exposto, destaca-se que a maior parte das entrevistadas pertence à Polícia Civil do estado de São Paulo, justificando-se pelo fato de que a maioria das indicações obtidas faz parte desta corporação.

Seis das entrevistadas apresentam-se entre a faixa etária de 31 a 45 anos, o que nos remete à análise de que naturalmente elas devem seguir a trajetória mínima de carreira para atingir postos de comando.

Dentre as entrevistadas, 50% delas têm de um a dois filhos, e a outra metade não possui filhos. Pesquisas nos lares brasileiros comprovam que a taxa de fecundidade total do ano de (2008) foi de 1,83 filho por mulher. A média foi inferior à taxa de reposição (de 2,1), o que significa o mínimo de filhos que cada brasileira deveria gerar para que a população total do país seja mantida nos próximos 30 anos. (PNAD, 2007)

Esses dados figuram na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. Dessa forma, as respondentes enquadram-se nessa pesquisa, na medida em que umas estão na faixa de 1 a 2 filhos e as demais estão postergam a maternidade. Se compararmos com a taxa média de número de filhos da cidade de São Paulo, podemos observar que há uma correspondência no que se refere ao nº. de filhos das policiais entrevistadas.

A maioria delas (5) são casadas, 2 solteiras e 1 amasiada. É por esse motivo que a maioria das entrevistadas relataram fatos de conflitos vivenciados em seus lares em relação ao tempo que permanecem fora deles, devido aos plantões e algumas vezes, por terem que realizar horas extraordinárias. Essa situação nos remete à percepção de que quando a mulher trabalha fora por longas jornadas, geralmente produz conflitos familiares ou conjugais. Na cultura machista, essa prática de ausência do lar é mais aceitável quando se trata do homem.

4.4.3 Procedimentos para análise do dados coletados

Após a realização das entrevistas, o processo de análise dos dados coletados passou pelas seguintes fases de tratamento:

1 – preparação do material: transcrição das fitas gravadas com as entrevistas seguindo o roteiro de perguntas, considerando também o conjunto de

observações realizadas, releitura do material e organização de acordo com a ordem proposta para a apresentação dos dados;

2 – pré-análise: organização e sistematização das idéias, em que ocorre a escolha dos documentos a serem analisados, a retomada dos objetivos iniciais da pesquisa em relação ao material coletado, e a elaboração de indicadores para auxiliar na interpretação final.

3 – análise do conteúdo das entrevistas semi-estruturadas²⁰, composta da etapa abaixo:

- Tabulação quantitativa das entrevistas com a identificação das respostas das entrevistadas e agrupamento de acordo com cada pergunta, com uso de estatística descritiva (frequência) e posterior construção de tabelas.

Após estes procedimentos, foram elaboradas três categorias que dizem respeito ao movimento dos sujeitos.

Com base nas categorias estabelecidas, foram organizadas as partes da apresentação dos resultados.

Antes de iniciar as manifestações das entrevistadas, apresentaremos a identificação individual de cada uma, substituindo os nomes verdadeiros por outros fictícios, utilizando-se de letras para simbolizá-las, com a identificação na frente de cada uma delas, da corporação a que pertencem:

Entrevistada “A” – Polícia Civil

Entrevistada “B” – Polícia Federal

Entrevistada “C” - Polícia Federal

Entrevistada “D” - Polícia Federal

Entrevistada “E” - Polícia Civil

Entrevistada “F” - Polícia Civil

Entrevistada “G” - Polícia Civil

Na sequência, seguem as manifestações discursivas sobre as cenas que geraram essas categorias.

²⁰ Conforme prática desenvolvida no NURTEG (Núcleo de Relações de Trabalho e Tecnologia de Gestão, coordenado pela Profa. Dra. Marlene Catarina de Oliveira Lopes Melo) e publicada em relatórios de pesquisa (MELO, 2001)

| Quando você anunciou a sua opção de escolha para a sua família e amigos, você teve apoio ou enfrentou tabus e preconceitos? | Respondentes |
|--|---|
| discriminação | <i>Sim, meus pais acham a profissão muito perigosa, mas aos poucos foram aceitando principalmente por ser da Polícia Federal.(Entrevistada D)</i> |
| discriminação | <i>Enfrentei preconceitos e tabus, para minha família e amigos foi difícil assimilar a idéia de que eu escolhera uma profissão perigosa e discriminada por alguns, por se tratar de profissão onde a maioria dos colegas é do sexo masculino.(Entrevistada E)</i> |
| discriminação | <i>Pela parte da família encontrei enorme resistência. Gostariam que eu tivesse seguido outras carreiras jurídicas, onde o salário, estabilidade e ambiente laboral são melhores.(Entrevistada B)</i> |
| discriminação | <i>já fui vítima de desrespeito por parte do sexo oposto como também sofri assédio.(Entrevistada C)</i> |
| discriminação | <i>...mas as pessoas tem na delegada de polícia aquela robustez, aquela pessoa bronca, que fala de forma inadequada, que se porta de modo truculento. Então, não raras as vezes, as pessoas se surpreendem. E no começo da minha carreira que eu era muito novinha e a equipe muito mais velha as pessoas mais humilde que não viam que no meu distintivo estava escrito delegada, falavam, mocinha pode chamar o delegado?(Entrevistada G)</i> |
| discriminação | <i>Preconceito não. Causa grande estranheza as partes, mas aceitam.(Entrevistada F)</i> |
| discriminação | <i>E a gente tem que lidar com isso e tem que engolir sapo e ter jogo de cintura A mulher na polícia é discriminada demais. Eu tenho a certeza que toda a mulher vai te falar isso – toda a mulher sincera.(Entrevistada A)</i> |
| discriminação | <i>....Só que a polícia é essencialmente masculina eles sempre optam por um homem exatamente pelo fato da mulher ter essa questão de ter filhos, não poder se dedicar exclusivamente ao campo profissional. Por mais forte que você seja, que eu sei que eu sou é difícil a concorrência. Nós sempre temos discriminação...(Entrevistada B)</i> |
| Se enfrenta problemas com o seu marido ou companheiro em relação ao tempo dedicado ao trabalho? | Respondentes |
| Conflitos | <i>Confesso que já estou sentindo um pouco de dificuldade para administrar essa situação, principalmente porque tenho plantões aos finais de semana e também porque lido com muitos homens. Talvez se ele também fosse policial, entendesse mais. (Entrevistada D)</i> |
| Conflitos | <i>Meu marido não era da polícia, mas infelizmente me separei.(Entrevistada E)</i> |
| Conflitos | <i>Sem duvida, é muito complicada uma pessoa comum,</i> |

| | |
|---|---|
| | <i>digamos de fora da policia, entender as nossas necessidades os nossos cansaços e eu vim de uma época de dez anos e meio de plantão e então não tinha fim de semana, trabalhava período diurno e noturno de doze horas, coisa que a iniciativa privada prevê e então conturbou sim, atrapalhou e acabou com a minha relação. (Entrevistada A)</i> |
| Conflitos | <i>Atualmente o meu marido, a pessoa ao qual me relaciono ele não me entende. Hoje por exemplo ele questionou o fato de eu ter que vir trabalhar. O regime que eu trabalho é esquema de plantão 24h por 72h e ele gostaria que eu estivesse em casa hoje. (Entrevistada B)</i> |
| Conflitos | <i>Sem dúvida, se ele não for da área com certeza terá certo ciúme e mais dificuldade de aceitar a situação. Você vê: hoje tenho uma escala composta só por homens. Se a pessoa for da área, com certeza terá uma compreensão maior e entenderá melhor a questão das escalas de plantão que podem ocorrer inclusive aos finais de semana.(Entrevistada C)</i> |
| Conflitos | <i>Nós conseguimos conciliar porque trabalhamos na mesma área e temos a mesma dificuldade. Quanto a isso foi mais fácil até porque eu tive que escolher uma pessoa da minha área, pois se fosse diferente ele não entenderia a minha ausência.(Entrevistada F)</i> |
| Conflitos | <i>Dá pra conciliar, mas o desgaste é muito grande. Durante algum tempo eu me dediquei muito ao trabalho e deixei a minha casa a mercê. Daí você resolve um problema financeiro e surge outro muito maior que é o problema familiar. Porque marido e filhos requer atenção da mulher. Não adianta – nós estamos no século XXI e a mulher continua sendo a portadora da dupla jornada de trabalho. Os tempos mudaram, mas a concepção de família ainda é a mesma. Uma família monogâmica patriarcal, que é o caso da minha. Eu optei por ser fora da polícia, ser esposa e mãe futuramente.(Entrevistada G)</i> |
| <i>Você acha que a mulher que atua em profissões eminentemente masculina, pode alterar o ambiente de trabalho?</i> | <i>Respondentes</i> |
| Humanização | <i>.... eu acho que a mulher presta um melhor atendimento, não porque o homem presta um mal atendimento, é que eu acho a mulher mais sensitiva eu acho que a mulher é mais apegada a esse tipo de sentimento. O homem geralmente quer resolver a ocorrência, acabou a ocorrência vamos para o próximo, e a mulher se importa mais com o resultado, se importa mais com o que vai acontecer com aquela vitima quando ela for liberada. Ela se importa mais com aquele acusado, se houver um indiciamento, se houver uma prisão. Eu acho que nós nos importamos mais com o resultado do que eles, é uma distinção que eu acho que é natural.Eles são de ordem mais pratica[] a mulher se importa com o posterior, o que vai ser dessa criança depois, tem o acompanhamento psicológico aqui? ... eu não sei dispensar uma ocorrência sem dar uma continuidade. Eu tenho algumas gratificações, tem umas velhinhas que vem trazer bolo de vez em quando, cachecol, é muito engraçado, embora eu não</i> |

| | |
|-------------|---|
| | possa receber presentes, a gente não tem como negar um agrado de uma senhorinha, aquela senhorinha bem, bem humilde, “eu fiz um bolinho pra você, que me atendeu tão bem, então eu deixo para a equipe” - isso é gratificante. <i>(Entrevistada A)</i> |
| Humanização | .A nossa inserção no mercado de trabalho nos libertou de uma condição sub humana e nos deu a possibilidade de mudarmos a história de séculos e séculos de um funcionalismo publico tacanho, retrogrado, mesquinho, intolerante – talvez o nosso papel seja esse – o de fazer a diferença. Tento falar com minhas colegas – vamos trazer a nossa condição de mulher para o nosso mundo – vamos humanizar o nosso meio porque se entre nós não há humanização quem dirá para as pessoas que nos procuram? <i>(Entrevistada G)</i> |
| Humanização | O homem trabalha mais com o lado racional. Acho que a mulher tem um instinto de querer ajudar. – instinto maternal. O que você não pode é deixar ser enganada e saber que nem todo mundo é coitadinho. <i>(Entrevistada C)</i> |
| Humanização | ...[] Então acho que pra ter sucesso não basta só a visão do masculino, a do feminino é extremamente importante, quando se leva em consideração a intuição. <i>(Entrevistada B)</i> |
| Humanização | Muitas vezes percebi que consegui fazer a diferença numa tomada de decisão. O homem sempre age mais racionalmente. A mulher pelo seu instinto maternal parece que desenvolve um olhar para além da alma. <i>(Entrevistada D)</i> |
| Humanização | A mulher tem um diferencial grande em relação ao homem. Ela tem o que podemos chamar de <u>sexto sentido</u> - o lado maternal com o pulso de dirigir uma família. ...[] O homem é a força, a potencia, a mulher é a inteligência afetiva - um completa o outro. <i>(Entrevistada E)</i> |
| Humanização | Para haver o sucesso precisa haver uma complementação entre o masculino e o feminino. <i>(Entrevistada F)</i> |

4.4.4 Análise das Categorias

As categorias nos ajudam a obter melhor apropriação do discurso; entretanto, o discurso e a realidade são maiores do que ela. Aqui trata de compreender um pouco da dinâmica do sentido existencial do ser humano. A libertação da mulher só poderá acontecer se a humanidade se libertar. Foucault (1987) mostra que vivemos numa sociedade em que não há um processo de exclusão, e que todos estão incluídos. O prisioneiro é útil para o sistema. O sistema sobrevive do prisioneiro. Estudos como estes, visam a contribuir para quebrar os hábitos e criar novos que possam humanizar de forma mais democrática as relações.

4.4.5 Gênero e Discriminação

A discriminação pode ser aqui entendida como fatores que condicionam a sociedade a legitimar a divisão de gênero para determinados grupos sociais inseridos no mercado de trabalho. No caso em questão – das mulheres. O processo discriminatório de desvalorização da mulher e de outros segmentos sociais é marcado por práticas e hábitos que sustentam e justificam essa situação,

Nesse caso, (Vicente; Baptistella, 1994), apregoam que até no sistema de produção socialista que propaga a “não exploração do homem pelo homem” os antigos costumes de discriminação feminina não foram superados. Dessa forma, não se pode negar que no interior da classe trabalhadora a serviço do capitalismo, as mulheres sejam discriminadas e exploradas economicamente. Essa dominação cultural é histórica e segue ainda hoje sua trajetória, sendo favorecida pelos interesses dominantes. Nesse contexto, busca-se entender a mulher, como portadora de desejos e de projetos enraizados em sua própria história, reagindo à realidade da organização quando suas expectativas futuras são frustradas pela ideologia dominante de igualdade formal, mas que guarda em seu âmago um espírito de subordinação. Acredita que “para toda ação existe uma reação”, é de se esperar que diante dessas desigualdades entre gênero ocorra uma resposta individual ou grupal. Algumas pessoas se conformam com essa situação, outras se conformam por meio da resistência e outras ainda reagem de forma mobilizada, organizada, buscando alterar a situação. Como já referido anteriormente, o movimento social de conquista dos direitos humanos é multi secular. Se hoje as mulheres podem se manifestar mais livremente é porque houve muitas lutas, mas não o suficiente para romper a cultura, os hábitos e as práticas. Os rituais tendem a desvalorizar o sujeito para fortalecer a cultura institucional

Essa dinâmica pode ser observada através dos discursos de algumas das entrevistadas:

... Enfrentei preconceitos e tabus. Para minha família e amigos foi difícil assimilar a idéia de que eu tenha escolhido uma profissão perigosa e discriminada por alguns, por se tratar de profissão onde a maioria dos colegas é do sexo masculino.(Entrevistada E)

E a gente tem que lidar com isso e tem que engolir sapo e ter jogo de cintura. A mulher na polícia é discriminada demais. Eu tenho a certeza que toda a mulher vai te falar isso – toda a mulher sincera. *(Entrevistada A)*.

...mas as pessoas tem na delegada de polícia aquela robustez, aquela pessoa bronca, que fala de forma inadequada, que se porta de modo truculento. Então, não raras as vezes, as pessoas se surpreendem. E no começo da minha carreira que eu era muito novinha e a equipe muito mais velha as pessoas mais humilde que não viam que no meu distintivo estava escrito delegada, falavam, mocinha pode chamar o delegado? *(Entrevistada G)*

Os discursos desvelam que a questão de gênero e geracional, às vezes têm uma interface. Outra questão que está nas entrelinhas é que a profissão policial não é para mulher. Na matriz da cultura brasileira, há um princípio que foi evidenciado por Getúlio Vargas: a mulher não deve cuidar da política, nem do trabalho, porque isso pertence ao mundo da racionalidade e da força – a mulher deve cuidar dos pobres, de sua família porque isso pertence ao mundo das emoções e das fragilidades. (SOUZA NETO, 2004).

A própria sociedade espera da polícia certa truculência, força física no enfrentamento das ações, apesar de o mundo moderno ter lutado para uma polícia mais científica e racional e que não use tanto a força física e reduza a prática da truculência. Habermas (1997) propõe uma sociedade fundada no agir comunicativo ou mesmo Paulo Freire (2006); ambos propõem uma sociedade fundada no diálogo. Mundialmente há um movimento que força as pessoas e o Estado a utilizar mais o diálogo do que a força física. Nesse movimento, infere-se que a mulher terá mais espaço de atuação. Ressalta-se na perspectiva de Bourdieu (2001) que os *hábitus* de uma cultura autoritária ainda são muito fortes e acabam negando ou enfraquecendo este movimento social pautado numa relação dialógica, sobretudo, na relação entre homens e mulheres.

Dessa forma, empreende-se que mesmo que a mulher tenha alcançado espaços no mundo do trabalho extra-lar, ainda é necessário reconhecer o processo de opressão e de discriminação sofrido por ela, tanto no mundo público como no privado onde a ciência ficou sendo privilégio quase exclusivo do masculino. Assim,

muito do que se escreveu sobre a mulher faz parte do que os homens pensaram sobre elas, numa cultura patriarcal, no desenvolvimento da sociedade humana. Segundo Araújo e Ferreira (2000), a modernidade faz um convite às mulheres para participarem da vida social e, ao mesmo tempo, as rejeita.

4.4.6 Conflitos - profissão x família

Quando se trata da conciliação feminina entre vida familiar e profissional, sempre surge o termo “dupla” (ou “tripla”) jornada de trabalho. Essa expressão indica que, mesmo tendo uma profissão e trabalhando fora de casa, ainda são atribuídos à mulher os serviços domésticos (ou sua supervisão) e o cuidados com os filhos. Entre essas diferentes jornadas, a compatibilização entre maternidade e a participação no mercado de trabalho é um dos aspectos mais observados quando se fala sobre o trabalho feminino. Essa compatibilização de atividades acaba envolvendo mudanças, muitas vezes drásticas, no âmbito familiar. (FARIA,2002).

Tais mudanças acabam gerando níveis intensos de sobrecarga de trabalho, estresse e conflitos de magnitude crescente, principalmente, quando se leva em consideração o número de filhos de cada uma e conforme a classe social em que se inserem (ROCHA; DEBERT-RIBEIRO, 2001).

Segundo Gomes & Resende (2004), a dependência financeira da mulher em relação ao marido e o medo da discriminação social acarretado por uma separação foram, sem dúvida, razões importantes para a manutenção de inúmeros matrimônios no passado. Por isso, segundo eles, o trabalho remunerado feminino constituiu um momento de virada nessa dinâmica do poder conjugal, uma vez que, através da independência econômica da mulher, novos arranjos tornaram-se possíveis no âmbito familiar. No entanto, os autores alertam que “a mudança de hábitos não acompanha o ritmo da transformação dos valores” (GOMES; RESENDE, 2004, p. 120) e, por isso, podemos observar que, não apenas a identidade feminina, mas também a masculina, transitam, no momento atual, por modelos tradicionais e modernos, sem que um necessariamente exclua o outro.

Nesse sentido, pode-se inferir que apesar de todas as transformações ocorridas no mundo do trabalho e na sociedade, ainda se percebe que tanto as

mulheres solteiras como as casadas apresentam problemas de mobilidade em compromissos de horários extraordinários, ou trabalho em esquema de plantões, principalmente em relação aos maridos e ou a companheiros, os quais, segundo as entrevistadas, se não forem da mesma área de atuação, terão mais dificuldades para entender e aceitar as ausências.

A fala de algumas entrevistadas, a seguir, evoca essa realidade:

...Dá pra conciliar, mas o desgaste é muito grande. Durante algum tempo eu me dediquei muito ao trabalho e deixei a minha casa a mercê. Daí você resolve um problema financeiro e surge outro muito maior que é o problema familiar. Porque marido e filhos requerem atenção da mulher. Não adianta – nós estamos no século XXI e a mulher continua sendo a portadora da dupla jornada de trabalho. Os tempos mudaram, mas a concepção de família ainda é a mesma. Uma família monogâmica patriarcal, que é o caso da minha. Eu optei por ser fora da polícia, ser esposa e mãe futuramente.

Sem dúvida, é muito complicada uma pessoa comum, digamos de fora da polícia, entender as nossas necessidades os nossos cansaços e eu vim de uma época de dez anos e meio de plantão e então não tinha fim de semana, trabalhava período diurno e noturno de doze horas, coisa que a iniciativa privada prevê e então conturbou sim, atrapalhou e acabou com a minha relação. (Entrevistada A).

Atualmente o meu marido, a pessoa ao qual me relaciono ele não me entende. Hoje por exemplo ele questionou o fato de eu ter que vir trabalhar. O regime que eu trabalho é esquema de plantão 24h por 72h e ele gostaria que eu estivesse em casa hoje. (Entrevistada B)

Nesse deslocamento das fronteiras das desigualdades o que parece ocorrer é um processo de reconstrução das imagens de gênero ou dos estereótipos relativos ao homem e à mulher no trabalho, na família e na sociedade. A partir de uma realidade na qual aumenta significativamente a presença das mulheres no mercado de trabalho, assim como a importância dos seus rendimentos para o bem estar da família, espera-se que essas responsabilidades familiares sejam aceitas por ambos (marido e mulher) criando aí, maior possibilidade de superar e de conciliar a vida familiar e laboral para trabalhadores de ambos os sexos.

4.4.7 Humanização

A idéia de que as mulheres cumprem papel humanizador na corporação representa um elemento-chave nas representações em torno do impacto provocado pelo ingresso das mulheres na polícia. O sonho de humanizar a polícia pelo ingresso de um contingente feminino esteve presente no processo de incorporação das mulheres em polícias das mais diversas partes do mundo. Já, em 1925, uma policial polonesa afirmava que as mulheres, graças a suas qualidades pessoais, deveriam trazer novos métodos para o trabalho da polícia, que fossem ao mesmo tempo mais sociais e mais humanos. (BROWN, 2000)

Da mesma forma, no Canadá, na década de 1970, quando as mulheres foram reconduzidas aos departamentos policiais, após longos anos de interdição, avaliou-se que sua chegada teria produzido uma imagem mais humana da polícia, ou, pelo menos, refletia um esforço nessa direção.

Para Soares (2005), um dos sentidos da palavra humanização seria, portanto, a quebra da distância entre a polícia e a comunidade. A mulher, nesse caso, emprestaria imagem pública mais palatável ao conjunto dos policiais e, ao mesmo tempo, os influenciaria internamente, no sentido de suavizar sua ação, tornando-os menos truculentos.

[...] eu acho que a mulher presta um melhor atendimento, não porque o homem presta um mal atendimento, é que eu acho a mulher mais sensitiva eu acho que a mulher é mais apegada a esse tipo de sentimento. O homem geralmente quer resolver a ocorrência, acabou a ocorrência vamos para o próximo, e a mulher se importa mais com o resultado, se importa mais com o que vai acontecer com aquela vítima quando ela for liberada. Ela se importa mais com aquele acusado, se houver um indiciamento, se houver uma prisão. Eu acho que nós nos importamos mais com o resultado do que eles, é uma distinção que eu acho que é natural. Eles são de ordem mais pratica] a mulher se importa com o posterior, o que vai ser dessa criança depois, tem o acompanhamento psicológico aqui? ... eu não sei dispensar uma ocorrência sem dar uma continuidade. Eu tenho algumas gratificações, tem umas velhinhas que vem trazer bolo de vez em quando, cachecol, é muito engraçado, embora eu não possa receber presentes, a gente não tem como negar um agrado de uma senhorinha, aquela senhorinha bem, bem humilde, "eu fiz um bolinho pra você, que me atendeu tão bem,

então eu deixo para a equipe” - isso é gratificante. *(Entrevistada A)*

[...] Então acho que pra ter sucesso não basta só a visão do masculino, a do feminino é extremamente importante, quando se leva em consideração a intuição. *(Entrevistada B)*

O homem trabalha mais com o lado racional. Acho que a mulher tem um instinto de querer ajudar. – instinto maternal. *(Entrevistada C)*

O que se percebe nessas falas é que as mulheres ao revelarem seus gestos de humanidade que se escondem sob as fardas entendem a importância da participação do “*ser*” masculino, como equilíbrio nas relações desse trabalho.

Ainda, segundo Dias Neto, (2000), a construção de parceria entre Polícia e sociedade, pressupõe mudanças operacionais que visam a maximizar a capacidade policial de identificar, analisar e solucionar problemas, revertendo o quadro de violência que muitas vezes se instaura num terreno tipicamente fértil para conflitos. Nesse sentido, o processo de interação e de comunicação favorece uma percepção policial mais realista do contexto social, e a aproximação nesse caso, produzirá sensibilização policial.

É no policiamento orientado ao problema (DIAS NETO, 2000), um meio de a Polícia deixar de simplesmente reagir ao crime e passar a mobilizar seus recursos e esforços na busca de respostas preventivas para as ocorrências locais. Se, na perspectiva de uma polícia de aproximação, busca-se fomentar (DIAS NETO, 2000) um ambiente organizacional e cultural voltado a alinhar a conduta policial às características locais, a aproximação polícia-sociedade tem de romper o distanciamento e a hostilidade, estabelecendo um estilo de policiamento fundado na integração e na cooperação entre as partes. A construção dessa parceria pressupõe mudanças operacionais que maximizam a capacidade policial de identificar, analisar e solucionar problemas. A exigência de novos modelos mostra-se pautada na busca da eficácia de uma política de prevenção do crime e de produção de segurança e está diretamente relacionada à existência de uma relação sólida e positiva entre Polícia e sociedade, em numa compreensão abrangente da função policial.

Através do uso de suas habilidades, constituídas na socialização, nos ambientes familiar e escolar, as mulheres passam a atender a um “novo perfil” do policial, no que se refere a uma polícia de aproximação com a comunidade, menos voltada para o uso da força, mais estratégica, educativa e mais humanizada, com vistas a diminuir a distância da diferença e não da identificação.

As afirmações de Dias Neto (2000) ilustram a criação das delegacias de mulheres refletindo os pressupostos de uma polícia de aproximação, a qual se baseia na afirmação de que a ausência de expectativa de cooperação cria o solo fértil para conflitos e violência, e encontra, na possibilidade da aproximação, condições de reverter o quadro. Esse processo de interação e de comunicação surgiu com o objetivo de favorecer uma percepção policial mais realista do contexto social e encontra, nessa aproximação, o desenvolvimento da sensibilidade policial com melhor interação com tal problemática social.

A evocação desse conteúdo ganha visibilidade, na fala de uma das entrevistadas:

A nossa inserção no mercado de trabalho nos libertou de uma condição sub humana e nos deu a possibilidade de mudarmos a história de séculos e séculos de um funcionalismo público tacanho, retrogrado, mesquinho, intolerante – talvez o nosso papel seja esse – o de fazer a diferença. Tento falar com minhas colegas – vamos trazer a nossa condição de mulher para o nosso mundo – vamos humanizar o nosso meio porque se entre nós não há humanização quem dirá para as pessoas que nos procuram? *(Entrevistada G)*

A inserção feminina parece não ter sido ainda plenamente explorada pela própria corporação, tampouco pelas entidades responsáveis pela gestão da segurança pública, apesar de essa presença trazer novas possibilidades para pensar a ação de polícia.

4.4.8 Percepção da pesquisadora

A importância deste item está justamente na relevância da retenção do que foi observado durante as entrevistas, auxiliando a interpretação dos dados.

Nesse sentido, durante as entrevistas, as policiais demonstraram tranquilidade, criando vínculo de confiança, e facilitando o diálogo. Porém, como se trata de uma profissão em que prepondera a rigidez, a postura da maioria das entrevistadas seguiu esse padrão de comportamento. Dessa forma, seria possível afirmar que cada ser social interioriza os princípios de socialização aos quais estão submetidos. Conforme Bourdieu (1999, p.338), não basta postular a comparabilidade das diferentes esferas do social. É necessário definir as condições e os princípios que tornam essa comparação possível.

Quando analisamos a forma de expressão, percebemos que na maioria das vezes o discurso ficava desconexo em relação à atitude, reproduzindo através da fala os hábitos e costumes institucionais. Por mais que afirmassem a conquista de seu espaço na corporação, demonstravam um semblante não tão confortável. Ao afirmar que em qualquer sociedade, o corpo está preso no interior de poderes, que lhes impõem limitações, proibições ou obrigações, Foucault, (2004, p.126), explicita que formas de micropoderes perpassam informações, acarretando instantaneamente transformações e modificações de condutas, as quais se atribuem influências através de manifestações dos indivíduos.

Durante os seus discursos, revelaram nas entrelinhas, as diferenças que existem entre homens e mulheres, no que se refere à polícia feminina a qual foi criada porque as mulheres mais bem solucionam as tarefas da polícia preventiva e da polícia assistencial; Nesse sentido, segundo (Foucault, 2004, p.162), “a disciplina, ao sancionar os atos com exatidão, avalia os indivíduos com verdade: a penalidade que ela põe em execução se integra no ciclo de conhecimentos e verdades dos indivíduos”

As mais experientes discorreram sobre os assuntos com mais facilidade, especialmente os ligados à corporação, demonstrando mais segurança. Nesse sentido, percebemos que as mais jovens ainda estão em busca de aprimorar seus

conhecimentos. Essa situação nos faz refletir sobre o conceito retratado por Bourdieu (1999) que analisa a relação entre indivíduos e sociedade, enfatizando como a estrutura é internalizada pelos agentes que dela participam.

O *habitus* seria, portanto, uma forma de estabelecer a mediação entre a estrutura e a prática, ou seja, as práticas sociais estariam associadas à forma como os indivíduos percebem o mundo, pois elas são construídas a partir da posição em que ocupam na estrutura social. O sujeito, ao assumir uma determinada posição nessa estrutura, vivencia experiências que contribuirão para construir sua subjetividade e orientarão suas ações ulteriores. Para Bourdieu, (1999, p. 19):

o espaço social é construído de tal modo que os agentes ou os grupos são aí distribuídos em função de sua posição nas distribuições estatísticas de acordo com os dois princípios de diferenciação [...] o capital econômico e o capital cultural

Na medida em que as entrevistadas relatavam fatos do seu passado, em relação à vida conjugal, percebemos que denotavam certa tristeza no olhar, demonstrando a luta pela igualdade de gênero, e o desafio que enfrentam em relação aos valores tradicionais que estruturam as desigualdades de gênero. É no contexto desse percurso histórico e social que os indivíduos vão assimilando valores e práticas patriarcais que permitem a reprodução automática das desigualdades, mas sempre dentro de um ambiente de "correlações de forças e de afrontamentos" (FOUCAULT;MACHADO, 1984 p. 34), em que homens e mulheres podem assumir, em função das circunstâncias ou das situações, e com base no uso do poder econômico e intelectual que se resume em honra e prestígio, posições de dominados/as e dominadores/as.

Durante as entrevistas, notamos ainda a diferença de postura entre as policiais civis e federais. Esse fato se baseia nas diferentes atribuições exigidas entre essas corporações. A Polícia Federal é responsável pela investigação de crimes de escala nacional, enquanto que a polícia Civil é estadual.

Talvez, a diferença percebida na postura das policiais federais esteja centrada no fato de que por pertencerem a uma corporação que têm como missão combater os crimes de interesse da União, elas gozem de maior prestígio, fato que se revela através dos depoimentos das próprias policiais pesquisadas: Conforme se vê no relato de uma das entrevistadas ao responder sobre tabus e preconceitos

que enfrentou quando anunciou a opção de escolha aos seus familiares e amigos. “A entrevistada C” retratou o seguinte: “ meus pais acham a profissão muito perigosa, mas aos poucos foram aceitando, principalmente por ser da Polícia Federal.

Já a policial da corporação civil, “entrevistada A”, relata como foi a receptividade dos seus pais quando anunciou sua opção profissional: “O meu pai falou que eu era louca, [] e ligava sempre, principalmente quando havia matéria relatando que a delegada morreu quando foi à favela, meus pais queriam enfartar com a minha profissão [] e eu sei que causei sempre grande preocupação a eles.”

Nesse sentido, evocam, portanto, códigos institucionalizados distintos ainda que sob o discurso de igualdade profissional. Os códigos traduzem-se em formas especializadas de comunicação de diferentes modos sociais originando-se nas relações de poder da divisão do trabalho e na relação social de produção.

Durante a entrevista denotou-se que a principal motivação para o ingresso na carreira é a estabilidade econômica; a oportunidade de ter um cargo público e, para outras, a própria atração pela profissão. A pesquisadora teve a impressão de que a primeira motivação é mais presente para as profissionais que têm mais tempo na carreira, já que para aquelas mais jovens a profissão é vista como vocação. Em algum momento, a profissão foi associada à de médico para reforçar seu compromisso social.

Nesse sentido, para Bourdieu, (1999), o sujeito incorpora valores que o faz pertencer a uma específica classe social e a ocupar determinada posição dentro da estrutura social, ou seja, os indivíduos agem como integrantes de uma classe muitas vezes sem ter consciência que sua atitude traz traços de sua posição social. Todavia, esse espaço social é dinâmico à medida que os agentes sociais estariam em constante disputa, buscando manter ou elevar sua posição na hierarquia social. O interior de cada campo é marcado pela movimentação e pelas lutas que os agentes estabelecem, tendo como intuito a manutenção ou a modificação das relações de forças e da distribuição dos diversos capitais; assim, as disposições que orientam essas ações têm capacidade geradora, ou seja, o sujeito tanto está inserido na estrutura, quanto desempenha o papel estruturante de um campo.

Isso demonstra que a ação humana está fundamenta-se na relação entre um e outro campo, isto é, a conduta de sua ação é impulsionada por uma subjetividade socialmente construída. Nesse sentido, as mulheres que exercem profissões tradicionalmente masculinas contribuem para a desconstrução de estereótipos negativos relativos à participação das mulheres na polícia. As mulheres acabam sendo co-responsáveis por esse processo, por isso, podem e devem contribuir para revertê-lo. Nesse sentido, Bourdieu (2005) considera como possibilidade de subversão das estruturas de dominação, porém, os dominados deverão enfrentar uma tarefa árdua: a de realizar uma revolução simbólica.

O que se empreende dos relatos das entrevistadas é que a imagem e, portanto, o lugar institucional das mulheres policiais ainda não encontra versão hegemônica, porém, na perspectiva desse estudo, há evidência de um processo de constituição de mulheres em policiais, o qual leva-nos a reconhecer que as transformações que o mundo do trabalho vem sofrendo não podem ser reduzidas somente às perdas econômicas. Elas se refletem igualmente na construção dos sujeitos. Nesse contexto, confirmamos a categoria que gênero deve ser compreendida como elemento constitutivo das relações sociais, abrigado por um conceito eminentemente relacional que dá visibilidade à construção social dos modos de tornar-se homem e de tornar-se mulher.

5 CONCLUSÃO E SUGESTÕES

A realização desta pesquisa apresenta-se como resposta sobre a investigação do processo de inserção da mulher na polícia e como estabelecem e estruturam suas relações num espaço de trabalho eminentemente masculino, além de levantar aspectos relacionados à questão de gênero, à discriminação e a problemas enfrentados de ordem pessoal e familiar, não tendo a pretensão de buscar resposta propriamente dita ao problema de inserção feminina no policiamento em si.

O estudo nos permite observar que mesmo com a inserção das mulheres na polícia, é evidente a permanência de modos de exclusão-dominância, fato este percebido pelo número ainda restrito da ascensão de mulheres em postos de comando na polícia e nas práticas sociais da corporação.

Dessa forma, mesmo com todas as restrições e os desafios enfrentados pelas mulheres nesse decorrer, as conquistas só podem ser avaliadas como vitoriosas, se não dispensarmos o discernimento que a dimensão histórica é capaz de nos oferecer para melhor entendimento desse processo de inserção da mulher no mercado de trabalho e as mudanças daí decorrentes.

Esse breve histórico sobre a presença de mulheres inseridas na corporação permitiu-nos situar o quadro em que se movem as mulheres nas polícias, principalmente para análise reflexiva sobre o histórico do processo de discriminação e do processo de humanização, o qual poderá contribuir tanto para alimentar as visões preconceituosas sobre as mulheres (e, portanto, as resistências masculinas, as formas de subordinação hierárquicas, a discriminação, o assédio, etc), quanto para propiciar a elas um lugar positivo e transformador da imagem policial.

A pesquisa nos revelou que a figura feminina apresenta papel potencial transformador, através do convívio do cotidiano e de outros fatores afetos a ela, servindo como pano de fundo para o processo humanizador da polícia.

Observou-se que a compatibilização de atividades que envolvem profissão x família, acaba trazendo, muitas vezes, mudanças drásticas no âmbito pessoal e familiar. É nesse sentido que procuramos compreender a questão de gênero no

contexto do processo de inserção da mulher na polícia, e como se estabelecem e se estruturam suas relações num espaço de trabalho eminentemente masculino, no que se refere ao processo de discriminação, além da influência que exerce no processo de polícia de aproximação.

Quando levamos em consideração alguns fatores como as relações interpessoais, espírito acolhedor, maior tendência a um equilíbrio emocional, a presença feminina carrega em si mesmo um papel potencial transformador. Nesse sentido, pode-se dizer que o processo de “humanização”, de certa forma, vem ocorrendo, mesmo que lentamente na polícia, através do convívio do cotidiano, servindo como pano de fundo para as mulheres minarem a prevalência centrada na dominação e na hierarquia.

Segundo Listgarten(2002), a polícia feminina no Brasil foi criada com base na experiência européia e americana, na qual se constatou o satisfatório desempenho feminino na solução das questões relacionadas a missões assistenciais e de polícia preventiva e de aproximação nas comunidades.

Segundo Cruz (2005), as novas tendências das organizações policiais quanto a sua estruturação e à produção do serviço de polícia procuram a superação do modelo tradicional e, em geral, envolvem a aproximação com a comunidade.

Mesmo que não haja marcas visíveis desse movimento, em alguns anos, talvez, essas pequenas alterações, aliadas à presença de um contingente feminino mais expressivo e, principalmente de um número mais significativo de mulheres em postos de comando, podem resultar em mudanças efetivas na estrutura interna das corporações e, por conseguinte, na própria ação da polícia.

Calazans (2003), colabora com essa teoria, partindo da visão de que a instituição policial entrou no processo de feminização sem promover o processo de construção, ou o debate sobre o assunto, apenas aderindo a uma tendência do mundo do trabalho.

Não há como negar que as mulheres ainda enfrentam adversidades no mercado de trabalho, porém, nos últimos anos as pesquisas estruturais têm mostrado uma participação mais efetiva delas. Este fenômeno tem sido explicado,

de um lado, pela esfera social que aponta mudanças nos papéis sociais de homens e mulheres na sociedade; e de outro, do ponto de vista econômico, que ressalta o crescimento da participação do rendimento das mulheres e dos cônjuges no orçamento familiar.

A coleta de dados específica sobre as delegadas na organização policial, poderá contribuir para ampliar as discussões relacionadas ao gênero propiciando maior reflexão sobre o tema, e, possivelmente, auxiliarão a consolidação da profissão de policiais femininas.

O contexto atual em que o estudo foi desenvolvido, com seus aspectos históricos, também deve ser observado, principalmente, ao abordarmos o conceito de gênero, na visão de Saffioti (2004), o qual, embora tenha adquirido força e destaque enquanto instrumento de análise das condições das mulheres, ele não deve ser utilizado como sinônimo de “mulher”. O conceito é usado tanto para distinguir e descrever as categorias mulher e homem, como para examinar as relações estabelecidas entre elas e eles.

Nesse contexto, há de se ressaltar que o aumento efetivo da participação feminina na profissão de delegado de polícia não pode ser, por si só, um indicativo de igualdade de oportunidades de gênero e, nesse sentido, por ser o debate e a literatura sobre polícia e gênero no Brasil escassos, necessitam ser ampliados, a fim de aumentar a capacidade de diagnóstico e de avaliação mais detalhada nessa área. Surpreendente é a percepção do quanto ainda há de ser feito em prol da presença feminina na instituição policial.

Na diferença entre o *ser homem* e o *ser mulher*, restará tanto aos policiais como para a sociedade que se beneficia dos serviços da corporação, avaliarem o desempenho feminino na função de polícia, principalmente no que se refere à capacidade da mulher de enxergar seres humanos por trás das fardas, interferindo positivamente no universo do policial militar, propiciando assim, para as mulheres, conquistar um lugar transformador da imagem policial através da convivência e da interação entre os gêneros, o que resultará em novas práticas sociais.

O que se pode afirmar é que o avanço dos movimentos feministas e a crescente consciência por parte da sociedade sobre as questões de gênero, multiplicam-se em estudos abrangendo temas ligados às mulheres.

Os estudos apontaram que as mulheres, beneficiando-se da lógica do capital, chegaram às instituições policiais, no momento de mutações, de precarização, e de globalização e no processo de feminização do mundo do trabalho.

Contudo, o processo de constituição de mulheres em policiais militares levamos a reconhecer que as transformações que o mundo do trabalho vem sofrendo não podem ser reduzidas somente às perdas econômicas, pois produz uma série de mudanças na concepção dos sujeitos.

No processo de inserção de mulheres no aparelho policial, ao assumir novos postos na hierarquia dos círculos de convivência, percebemos que o gênero dos sujeitos trabalhadores é fonte de *status* e poder, implicando o modo de inserção e de posicionamento nos postos de trabalho, o que vai definindo o processo de exclusão-dominância do aparelho policial.

Dessa forma, observa-se que, mesmo na inclusão, é evidente a permanência de modos de exclusão-dominância, posto que suas habilidades se colocam como naturais, pois são vistas simplesmente como um modo *natural* de ser mulher.

Vale ressaltar que por todos os conceitos elencados nesse estudo, também não seria correto focar a experiência da mulher policial apenas pelo ângulo da exclusão, mesmo porque, no decorrer das entrevistas, elas expressaram histórias de acolhimento, de aceitação e de valorização, até então conquistadas, tanto no aspecto familiar como no profissional.

Simplesmente supor que a inserção da policial feminina em postos de comando apenas reproduziu esquemas de dominação e de subordinação de gênero é perder de vista a complexidade de um processo dinâmico e aberto a múltiplos desdobramentos, não podendo, de forma alguma, ser considerado concluído. Nesse sentido, percebe-se que as mulheres, aos poucos, mobilizam-se nesse contexto, através de mecanismos diversos, extraindo desse cenário,

benefícios através do reforço dos estereótipos femininos, revelando um campo ainda aberto de significados em construção.

Se hoje ainda há claras resistências à presença maciça de mulheres em postos considerados eminentemente masculinos, mas que, por outro lado, também há indícios de sucesso das corporações, através da inserção cada vez maior de mulheres na polícia, podem-se vislumbrar também, sementes de algumas mudanças mais profundas, num futuro não muito distante

De qualquer forma, pretende-se que esse estudo possa contribuir para a instituição policial, uma vez que aplica conhecimentos acadêmicos e científicos, colaborando e estimulando a realização de outras pesquisas da mesma ordem. Essa necessidade requer postura atenta aos obstáculos sutis, porém persistentes, ainda que frente ao discurso de igualdade reiterado pela corporação.

Pretendeu-se também com esse estudo, fornecer subsídios para outras investigações empíricas a serem desenvolvidas, colaborando para a construção do conhecimento no campo das relações de gênero.

Referências

- ABBUD, Valdevez Deusdedit. **A temática da mulher: os velhos modelos estão voltando.** In: *Correio da Cidadania*, São Paulo, 2005.
- ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 7. ed. São Paulo: Cortez, 2000.
- ARAÚJO, A. M. C; FERREIRA, V. C. Sindicalismo e relações de gênero no contexto da reestruturação produtiva. In: ROCHA, M. I. B. (Org.). *Trabalho e gênero:mudanças, permanências edesafios.* São Paulo: Ed. 34, 2000.
- ARDAILLON, Danielle; DEBERT, Guita Grin. **Quando a vítima é mulher:** análise de julgamentos de crimes de estupro, espancamento e homicídio. Brasília: CNDM, 1987
- ALBUQUERQUE, Paulo Tadeu Ramos de A. **Matriz Curricular Nacional e a formação do policial comunitário em perspectiva comparativa: aspectos sociais e pedagógicos** / Orientador: Prof. Renato de Sousa Porto Gilioli. São Paulo: Faculdade Horizontes, 2009.73 p. disponível em: <http://www.webartigos.com/articles/26227/1/a-matriz-curricular-nacional-e-a-formao-do-policial-comunitrio-em-perspectiva-comparativa-aspectos-sociais-e-pedaggicos/pagina1.html>, acesso em 04 jan 2010.
- ANDRADE, Marcia Siqueira de. **Mulheres Do Seculo XX A Aprendizagem Do Feminino.** Editora Memnom. São Paulo, 2004.
- BARDIN. L. **Análise de Conteúdo.** Lisboa: Edições 70, 1979. 229p.
- BARTOLOMÉ, F.; EVANS, P. A. L. O sucesso precisa custar tanto? In: HARVARD, 2001.
- BASTOS, Cassiano C. Tavares, Guia dos delegados e subdelegados de polícia, Rio de Janeiro, Garnier, 1886, p.3.
- BELLE, F. Executivas: quais as diferenças na diferença. In: Chanlat, J. F. (coord.). *O indivíduo nas organizações.* São Paulo, Atlas, 1993.
- BICUDO, Helio P. **Violência:** O Brasil cruel e sem maquiagem. São Paulo: Moderna, 1994.
- BLAY, Eva Alterman. **Políticas públicas para superar obstáculos à equidade de gênero.** In: CARVALHO, Marie Jane Soares, ROCHA, Cristiane Maria Frammer. **Produzindo gênero.** Porto Alegre: Sulina. 2004.

BOURDIEU, Pierre. **O Poder Simbólico**. 3ªed. Rio de Janeiro, 2001: Bertrand Brasil.

_____.A Dominação Masculina Revisitada. In: LINS, Daniel (Org.). A Dominação masculina Revisitada. Campinas: Papirus, 1999.

_____.**A economia das Trocas Simbólicas**. Sistemas de Ensino e Sistemas de Pensamento. Org. Sergio Miceli. São Paulo: Ed. Perspectiva, 1992.

BOSELLI, Giane Cristini. **Instituições, gênero e violência: um estudo da Delegacia da Mulher e do Juizado Criminal**, 2003. Dissertação - (Mestrado em Ciências Sociais) - Faculdade de Filosofia e Ciências, UNESP, Marília.
ntonelli Marcelino. Cidadania da mulher professora. São Paulo: Ícone, 2005 – coleção conhecimento e vida).

BRABO, Tânia Suely Antonelli Marcelino. Cidadania da mulher professora. São Paulo: Ícone, 2005 – coleção conhecimento e vida).

BRASIL. Secretaria Especial de Políticas Públicas para as mulheres. **Normatização das Delegacias especializadas de atendimento a Mulher**. Brasília, 2005a.

BROWN, J. **Criminatory experiences of woman police**. A comparison of officers serving in England and Scotland, Wales, Morthern Ireland and the Republic of Ireland. *International Journal of Sociology of Law*, Academy Press, v.28, n.2, Jun. 2000.

_____. **Integrating women into policing: a comparative european perspective**. Disponível em: <www.ncjrs.org/policing/int627.htm>.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. **O trabalho da mulher brasileira nos primeiros anos da década de 90**. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 10., 1996, Caxambu. *Anais...* Belo Horizonte: ABEP, v. 1, 19

_____.Mulheres e homens no mercado de trabalho brasileiro. In: HIRATA, Helena; MARUANI, Margaret (orgs.). **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo: Editora Senac, 2003 p.323- 356

BRUSCHINI, Maria Cristina A. **O uso de abordagens quantitativas em pesquisas sobre relações de gênero**. In: COSTA, A, BRUSCHINI, C. (orgs.). **Uma questão de gênero**. Rio de janeiro: Rosa dos Tempos; S.Paulo: F.Carlos Chagas, 1994, p.289-309.

BRUSCHINI,C.(2000) **Gênero e trabalho no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação?** Brasil/1985-95. In: *Trabalho e Gênero – Mudanças, Permanências e Desafios*, ROCHA,M.I. B. (Org.) São Paulo, Ed. 34, pp.13-58.

BRUSCHINI, Cristina; ARDAILLON, Danielle (1999), **Tesouro para estudos de gênero e sobre mulheres**. São Paulo: Fundação Carlos Chagas

_____.; UNBRHAUM, Sandra G. **Os programas de pesquisa da Fundação Carlos Chagas e sua contribuição para os estudos de gêneros no Brasil**, In: BRUSCHINI, Maria Cristina A.; UNBRHAUM, Sandra G. **Gênero, democracia e sociedade brasileira**. São Paulo: Editora 34, 2003.

_____.Maria Cristina; ROSEMBERG, Fúlvia. (Orgs). **Trabalhadoras do Brasil**. São Paulo: Brasiliense, 1998.

CALAZANS, Márcia Esteves de. **Mulheres no policiamento ostensivo e a perspectiva de uma segurança cidadã, (2003)**. Disponível em: <<http://www.usp.br/scielo>>. Acesso em: 13 abr 2009

_____. **Polícia e Gênero no Contexto das Reformas Policiais**. 1992. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10183/2940>, acesso em 02 de jun 2009.

CARREIRAS, Helena. **Gender and the military: a comparative study of the participation of women in the Armed Forces of Western Democracies**. Theses. Departement of Political and Social Sciences. European University Institute, Florence, 2004.

CARVALHO, Marília Gomes. **Relações de Gênero e Tecnologia**. Coletânea "Educação e Tecnologia" CEFET – PR. Curitiba, 2003

CASTRO, M. G. e LAVINAS, L. **Do feminino ao gênero: a construção de um objeto**. In: **Uma questão de gênero**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos/FCC, 1992, p. 216-251

CHANLAT, J. F. (coordenador). **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. V. 3. São Paulo: Atlas, 1996.

COSTA, Albertina O; BRUSCHINI, Cristina (orgs.). **Uma Questão de Gênero**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1992.

CF (1988). BRASIL. Lex legislação federal, São Paulo.

CLASTES.Pierre. *L'Arc et le Pannier*. *L'Homme* IV (2): 122-125. 1966

CRUZ, M.G.V.da. Para administrar a ordem pública e a aplicação da lei: formas de policiamento em uma perspectiva comparada Brasil – Estados Unidos – uma análise das experiências e Belo Horizonte, M.G. e Washington, D.C.2005.389p. Tese (Doutorado em Administração)- Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG 2005.

DA MATTA, Roberto. (1991), *A casa e a rua*. Rio de Janeiro, Guanabara Koogan.

DARITY, W. J. & Mason, P. L. (1998). **Evidence on discrimination in employment: Codes of color, codes of gender.** *The Journal of Economic Perspectives*, 12(2):63-90.

DEJOURS C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho.** São Paulo: Cortez Editora/Oboré; 1992.

DIAS NETO, Theodomiro. *Policiamento comunitário e controle sobre a polícia: a experiência norte-americana.* São Paulo: IBCCRIM, 2000

EVANS, Paul. Carreira, sucesso e qualidade de vida. **RAE** – Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v.36, n.3, jul./ago./set. 1996, p. 14-22.

FERNÁNDEZ, Manuel Martín. **La Profesión de Policía.** Centro de Investigaciones Sociológicas. Madrid: Siglo XXI de España, 1990. nº 111.

_____, Manuel Martín. **Mujeres Policía.** Centro de Investigaciones Sociológicas. Madrid. Siglo XXI de España, 1994. nº 134

FOLLET, M. P. **Profeta do gerenciamento.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 1997.

FOUCAULT, Michel; MACHADO, Roberto. **Microfísica do poder.** 2.ed. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1984.

_____. **Vigiar e punir: nascimento da prisão.** 12 ed. Trad. Lúcia Vassallo. Petrópolis: Vozes, 1987.

_____. **Os recursos para o bom adestramento. Vigiar e punir: nascimento da prisão.** 29ª ed. Tradução de Raquel Ramallete. Petrópolis, RJ: Vozes, 2004, p. 153-72.

_____. **A História da Loucura na Idade Clássica.** 1997. São Paulo, Perspectiva.

_____. **Microfísica do Poder.** Rio de Janeiro: Graal, 1993.

_____. **A ordem do discurso: aula inaugural no Collège de France,** pronunciada em 2 de dezembro de 1970. São Paulo: Loyola, 1996.

FARIA, Nalu e NOBRE, Miriam, orgs. **O trabalho das mulheres.** São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2000.

FRANCO, Maria Laura P.Barbosa. **Análise do Conteúdo.** Brasília, 2. Edição: Liber Livro Editora, 2007.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa.** 33ª ed. São Paulo: Paz e Terra, 2006.

FREIRE, Gilberto. Casa Grande & Senzala: **formação da família brasileira sob o regime da economia patriarcal**. 49ª ed. São Paulo: Global, 2004.

FREUD, S. **O mal-estar na civilização**. In: Edição standard brasileira das obras psicológicas completas. vol. XXI. Rio de Janeiro: Imago, 1930.

FRIEDMAN; Stewart D.; CHRISTENSEN, Perry; DEGROOT, Jessica. Trabalho e vida pessoal: o fim do jogo soma zero. 20 In: HARVARD BUSINESS REVIEW. **Trabalho e vida pessoal**. Rio de Janeiro: Campus, 2001. p.9-3

FRIEDMAN, S. D.; CHRISTENSEN, P.; DEGROOT, J. Trabalho e vida pessoal: o fim do jogo soma zero. In: HARVARD BUSINESS REVIEW. **Trabalho e Vida Pessoal**. Rio de Janeiro: Campus, 2001, p. 9-35.

FILHO, Antonio Magalhães. **Juizados especiais criminais**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1996, p. 96-7).

GOMES, A. J. S., & Resende, V. R. (2004). O pai presente: o desvelar da paternidade em uma família contemporânea. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 20, 2, 119-125.

GOODRICH, T.J., Rampage, C., Ellman, B. & Halstead, K. **Terapia feminista da família**. Porto Alegre: ArtMed.

GREENHAUS, J. H.; SINGH, R. Work-Family Linkages: a sloan work and family encyclopedia entry. Disponível em: www.bc.edu/bc_org/avp/wfnetwork/rtf/wfpedia/wfpWFRLent.html (Acesso em 04 set 2009).

HABERMAS, J. "**Um Perfil Filosófico-Político**", in Novos Estudos CEBRAP nº 18, p. 79.1997

HAMPTON, D.R. **Administração** – comportamento organizacional. São Paulo: McGraw-Hill/Makron Books, 1991.

HIRATA, Helena e LE DOARÉ, Hélène. **Os paradoxos da globalização**. In: Reestruturação produtiva, trabalho e relações de gênero. Revista Latinoamericana de Estudios Del Trabajo, v. 4, n. 7, 2002.

IDÍGORAS, J. L. **Vocabulário Teológico para a América Latina**. São Paulo, Edições Paulinas, 1983.

ITABORAÍ, Nathalie R. Trabalho feminino e mudanças na família no Brasil (1984-1996): explorando relações. Revista Brasileira de Estudos Populacionais, Campinas, n. 2, v. 20, p. 157-176, jul./dez. 2003.

JATOBÁ, J. **Brazilian women in the metropolitan labor force, a times series study across region and households status**. In: ENCONTRO NACIONAL DE

ESTUDOS POPULACIONAIS, 9., 1994, Caxambu. *Anais...* Belo Horizonte: ABEP, v. 3, 1994.

JORGE, Higor Vinicius Nogueira._DELEGADO DE POLÍCIA E CARREIRA JURÍDICA. Disponível em: www.sindpesp.com.br, acessado em 18,fev,2010.

KARDEC, A. **O Evangelho Segundo o Espiritismo**. 39. ed., São Paulo, IDE, 1984.

KABEER, Naila. **Gender, Development and Training: raising awareness in development planning**. Paper present to the National Labour Institute/Ford Foundation Workshop on Gender Training and Development. Bangalore, 29 november – 6 december. 1990. In: GADU Newspack n. 14, Oxfam. Oxford.

KEHL, Maria Rita. **A Mínima Diferença. Masculino e Feminino na Cultura**. Rio de Janeiro: Imago, 1996.

LAVINAS, Lena. **Empregabilidade: uma noção conjugada no feminino**. In:

LAQUEUR, Thomas 1987 Apud ROHDEN, Fabíola. O corpo fazendo a diferença. In: *Mana*. Estudos em Antropologia Social, v. 4, n. 2, outubro de 1998.

LEONE, E. **O trabalho da mulher em regiões metropolitanas brasileiras**. In: LINDO, Maíra Riscado et. al. Conflito vida pessoal vs vida profissional: os desafios de equilíbrio para mulheres empreendedoras do Rio de Janeiro. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 28, 2004, Curitiba. *Anais...* Curitiba, ANPAD, 2004, 1, CD-ROM.

LISTGARTEN, S.C. **Diagnóstico identitário da Polícia Militar Feminina na Polícia Militar de Minas Gerais**. Belo Horizonte: CSAP, 2002 (Série Monografias premiadas , 2)

LÜDKE, Menga e ANDRÉ, Marli. *Pesquisa em educação: abordagens qualitativas*. São Paulo, EPU, 1986.

LOURO, Guacira L. **Nas Redes do Conceito de Gênero**. In: LOPES, 1998. M.J.M.

LUCA, T. **Industria e Trabalho na História do Brasil**. São Paulo. Contexto, 2001

MACEDO Murilo de. *Segurança Pública – Política*. Revista da ADPESP, São Paulo n.º 14, p.63, 1987.

MACHADO, H. V. Tendências do comportamento gerencial da mulher empreendedora. IN:ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO,23, 1999, Foz do Iguaçu. *Anais...* Foz do Iguaçu: ANPAD, 1999.

MACHADO, Lia Zanotta. **Perspectivas em confronto**: relações de gênero ou patriarcado contemporâneo? Brasília, [s. n.], 2000. Disponível em: <http://www.unb.br/ics/dan/Serie284empdf.pdf>. Acesso em : 20 dez 2009

MALAGUTTI, M. (2000). *Crítica à razão informal: a imaterialidade do salariado*. São Paulo:Boitempo/ Vitória: EDUFES.

MASSUNO, Elisabeth, Delegacia de Defesa da Mulher: uma resposta à violência de gênero, Igualdade de oportunidades para as mulheres: um caminho em construção, in Blay, Eva Alterman (org.), São Paulo, Humanitas, 2002. p.27.

_____, Violência contra a mulher: Delegacia de Defesa da Mulher – atribuições e problemas (1985-1998), in Silva, Marco Antonio Marques da (org.), Tratado temático de processo penal, São Paulo, Juarez de Oliveira, 2002, p. 142 e 143.

MARTIN, S.E. Women officers on the move. An update on women in policing. In: MATURANA, H; VERDEN-ZÖLLEN, G. **Amor y juego**: Fundamentos olvidados del humano. 4a edição. Santiago: Instituto de Terapia Cognitiva, 1993.

MATSUURA, K. Mulheres a caminho da liderança. **Revista Notícias UNESCO**, Abril, 2000. Disponível em: <<http://www.unesco.org.br/revista/noticias2000>>. Acesso em: 21 abr 2006.

MATTOSO, Jorge Eduardo Levi. **Emprego e concorrência desregulada: incertezas e desafios**. In: MATTOSO, Jorge Eduardo Levi e OLIVEIRA, Carlos Eduardo Barbosa de Oliveira, orgs. **Crise e trabalho no Brasil**: modernidade ou volta ao passado?. São Paulo: Scritta, 1996.

MEYER, D.E. WALDOW, V.R. (orgs). **Gênero e Saúde**. Porto Alegre/RS: Artes Médicas, 1996.

MELO, M.C.O.L. **Desafios da gerência e liderança em contextos diferenciados de reestruturação**: a gerência feminina em instituições financeiras e a construção da liderança em redes organizacionais: relatório de pesquisa integrada. Belo Horizonte : CNPq/UFMG. 2001.

_____. **Estratégias do trabalho informático nas relações de trabalho**. Belo Horizonte.: UFMG/FACE, 1991, 411p; Tese (Concurso Prof. Titular)

MINAYO, M. C. de S. O conceito de representações sociais dentro da sociologia clássica. In:Guareschi, P. A. & Jovchelovitch, S. *Textos em representações sociais*. Petrópolis, Vozes,1995.

MOREIRA, A. S. P. & OLIVEIRA, D. C. (orgs). **Estudos interdisciplinares em representações sociais**. Goiânia: AB editora, 1998.

MORGAN, G. (1982). **Sociological paradigms and organizational analysis - elements of the Sociology of corporate life**. London: Heinemann

NANJARI, Cecilia Castillo. **Gênero como categoria de análise para desvendar a violência contra as mulheres: um desafio para a educação teológica**, Revista Caminhando v. 14, n. 2, p. 141-151, jul/dez. 2009.

OLIVEIRA, R. D. de. Mulheres no Poder: Reorganizar o tempo entre os homens e as mulheres. **Revista Correio da Unesco**: a. 28, n. 08, p.26-27, Agosto, 2000.

OSTERMANN, Ana Cristina. Communities of practice at work: gender, facework and the power of habitus at an all-female police station and a feminist crisis intervention center in Brazil. **Discourse and society**. V. 14, n.4, p. 473-505, 2003a.

PANDJIARJIAN, V. (2003). **Os estereótipos de gênero nos processos judiciais e a violência contra a mulher na legislação**. Disponível em: www.cladem.org/htm. Acesso em: 08 abr 2009.

PNUD(Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento) **Índice de Desenvolvimento Humano**. Disponível em <http://www.pnud.org.br>, Acesso em: 20 mai 2009.

PINNELLI, A. **Gênero e família nos países desenvolvidos**. In: Gênero nos estudos de população/Demográficas, Vol. 2. Antonela Pinnelli (Org.). Campinas: Associação Brasileira de Estudos Populacionais (ABEP), 2004. p. 55-98.

PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos e justiça internacional*. São Paulo: Saraiva, 2006, p. XXII.

PISCITELLI, Adriana. Re-criando a categoria mulher? In: **A prática feminista e o conceito de gênero**. Campinas: IFCH/UNICAMP, 2002.

PROBST, Elisiana Renata; RAMOS, Paulo. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. 2006. Disponível em: <<http://www.icpg.com.br/artigos/rev02.05.pdf>>. Acesso em: 21 set 2007.

PUPPIN, Andréa Brandão. "Mulheres em cargos de comando". In: BRUSCHINI, C,

SORJ, Bila. (orgs.). *Novos olhares: mulheres e relações de gênero no Brasil*. Rio de Janeiro: Fundação Carlos Chagas, 1994, p. 13-35

RICHARDSON, Roberto Jarry et al. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1989. 287 p.

ROCHA, L.E.; DEBERT-RIBEIRO, M. Trabalho, saúde e gênero: estudo comparativo sobre analistas de sistemas . **Revista de saúde pública**, v,35, n.6, 2001. Disponível em: <<http://scielo.br/scielo>>, Acesso em: 10 nov 2009.

ROCHA, J.C. (2003). **Mulher, família e trabalho numa abordagem sócio-histórica**. Monografia não publicada, Curso de Formação de Psicólogos, Universidade Estácio de Sá. Rio de Janeiro, RJ. STEMPFER, Alain Florent. Seu filho tem que ser melhor que você: Brasil em Exame, São Paulo, p-36-37, 1997.

SAFFIOTI, H. (1980). **A mulher na sociedade de classes: mitos e realidade**. Rio de Janeiro: Rocco.

_____. **Gênero, patriarcado, violência**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2004. – (Coleção Brasil Urgente).

_____, 1985. **Brasil: violência, poder e impunidade**. In *Violência de gênero – poder e impotência*. Rio de Janeiro: Revinter.

_____. **Gênero e patriarcado**. Inédito, jan/ 2001

SANTIN, Janaina Rigo et al. **Violência doméstica: Como legislar o silêncio. Estudo disciplinar na realidade local**. In: *Just. Do Direito*. Passo Fundo. v. 1, n. 16, p. 79- 97 (2002).

SEGNINI, L. R. P. **Mulheres no trabalho bancário**. São Paulo: Edusp, 1998. 209p.

SCOTT, J. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. *Educação & Realidade*, 20, 1995. p. 71-99.

_____. **Prefácio a gender and politics of history**. *Cadernos Pagu*, n. 3, 1994, p. 11-27, p. 12.

SCHWARTZ, S. Funções e metodologias de avaliação do ensino superior. In: **Avaliação**. Belém, Pa: UFPa, 2001.

SCHNEER, J. A.; REITMAN, F. Effects of alternative family structures on managerial career paths. **Academy of Management Journal**, v. 36, n. 4, p. 830-843, Aug. 1993.

SENGE, Peter M.. **A Quinta Disciplina**. 19.ed. Trad. OP Traduções . Rio de Janeiro: Best Sellers, 2005. 441 p.

SILVA, Anielson Barbosa. **A vivência de conflitos entre a prática gerencial e as relações em família**. 2005. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2005

SILVA, Emerson Bernardes da. **A Educação ambiental na formação e na atuação policial militar**. Dissertação de Mestrado – Universidade Católica de Goiás – 2008 122f.

SILVA, Lorena Holzmann da. **Divisão sexual do trabalho**. In: CATTANI, Antonio

SILVEIRA, M.N.B. A entrada das mulheres na profissão de delegado de polícia: uma análise das Delegacias de Defesa da Mulher. In: II Seminário Nacional

Trabalho e Gênero, 2008, Goiânia. Anais do II Seminário Nacional Trabalho e Gênero, 2008.

SOARES, Barbara M; MUSUMECI, Leonarda. *Mulheres Polícias: presença feminina na Polícia Militar do Rio de Janeiro*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005, p. 15.

_____. **Mulheres invisíveis: violência conjugal e as novas políticas de segurança**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1999.

SOUSA, A. E.; GUIMARÃES, V. N. Gênero no Espaço Fabril. IN: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 24, 2000, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: ANPAD, 2000.

SOUZA NETO, J.CLEMENTE. **Comunicação oral**. Osasco: UNIFIEO, 2005.

_____, *Metamorfose do Trabalho na Era da Globalização*, A. São Paulo. Expressão e Arte, 2004.

SOUZA NETO, JC, LIBERAL, M.M.Costa de. O impacto da globalização na religião e na condição da mulher. In: Gênero, Mídia e Sociedade. São Paulo, 2007, p.109

SOUZA, N. H. S (2001). **A estrutura e o funcionamento com casais de dupla carreira e filhos em idade escolar**. Dissertação de Mestrado, Pontifícia Universidade Católica de Porto Alegre, Porto Alegre.

SOIHET, Rachel. **Historia das Mulheres**. In: VAINFAS, Ronaldo; CARDOSO, Ciro Flamarion (Org.). **Domínios da História**. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

SOUZA, A. E.; GUIMARÃES, V. N. Gênero no Espaço Fabril. IN: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 24, 2000, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: ANPAD, 2000.

STEIL, A. V. Organizações, gênero e posição hierárquica: compreendendo o fenômeno do teto de vidro. *Rausp*, 32(3), 1997.

TAKAHASHI, Emilia E. Homens e mulheres em campo: um estudo sobre a formação da identidade militar. Campinas, 2002. Tese (doutorado) – UNICAMP.

TERUYA, M. T. A Família na Historiografia Brasileira: bases e perspectivas teóricas. In: Encontro Nacional de Estudos Populacionais, 2000. Disponível em: <http://www.abep.nepo.unicamp.br/docs/> Acesso em: 11 set 2009.

TOMITA, Luiza. **A Inquisição e a Caça às Bruxas – Uma página tenebrosa da História das Mulheres**. In: *Mandrágora*. São Bernardo do Campo, ano 7, n. 7/8, p. 37-51 (2001/2002).

VICENTE, M. C. M. e BAPTISTELLA, C. S. L. O trabalho da Mulher no Capitalismo Industrial. **Revista de Estudos do Terceiro Milênio**: USP, n.º 41, p.77-80, setembro, 1994.

WAGNER, W. Descrição, Explicação e Método na Pesquisa das Representações Sociais. IN:GUARESCHI, P.; JOVCHELOVITCH, S. (Org.). **Textos em Representações Sociais**. 7.^a ed., Petrópolis: Vozes, 2002. 328 p.

ZAVERUCHA, Jorge. Sarney, Collor, Itamar, **FHC e as Prerrogativas Militares** (1985-1998). Prepared for delivery at the 1998 meeting of the Latin American Studies Association, The Palmer Hilton House Hotel, Chicago, Illinois, Set. 1998.

ZAMAKONA, Eguznerea Bidaurrazaga. **El Personal Policial Feminino En La Ertzaintza**. 1999. Revista Técnica del Ertzaintza. HARLAX, Oñati-Espanha., n.º2, p.47-97, 2000.

Apêndice

A - Roteiro de Entrevista

1. Quem é você como pessoa?
2. e como profissional?
3. Solteira, casada, idade?
4. Se casada há quanto tempo?
5. Qual a profissão do seu esposo?
6. Composição da família – tem mais irmãos? De que sexo?
7. Qual a carreira que cada um seguiu?
8. Tem filhos? se não, tem planejamento?
9. Fale um pouco sobre a sua história de vida.
10. Quais os motivos que levaram você a escolher essa profissão.
11. O que você faria se não tivesse escolhido essa profissão?
12. Você sofreu influência de amigos ou familiares para escolha da sua profissão?
13. Quando você anunciou a sua opção de escolha para a sua família e amigos, você teve apoio ou enfrentou tabus e preconceitos?
14. O que mais te atrai nesse trabalho?
15. Além de ter que se preparar com teorias e conceitos, você teve que ter preparo físico para assumir essa posição?
16. Quais os momentos da sua profissão que marcaram a sua vida?
17. Você já foi discriminada em relação ao sexo oposto?
18. Você continua estudando para ascensão da sua carreira?
19. Na sua carreira, qual é a trajetória que pretende alcançar?
20. Você leu algum livro nos últimos 3 meses que pudesse contribuir para aprimorar o seu conhecimento na área?
21. O que você tem feito para manter sua empregabilidade? Fez ou faz algum curso ligado à sua área? Você se prepara para algum concurso?
22. O que você ressalta como ponto forte e fraco da sua profissão?
23. Para finalizar, qual a nota que você atribui a si mesma de 0 a 10 de influenciar e fazer a diferença numa função eminentemente masculina.