



**“TETO DE VIDRO”: UM ESTUDO DE CASO DA PRESENÇA
FEMININA NA POLÍCIA MILITAR**

**“GLASS CEILING”: A CASE STUDY OF THE FEMALE PRESENCE IN THE MILI-
TARY POLICE**

ERIKA REGINA TOMEN DAS NEVES

Universidade Estadual do Centro Oeste - Unicentro

Email: erikaregina_18@hotmail.com

Orcid: 0009-000-5711-7128

RESUMO

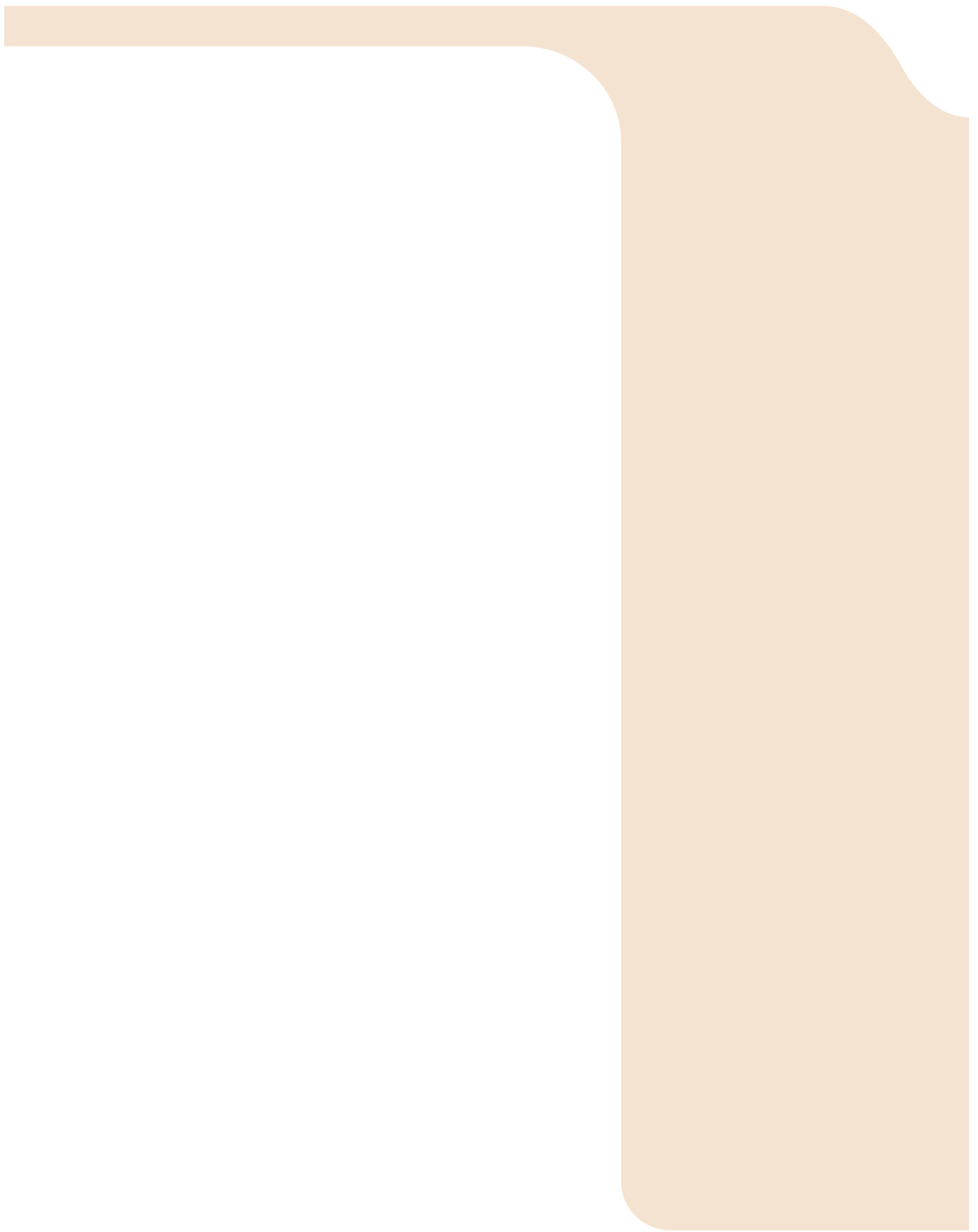
Este estudo, realizado no ano de 2020 em um município do Estado do Paraná, teve como objetivo investigar a participação feminina na carreira da Polícia Militar, identificando aspectos como: motivos que fizeram as entrevistadas optarem por essa profissão, se as entrevistadas acreditam que a instituição militar reage de maneira igualitária em relação aos profissionais de ambos os gêneros e quais as dificuldades encontradas na profissão nesse sentido. Foi utilizada a metodologia de estudo de caso, com abordagem qualitativa, sendo realizadas entrevistas com roteiro semiestruturado, com 02 (duas) policiais militares do Batalhão da Polícia Militar, do gênero feminino e 01 (uma) bombeiro militar do Grupamento de Bombeiros, do gênero feminino

Palavras-Chave: Gênero; Relações; "Teto de Vidro"; Discriminação; Policiais Militares.

ABSTRACT

This study, carried out in 2020 in a municipality in the State of Paraná, aimed to investigate female participation in the career of the Military Police, identifying aspects such as: reasons that made the interviewees choose this profession, if the interviewees believe that the military institution reacts in an egalitarian manner in relation to professionals of both genders and what are the difficulties encountered in the profession in this sense. The case study methodology was used, with a qualitative approach, and interviews were conducted with a semi-structured script, with 02 (two) female military police officers from the Military Police Battalion and 01 (one) female military firefighter from the Fire Brigade.

Keywords: Gender, Relations; "Glass Ceiling", Discrimination, Military Police.



1 Introdução

Admite-se que a discriminação é uma prática sempre presente na história da humanidade, amparada, em certos momentos, por costumes e leis. Prática essa oriunda de três fenômenos psicológicos, quais sejam o estigma, o estereótipo e o preconceito, fenômeno que, de forma direta, resultaria na discriminação, como o impedimento da ocorrência da diversidade no trabalho. Nesse contexto, a discriminação é rejeitada e combatida pelo Direito em todo o mundo (BRITO FILHO, 2009). Percebe-se que o estereótipo, que consiste na generalização e atribuição de valor a algumas características de um grupo, reduzindo-o a essas características e definindo os “lugares de poder” a serem ocupados, se apresenta como uma generalização de julgamentos subjetivos, impondo o lugar de inferior e de incapaz a determinados grupos, no caso dos estereótipos negativos (CARRARA, et.al. 2011).

Nessa perspectiva, as dificuldades enfrentadas pela mulher no trabalho, decorrentes da própria condição feminina, e também por força das diferentes formas de preconceito que, somadas à discriminação de gênero, impedem a igualdade salarial e na oportunidade de emprego. A constatação da presença de mecanismos discriminatórios, sobre os quais as mulheres dificilmente podem alcançar as posições hierárquicas mais elevadas, levou ao reconhecimento do fenômeno conhecido como “teto de vidro” (STEIL, 1997), no qual tais cargos geralmente estão reservados aos homens. Este é um tema relevante também para a política de gestão de pessoas nas empresas, que precisam demonstrar uma postura socialmente correta.

Neste sentido, justifica-se a escolha do tema, instigado pela necessidade de verificação da ocorrência de equidade de gênero na Instituição Militar, pois entende-se que, apesar de existir um aumento da ocupação feminina em profissões que eram anteriormente predominantemente do gênero masculino, como a de policiais, existe uma complexidade nas situações vivenciadas pelas mulheres, especialmente ao levar em consideração o fato de que a polícia militar é apenas um dos diversos espaços sociais onde as mulheres encontram-se subjugadas, a partir de uma “ordem patriarcal de gênero” (SAFFIOTI, 2002).

Desta forma, a opção pela Teoria Crítica tem por base o ponto de vista de Brookfield (2005), que discute a necessidade de aprender a desafiar a ideologia, desmascarar o poder, superar a alienação, promover a libertação, recuperar a razão

e a prática da democracia. No presente estudo, espera-se que depois de realizadas as entrevistas, muitos dos conceitos e entraves discutidos emergjam e para dar sustentação ao “teto de vidro”, objeto de estudo desta pesquisa.

As grandes transformações das relações de gênero trouxeram redefinições no âmbito da Instituição Militar, especialmente com o aumento do efetivo de mulheres na instituição. De acordo com Schactae (2011), na Polícia Militar do Estado do Paraná (PMPR), há 43 anos, as mulheres militares estaduais batalham lado a lado com os homens da sua categoria nas diversas regiões do Estado. Por meio do Decreto Estadual nº 3.238, foi criado o pelotão de Polícia Militar Feminina, no ano de 1977. O percentual de policiais femininas na PMPR, embora tímido, apresenta crescimento. O efetivo aproximado da PMPR no ano de 2016, por exemplo, era de 21.889 policiais, sendo 2.349 de policiais femininas, ou seja, 10,73% (LOPES, SOUZA, BONFIM, 2016).

No entanto, embora tenham acontecido tais mudanças, há questões norteadoras que merecem um estudo científico mais aprofundado e reflexivo. São elas: Estas mudanças produziram reflexos nas relações profissionais entre homens e mulheres na instituição, principalmente em relação ao posicionamento da policial militar no seu âmbito profissional? Quais foram elas? Foram positivas? Desse modo, este artigo busca investigar a participação feminina na carreira da polícia militar, identificando quais os motivos fizeram as entrevistadas optarem por essa profissão, se as entrevistadas acreditam que a instituição militar reage de maneira igualitária em relação aos profissionais de ambos os gêneros e quais as dificuldades encontradas na profissão nesse sentido. A proposta se mostra relevante uma vez que, de acordo com Kakar (2002), as atividades relacionadas à aplicação da lei são entendidas como ocupações essencialmente masculinas.

2 Referencial Teórico

2.1 Posicionamento da Teoria Crítica no estudo de gênero

As teorizações sobre gênero carregam uma dimensão política e um desejo de transformação social, o que favorece sua abordagem sob uma perspectiva crítica. Pode-se, portanto, entendê-las por meio de elementos e discursos capazes de promover a preponderância de um sexo sobre o outro, e mediar contradições nas relações de poder entre os agentes sociais em interação.

Na perspectiva de Foucault (1977) com relação ao poder aplicado às relações de gênero, admite-se o rompimento com a polarização entre o masculino

e o feminino, uma vez que impossibilita a capacidade de apenas uma das duas partes ser o detentor do poder, enquanto a outra é incontestavelmente submetida a este. Nesse sentido, as organizações podem ser compreendidas como o espaço em que homens e mulheres se articulam através de movimentos de negociação, disputa e de luta, conforme os interesses em questão, no intuito de autorregular suas posições. Bourdieu (1996) reconhece a existência da violência simbólica, conceituada como dominação masculina. A perpetuação da relação de dominação entre os gêneros não tem sua origem apenas na unidade doméstica, onde se clarifica mais visível, mas sim em outras instâncias, como a escola, o Estado e as organizações.

Misoczky (2002, p.54) aproxima a noção de relações de poder de Foucault ao indicar que “Como Foucault, Bourdieu vê o poder como difuso e oculto em modos de ver e descrever o mundo amplamente aceito e frequentemente não questionado”, expressando assim seu questionamento tanto na perspectiva funcional, quanto na teoria crítica modernista.

2.2 A discriminação de gênero no ambiente de trabalho

As relações de gênero podem ser consideradas práticas que refletem e difundem manifestações de poder e resistência entre as pessoas, por meio das quais é possível identificar as estratégias adotadas por homens e mulheres para conviverem em determinado espaço social, e verificar a visão determinista do sexo feminino subordinado ao masculino.

Quando se associa gênero e mercado de trabalho é considerável compreender a representação que as relações de gênero desempenham na estratificação deste mercado. A elevação significativa da participação feminina no mercado de trabalho não se mostra suficiente para mudar o padrão de desigualdade, que historicamente caracteriza esse espaço, permanecendo as desigualdades de gênero apenas mais sutis perante a sociedade, persistidos os desequilíbrios quando acometidas questões de igualdade entre os gêneros, de acordo com CAPPELLE et al. (2004).

Um destes desequilíbrios compreende a distinção da força de trabalho, que resulta na presença de uma segregação do mercado de trabalho, podendo ser esta horizontal ou vertical. A segregação horizontal é baseada na tendência de constituir o acesso de homens e mulheres a diferentes profissões, ao passo que, a segregação vertical restringe o acesso das mulheres aos postos mais altos da hierarquia

organizacional (BARROS, 2008). Outro elemento a ser destacado é que a questão da discriminação a partir dos diferenciais salariais entre homens e mulheres, que pode ser melhor observado no estrato mais escolarizado de trabalhadores (GUEDES, 2010).

No entanto, essa questão da discriminação de gênero talvez não seja percebida tão facilmente, visto que as relações de gênero são construídas diante de um pano de fundo criado para garantir uma dominação histórica do masculino sobre o feminino, sustentado em pressupostos muitas vezes isentos de questionamento (CAPPELLE et al., 2004). A desigualdade de gênero começa quando a mulher é considerada como sendo o "sexo frágil". A partir dessa ideologia, a mulher é discriminada perante a sociedade, seja no mercado de trabalho, ou no âmbito familiar. Apesar dos avanços hierárquicos, nossa sociedade ainda tem profundas raízes patriarcais, fazendo com que a figura masculina pareça ser superior à feminina. Consequentemente, a ideia de que o homem desempenha melhor trabalho em determinada área profissional é reflexo dessa cultura patriarcal, ainda que muitas vezes seja disfarçada (RIBEIRO, 2013).

2.3 Os valores sociais e presença feminina no mercado de trabalho

Desde o momento do nascimento, e ao longo de todo processo de desenvolvimento, são impregnadas prescrições estabelecidas pela sociedade acerca do que é "feminino" e "masculino", sucedendo que mulheres e homens ocupem posições distintas na sociedade, sendo que o homem, de forma não rara, desempenhe papéis privilegiados (CARVALHO; MANDALAZZO, 2014). Desse modo, aponta Penido (2006,) são os homens que conseguem mais acesso aos cargos de direção e têm o controle da maior parte das empresas e de grandes fortunas, reflexo não de um acidente estatístico, mas de um fator da criação social do patriarcado e de seus valores.

Por outro lado, a entrada das mulheres na esfera produtiva deu-se, principalmente, em função de empregos mal remunerados, de baixa-qualificação e pouca garantia de seus direitos (COZERO, 2013). Dessa forma, o trabalho feminino vinculou-se a certos tipos de emprego com mão-de-obra barata, corroborando que a desigualdade remuneratória, no que se refere ao trabalho de igual valor, é uma prática de discriminação que acompanha as mulheres desde a sua inserção no mercado do trabalho (GOSDAL, 2006). Da mesma forma, pode-se observar que na busca pelo mesmo cargo, as mulheres necessitam fazer um investimento psíquico

maior que os homens, tendo que sustentar suas ideias e projetos para reduzir o risco de erro, além de terem que se esforçar mais que eles para mostrar competência e obter reconhecimento (BETIOL e TONELLI, 1991).

2.4 O gênero feminino, o fenômeno do “teto de vidro” e as policiais militares

As profissões construídas historicamente como masculinas são mais bem vistas e valorizadas em comparação com as profissões consideradas femininas. Quando as mulheres ocupam espaço em profissões entendidas como masculinas, não só pela sua construção histórica, mas também em função da demarcação de características percebidas como masculinas (força, resistência e liderança), a força de trabalho dessas mulheres é idealizada como inferior, e rotuladas como um reforço ideológico que procura mascarar a realidade (CHIES, 2010).

Nesse contexto, segundo Alves e Cavenaghi (2012, p.20), o termo “Teto de vidro” é utilizado para descrever a barreira invisível que dificulta a subida das mulheres aos degraus superiores dos espaços de poder no mundo público e privado, independentemente das suas qualificações e realizações sociais”, “[...] o que resulta em sua sub-representação nos cargos de comando das organizações e, conseqüentemente, nas altas esferas do poder, do prestígio e das remunerações [...] (VAZ, 2010, p.1).

As Polícias Militares representam uma espécie de tipo ideal, dada a habilidade institucional da corporação em construir um “teto de vidro” (SILVEIRA, 2004), ou seja, em criar uma barreira que, com base no gênero e não na qualificação da profissional mulher, aponta à manutenção das desigualdades como forma de opressão, podendo ser encontrada em brincadeiras, políticas administrativas, metáforas e linguagens utilizadas (CAPPELLE et. al, 2004).

3 Metodologia

Esta pesquisa apresenta como objetivo investigar a participação feminina na carreira da polícia militar. Na classificação do tipo de pesquisa quanto aos seus objetivos, configura-se como descritiva, que, de acordo com Silva (2003), ocorre quando o pesquisador tem por objetivo identificar as características de certa população ou fenômeno e estabelecer relações entre as variáveis, sem sua manipulação.

O estudo possui uma abordagem qualitativa e nesta perspectiva, no tocante às técnicas de coleta de dados, foram realizadas entrevistas semiestruturadas, com 02 (duas) policiais militares do Batalhão da Polícia Militar, do gênero feminino e 01 (uma) bombeiro militar do Grupamento de Bombeiros, do gênero feminino, de um município do interior do Paraná. Para análise dos dados fez-se uso da delimitação de categorias conceituais, trianguladas com fragmentos do discurso, podendo ser classificado, quanto ao método, como estudo de caso.

A amostra utilizada foi por conveniência ou acessibilidade, definido o tipo de dados como primário-secundários. De acordo com Cooper (2001), os dados primários são trabalhos originais de pesquisa ou dados brutos, sem interpretação ou pronunciamento, que representam uma opinião ou posição oficial (no caso das entrevistas que serão realizadas). No levantamento de dados secundários, os dados foram antecipadamente coletados para objetivos que não são os do problema de pesquisa em análise. Isso significa que um dado primário de uma pesquisa pode se tornar um dado secundário, ao ser analisado por um terceiro não presente no processo da coleta e análise do material (RABIANSKI, 2003).

As entrevistas foram realizadas na sede física do Batalhão da Polícia Militar e do Grupamento de Bombeiros de uma cidade do interior do Paraná. Todas as entrevistadas concordaram em participar do estudo espontaneamente, e assinaram um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). As entrevistas ocorreram nos dias 19 e 20 do mês de Novembro de 2020, com duração média de 12 (doze) minutos cada uma, gravadas em áudio e posteriormente transcritas, sem se observar na grafia das palavras, o sotaque das entrevistadas.

A análise dos dados foi realizada por meio da análise de conteúdo. Para Bardin (1994, p.18) “a análise de conteúdo é uma técnica de investigação que tem por finalidade a descrição objetiva, sistemática e quantitativa do conteúdo manifesto da comunicação”. Dessa forma, a análise de conteúdo baseia-se em um conjunto de técnicas de análise das comunicações e consiste em três etapas, que são a pré-análise, a exploração do material e o tratamento dos dados e interpretação (BARDIN, 1977).

4 Apresentação e Análise dos Resultados

A partir da leitura do Perfil Socioeconômico (Quadro 1) das militares entrevistadas, nota-se que a faixa etária das pesquisadas varia de 34 a 37 anos. Todos os sujeitos são do gênero feminino, fazem parte do quadro efetivo da Polícia Militar do Estado do Paraná e todas possuem filhos.

Quadro 1 - Perfil Socioeconômico

Perfil	E1	E2	E3
Idade	36	37	34
Gênero	Feminino	Feminino	Feminino
Estado Civil	Casada	Casada	Casada
Número de Filhos	Dois	Dois	Um
Nome Fictício	Alice	Julia	Ana
Data da realização da Entrevista	19/11/2020	20/11/2020	20/11/2020

Fonte: Elaborado pela autora com dados coletados na pesquisa de campo (2020).

Buscando analisar a participação feminina na carreira militar, foram feitas às entrevistadas as perguntas: "O que levou você a escolher a carreira militar?", "Qual foi a reação da sua família quando você fez essa escolha?" "Já sofreu algum tipo de desrespeito ou menosprezo por ter escolhido essa profissão, e quais foram as dificuldades encontradas?", "Você acredita que a instituição militar reage de maneira igualitária em relação aos profissionais de ambos os gêneros?" "Em relação aos seus colegas de trabalho, observa que recebe o mesmo tratamento dos demais, ou possui tratamento diferenciado pela condição de ser mulher?" e "As mulheres dentro da polícia militar encontram dificuldade de ascender em sua carreira?". As respostas obtidas estão relatadas no Quadro 2.

Quadro 2 – Respostas das Entrevistas

O que levou você a escolher a carreira militar?	Alice	"[...] eu estudei em colégio militar [...] e por esse motivo nunca quis ser militar [...] mas eu gostava, achava muito linda a profissão de bombeiro [...]"
	Julia	"[...] o desejo inicial de ser policial seria pra seguir na área do "PROERD" em escolas, devido já à formação e ver o quanto as crianças eram instruídas e o quanto é necessária essa instrução [...]"
	Ana	"[...] meu esposo é militar [...] comecei a admirar a profissão, vendo as atividades que ele fazia, o irmão dele, meu cunhado, também é militar [...] e pela questão da estabilidade, questão financeira também [...]"

(continua)

Qual foi a reação da sua família quando você fez essa escolha?	Alice	"[...] principalmente a minha mãe que me acompanhou muito, ela ficou muito feliz [...]"
	Julia	"A minha mãe na época recebeu um pouco com receio [...] meu marido sempre me apoiou [...]"
	Ana	"[...] a mãe sempre fica um pouquinho preocupada [...]"
Já sofreu algum tipo de desrespeito ou menosprezo por ter escolhido essa profissão e quais foram às dificuldades encontradas?	Alice	"[...] inúmeros, desde a época da formação [...] inúmeras situações, a gente já passou coisas que são inimagináveis [...] "pra quê mulher no bombeiro?" [...] "Vocês vieram aqui pra deixar corporação mais leve, mais bonita", e eu sempre senti que isso não era um elogio, sabe? [...] será que ela consegue? "Faz isso só pra eu ver se você sabe", ou coisas desse tipo, entende? [...]"
	Julia	"[...] têm pessoas que acreditam que mulher, por ser um sexo frágil, "né"... ela não dá conta do serviço [...] não vai conseguir prender, algemar... mas eu acho que estamos aqui pra mostrar o contrário [...] e dentro da instituição nunca fui desrespeitada [...]"
	Ana	"[...] não posso em momento algum falar que sofri desrespeito [...] sempre tive muito respeito, tanto dos meus superiores, quanto dos meus pares [...] dificuldade... eu acho que a gente sempre tem dificuldade [...]"
Você acredita que a instituição militar reage de maneira igualitária em relação aos profissionais de ambos os gêneros?	Alice	"[...] eu fico muito feliz, porque com o passar do tempo, a gente tem discutido muito sobre isso, eu vejo dessa forma, e hoje eu me vejo com ferramentas pra me defender, sabe? [...] eu acho que as coisas têm melhorado muito nos últimos tempos [...]"
	Julia	"[...] acredito que sim, até porque as vagas pro concurso já são 50%, são destinadas meio a meio [...] a mulher tem conquistado seus espaços, tem mostrado que é capaz [...]"
	Ana	"[...] a gente faz as mesmas atividades que os homens, nós temos o mesmo treinamento, atendemos ocorrências juntos [...] não existe desigualdade entre os gêneros aqui dentro [...]"
Em relação aos seus colegas de trabalho, nota que recebe o mesmo tratamento dos demais ou possui tratamento diferenciado pela condição de ser mulher?	Alice	"[...] ultimamente, alguns tempos pra cá, eu tenho observado o comportamento de uma forma geral mais igualitária, sabe? [...] o meu trabalho mais respeitado [...] mas mesmo assim, eu acho que é uma luta diária [...]"
	Julia	"[...] nós temos um regulamento, ninguém pode fazer o que quer, falar o que bem entende [...] nem eles, às vezes, acreditam na força física da mulher [...] existem os que olham e esperam ver o que vai acontecer, "será que ela vai dar conta"? [...]"
	Ana	"[...] existe, às vezes, um "olharzinho" diferente [...] mas no geral a gente recebe o mesmo tratamento [...]"

(continua)

Você acha que as mulheres dentro da polícia militar encontram dificuldade de ascender em sua carreira?	Alice	“[...] houve atualização da Lei de promoção de praças, foi prevista uma carreira para os praças, isso dá melhores condições da mulher estar se preparando da mesma forma [...] as provas, a gente têm brigado muito [...] por testes físicos diferenciados por sexo [...]”
	Julia	“[...] a ascensão se dá através de concursos [...] não por ser homem, ou por ser mulher que vai ascender na carreira, e sim por merecimento [...] independente do sexo, masculino ou feminino, então não vejo dificuldade, mas empenho mesmo [...]”
	Ana	“[...] eu acho que não [...] há menos procura por parte das mulheres pela vida militar, então acredito que por conta disso, a gente vê hoje mais homens em cargos de chefia do que as mulheres, mas as oportunidades são ofertadas de forma igualitária [...]”

Fonte: Elaborado pela autora com dados coletados na pesquisa de campo (2020).

Observando-se as respostas das entrevistadas, nota-se que a opção pelo ingresso na Polícia Militar tem traços comuns e relacionados à socialização que receberam em casa e em colégios militares, bem como a curiosidade e a influência positiva de familiares, que foram alguns dos fatores que as levaram a fazer a escolha pela carreira militar.

Todavia, a procura por um emprego estável e a busca pela auto realização, visualizando na Polícia Militar uma fonte de conhecimento, respeito e sustento, corrobora com o estudo de Calazanz (2004), que discorre sobre as razões iniciais para as mulheres escolherem trabalhar na Polícia Militar, e que não estão diretamente relacionadas à vocação.

No tocante à percepção acerca de ter sofrido desrespeito ou menosprezo por ter escolhido essa profissão e quais foram às dificuldades encontradas, as respostas obtidas das entrevistadas apresentam a perspectiva de que já passaram por alguma situação nesse sentido, seja na sociedade ou profissionalmente, e que expressam discriminação. Na percepção de Alice:

“Eu não tô aqui pra isso, pra ser bonita pro quartel, ou pra ser leve, ou pra ser agradável, ou pra servir um café, ou não sei, entende? [...] diariamente, eu mostrar competência [...] eu ser questionada por um sorriso [...] eu ser questionada se eu sou capaz ou não [...] muito diferente de um homem formado na mesma época que a minha, ele vem aqui, ele trabalha, ele faz as coisas dele e pronto, não há questionamento [...]”.

Nesse enfoque, Bourdieu (2009) considera que as mulheres são, ainda, excluídas das coisas sérias, dos assuntos públicos. O autor faz crítica ao modelo em

que as mulheres durante muito tempo foram limitadas ao universo doméstico. Nesse sentido, Morin (1996) afirma que a presença em minoria de mulheres nos cursos para formação de soldados é entendida como se as mesmas fossem estranhas e até consideradas como ameaça pela maioria masculina, confrontando o monopólio masculino do poder, ou a dominação masculina (BOURDIEU, 1999).

Ainda nessa perspectiva, mas com relação às práticas organizacionais, Peterson e Albrecht (1999) apontam que as organizações têm a capacidade de formatar, definir e reproduzir as separações hegemônicas entre masculino e feminino de maneira sutil, porém forte, por meio da construção de discursos, políticas e procedimentos que motivam a vida social e organizacional. Mas são raramente identificadas por permanecerem inerentes à vida e linguagem organizacionais do cotidiano.

Ainda de acordo com Alice:

“Pra quê mulher no bombeiro?” [...] “Vocês vieram aqui pra deixar corporação mais leve, mais bonita”, e eu sempre senti que isso não era um elogio sabe? [...] “Será que ela consegue?” “Faz isso só pra eu ver se você sabe”, ou coisas desse tipo, entende? [...]”.

Nesse aspecto, Scheinholtz (1994), ao descrever a questão do “teto de vidro” explana a relutância de dirigentes em se arriscarem a promover mulheres para posições de comando, em função de estereótipos e preconceitos, falta de incentivo ao planejamento sobre mulheres em cargos de chefia, da exclusão de mulheres dos canais informais de comunicação, e ainda, do comportamento “antiprodutivo” masculino como forma de boicote à liderança feminina.

Na percepção de Julia, não raramente, o menosprezo parte da sociedade em relação à policial militar do gênero feminino:

“Da sociedade parece-me que têm pessoas que acreditam que mulher, por ser um sexo frágil, não dá conta do serviço” [...] mas nós estamos aqui pra mostrar que somos capazes [...] e ser policial não é só ter a força física [...]”.

Frente a essa questão, Bourdieu (2009) demonstra que a simbologia histórica não pode limitar as mulheres em suas funções ou suas carreiras, o que clarifica o fato de que, tanto homens como mulheres têm inteiras condições de assumir cargos que anteriormente eram ocupados apenas por homens. Nesse cenário, Braga (2012) avalia que a participação das mulheres no trabalho operacional da Polícia Militar, é

dirigida por práticas de determinação, inovação e de interações sociais, em que expressa novas formas de praticar policiamento; a “fragilidade” da mulher é suprida por um modelo de uso de atributos femininos, tais como coragem, flexibilidade e dinamismo.

Quando questionadas se acreditam que a instituição militar reage de maneira igualitária em relação aos profissionais de ambos os gêneros, as respostas obtidas das entrevistadas apresentam uma perspectiva positiva de evolução, conforme expressa Ana:

“[...] a gente faz as mesmas atividades que os homens, nós temos o mesmo treinamento, atendemos ocorrências juntos [...] então, tudo que os homens fazem, nós mulheres também fazemos. O salário do soldado masculino e da soldado feminina são iguais, do cabo masculino e da cabo feminina são iguais [...] então, eu vejo que não existe desigualdade entre gêneros aqui dentro [...]”.

Nesse ponto de vista, Cappelle e Melo (2010), afirmam que a inserção de mulheres na Polícia Militar não pode classificar esta última como uma organização que está perdendo sua identidade institucional, mas por outro lado, esse fato pode ser aceito como uma adequação alcançada, por meio de lutas propendendo para a igualdade de direitos e ocupação de espaços almejados pelas mulheres. Nessa perspectiva, observa Zamakona (2000), que as polícias militares estão passando por um período de modernização, procurando responder a exigências que partem da sociedade, por uma polícia igualitária, menos violenta e com maior “proximidade”.

Em relação ao tratamento recebido pelos colegas de trabalho, as entrevistadas responderam se recebem o mesmo tratamento dos demais, ou se possuem tratamento diferenciado pela condição de ser mulher;. Posiciona Alice:

“[...] ultimamente, alguns tempos pra cá eu tenho observado o comportamento de uma forma geral mais igualitária, sabe? [...] o meu trabalho é mais respeitado [...] mas mesmo assim, eu acho que é uma luta diária [...] todo dia a gente tem que estar buscando espaço, sabe? [...]”.

Nesse sentido, confirma-se o apontamento de Martin (2001), que ressalta que o status da mulher na Polícia é incerto, que algumas barreiras na profissão têm sido quebradas e o número de policiais do gênero feminino tem crescido, que seu crescimento na carreira, mesmo que vagaroso, para posições mais elevadas dentro da hierarquia, serve como exemplo para outras mulheres dentro da instituição.

Do ponto de vista de Julia:

“[...] nós temos um regulamento, ninguém pode fazer o que quer, falar o que bem entende [...] nem eles, às vezes, acreditam na força física da mulher [...] não é a força bruta, não é a força física, principalmente nos casos de violência doméstica, a mulher é essencial nesses atendimentos [...] existem os que olham e esperam ver o que vai acontecer, “será que ela vai dar conta”? [...] e nós mostramos que estamos aqui pra dar conta disso [...]”.

Acrescenta Ana:

“[...] a gente tem a questão do nosso código interno de hierarquia e disciplina que rege toda nossa conduta, nosso comportamento aqui dentro [...]”.

Nos discursos das entrevistadas, entende-se a alusão a características de bravura, que perpassam também por características de sensibilidade e simpatia, observando-se assim, um contraste entre a necessidade do policial ser, concomitantemente, bravo, traço que é eminente do gênero masculino, e sensível, traço eminente do gênero feminino, corroborando a afirmação de Pereira (1981), de que as mulheres entram na polícia para “humanizá-la”.

Ainda no tocante ao tratamento recebido dos colegas de trabalho, Ana afirma que: “[...] existe assim, às vezes, um “olharzinho” diferente [...]”, que vem de encontro aos estudos de Foucault (1995), ao analisar as relações de poder mediante o antagonismo das estratégias e das formas de resistência contra as diferentes formas de poder, entre elas, a oposição ao poder dos homens sobre as mulheres, relativo às sujeições da forma como as mulheres são restringidas.

Quando Julia cita que: “[...] nós temos um regulamento, ninguém pode fazer o que quer, falar o que bem entende [...]”, e Ana complementa: “[...] a gente tem a questão do nosso código interno de hierarquia e disciplina que rege toda nossa conduta, nosso comportamento aqui dentro [...]”, elas trazem à tona o apontamento de Foucault (1977) acerca do exercício disciplinar sobre a tropa, clarificando que a disciplina e a hierarquia funcionam como um mecanismo de organização e controle que, segundo as entrevistadas, não possibilita discriminações.

Quando questionadas sobre a possibilidade de as mulheres dentro da polícia militar encontrarem dificuldades de ascender em sua carreira, Alice afirma:

“[...] houve atualização da Lei de promoção de praças, foi previsto uma carreira para os praças, isso dá melhores condições da mulher estar se preparando da mesma forma [...] as provas, a gente tem brigado muito [...] por testes físicos diferenciados por sexo [...]”.

Nesse sentido, complementa Freitas (2001), quando uma mulher se encontra em um grupo de trabalho tradicionalmente masculino, ela encontra dificuldades para chegar e se fazer respeitar, enfrentando, muitas vezes, a recusa de ter o seu trabalho levado a sério. Isso corrobora com a ideia de que, na busca pelo mesmo cargo, as mulheres necessitam fazer um investimento psíquico maior que os homens, e se esforçarem mais que eles para mostrarem competência e obterem reconhecimento (BETIOL, TONELLI, 1991).

Dentro dessa perspectiva, Julia comenta:

“[...] a ascensão ela se dá através de concursos “né”? [...] não por ser homem, ou por ser mulher que ela ascender na carreira e sim por merecimento [...] independente do sexo masculino ou feminino, então não vejo dificuldade, mas empenho mesmo [...]”.

Na visão de Ana:

“[...] eu acho que não [...] há menos procura por parte das mulheres pela vida militar, então acredito que por conta disso a gente vê hoje mais homens em cargos de chefia do que as mulheres, mas as oportunidades são ofertadas de forma igualitária [...]”.

O que foi descrito por Julia e Ana tem uma coerência significativa com o que foi levantado por Cappelle et. al. (2002), que defendem que as representações sociais que integram o papel da mulher na polícia ao papel do homem, pressupõem um tratamento igual dado a todos, promoção de cursos de reciclagem indiferenciada, ascensão na carreira com acesso irrestrito, procedimentos de punição e reconhecimento padronizados, e atividades e funções uniformes para mulheres e homens policiais. Nessa perspectiva, Martin (2001) afirma que, o acesso das policiais femininas a cargos de comando é importante para sua inserção na Polícia Militar, pois uma vez que tenha acesso aos cargos, podem emergir de forma mais nítida, um lugar e um perfil de policial militar feminina que verdadeiramente promova a valorização das diferenças entre elas e os homens.

5 Considerações Finais

As mulheres enfrentam diversos desafios na sociedade moderna e um deles é o combate contínuo pela luta de igualdade nos direitos, com intuito de cada vez mais, minimizar injustiças sociais, sejam por raça, cor, gênero, ou qualquer outra, que possam ser sofridas no meio familiar, ambiente de trabalho ou na sociedade em geral. Essas situações não podem ser admitidas em uma sociedade que indica avanço em todas as frentes.

Através das narrativas das policiais foi possível identificar que o perfil de cada entrevistada condiz com um objetivo comum, que é a tentativa de mudança de paradigmas impostos pela sociedade. Desta forma, é preciso mitigar qualquer tipo de preconceito, principalmente no que se refere à mulher em determinadas funções, como no setor militar, por exemplo. Todavia, é imprescindível que homens e mulheres fiquem atentos à necessidade de uma redefinição de seus comportamentos, visto que, ambos são agentes no processo social que organiza e transforma sistemas simbólicos, de modo a dar legitimidade a uma situação ou contestá-la.

No caso policiais, ambos os gêneros utilizam um referencial teórico que possibilite determinar os seus interesses específicos, definir uma identidade coletiva, demarcando diferenças em relação a alguns e dissimulando-as em relação aos outros. De fato, o status de policial compreende um aspecto de poder, confundido muitas vezes, com uma postura que remete a um “estilo” masculinizado. Entretanto, por trás da farda, existe um ser humano, uma mulher, provida de competências, que em diversas situações, transpõe a competência de um homem.

A contribuição desse estudo constitui em verificar a presença feminina na Polícia Militar; porém, este estudo não pretende generalizar os resultados obtidos, afirmando-se que dentro da instituição militar há diferenciação em relação ao gênero, ou que todas as policiais do gênero feminino já sofreram ou sofrem algum tipo de discriminação pelo fato de serem mulheres. O que se pode afirmar é que todas as entrevistadas perceberam, em algum momento da sua atuação profissional, algum tipo de diferenciação pelo fato de serem mulheres. Assim sendo, recomendam-se novos estudos incluindo a Polícia Militar, para comparações empíricas e teóricas sobre o assunto.

Referências

- ALVES, J. E. D.; CAVENAGHI, S. M. **Rompendo o teto de vidro: a revolução silenciosa e o empoderamento das mulheres brasileiras no século XXI.** X Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos Regionais e Urbanos - X ENABER. 2012. Disponível em: <<http://200.251.138.109:8001/artigosaprovados/5678461e-15f8-44de-bde1-741e63ba3bfa.pdf>>. Acesso em: 21 out. 2020.
- Bardin, L. **Análise de conteúdo.** Lisboa, Portugal: Edições 70, 1977.
- Bardin, L. **Análise de conteúdo.** Lisboa: Edições 70, 1994.
- BARROS, A. M. **Cidadania, Relações de Gênero e Relações de Trabalho.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 47, n. 77, p.67-83, jun. 2008. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_77/Alice_Barros.pdf. Acesso em: 05 set. 2020.
- BETIOL, M. I. S.; TONELLI, M. J. **A mulher executiva e suas relações de trabalho.** Revista de Administração de Empresas – RAE. São Paulo, v. 31, n. 4, out./dez., p. 17-33, 1991. Disponível em: <http://rae.fgv.br/rae/vol31-num4-1991/mulher-executiva-suas-relacoes-trabalho>. Acesso em: 20 out. 2020.
- BOURDIEU, P. **Razões práticas: sobre a teoria da ação.** Campinas: Papirus, 1996.
- Braga, E. D. **Mulheres policiais nas unidades operacionais da PMSE: surpresas e mobilidade em meio às práticas ostensivas.** Dissertação de Mestrado em Sociologia, Universidade Federal de Sergipe, São Cristovão, 2012.
- BRITO FILHO, J. C. M. de. **Diversidade no trabalho e atuação do Ministério Público do Trabalho.** Revista do Ministério Público do Trabalho – REV. MPT. Brasília, ano XIX, n. 38, set., p. 54-67, 2009. Disponível em: http://www.anpt.org.br/site/images/stories/pdf/MPT_38.pdf. Acesso em: 05 set. 2020.

BROOKFIELD, S. **The power of critical theory: liberating adult learning and teaching.** San Francisco, Jossey-Bass, 2005.

CALAZANZ, M.E. **Mulheres no policiamento ostensivo e a perspectiva de uma segurança cidadã.** São Paulo em perspectiva, v.18, n.1, p.142-150, 2003.

CAPPELLE, M. C. A. et al. **Uma análise da dinâmica do poder e das relações de gênero no espaço organizacional.** RAE-eletrônica, v. 3, n. 2, art. 6, p. 1-17, 2004.

Disponível em:

https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S167656482004000200006&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 05 set. 2020.

_____, M. C. A., Melo, M. C. O. L. **Mulheres policiais, relações de poder e gênero na Polícia Militar de Minas Gerais.** Revista de Administração Mackenzie (RAM), 11(3) edição especial, São Paulo, pp.71-99, 2010.

Carrara, S. Barreto, A. Araújo, L. Dacach, S. Pereira, M. E. Leite, V. **Gênero e diversidade na escola: trajetórias e repercussões uma política pública inovadora –** Rio de Janeiro: CEPESC, 2011.

CARVALHO, F. X. de; MANDALAZZO, S. S. N. **Gênero: uma história de luta no Brasil.** Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Curitiba, v.3, n. 32, jul./ago., p. 72-82, 2014. Disponível em:
<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=32>. Acesso em: 24 out. 2020.

CHIES, P. V. **Identidade de gênero e identidade profissional no campo de trabalho.** Rev. Estud. Fem. vol.18 no.2 Florianópolis maio/ago. 2010.

COOPER, D. R.; SCHINDLER, P. S. **Método de Pesquisa em Administração.** 7ª Porto Alegre, Rs: Bookman, 2001.

COZERO, P. T. **O sexo da precarização: transformações nas relações trabalhistas e perpetuação da divisão sexual do trabalho.** In: Trabalho e Direito: estudos contra a discriminação e patriarcalismo. Organizadores: RAMOS FILHO, Wilson; GOSDAL,

Thereza Cristina; WANDELLI, Leonardo Vieira. Bauru, SP, 2013, Canal 6 Editora, p. 223-247.

FOUCAULT, M. **Discipline and punish: the birth of the prison**. London: Penguin, 1977.

FREITAS, M. E. de. **Assédio moral e assédio sexual**. Revista de Administração de Empresas – RAE, São Paulo, v. 41, n. 2, p. 8-19, 2001.

GOSDAL, T. C. **Diferenças de gênero e discriminação no trabalho**. In: **A igualdade dos gêneros nas relações de trabalho**. Coordenadora: PENIDO, Laís de Oliveira. Brasília, 2006, Escola Superior do Ministério Público da União – ESMPU. p. 305-317. Disponível em: <http://cobip.pgr.mpf.mp.br/boletins-eletronicos/alerta-bibliografico/alerta-69/sumarios/livros/L16.pdf>. Acesso em: 24 out. 2020.

GUEDES, M. C. **A inserção dos trabalhadores mais escolarizados no mercado de trabalho brasileiro: uma análise de gênero**. Trabalho, Educação e Saúde. Vol 8, nº. 1, 2010.

KAKAR, S. **Gender and police officers perceptions of their job performance: Analysis of the relations hip between gender and perceptions of job performance**. Criminal Justice Policy Review, v. 13, n. 3, p. 238-256, 2002.

Lopes, A.C.D.; Souza, A. J. M., Bonfim, C.R.S. et al. **Gênero, trabalho e sindicalismo. Atuação da Mulher na Polícia Militar do Estado do Paraná: historicidade, avanços e dificuldades**. IV Simpósio de Gênero e Políticas Públicas. Universidade Estadual de Londrina, 2016. Disponível em: http://www.uel.br/eventos/gpp/pages/arquivos/GT1_Adriana%20Cristina%20Dias%20Lopes.pdf. Acesso em 01 set. 2020.

MARTIN, S.E. Women Officer son the move. An update on women in policing. In: DUNHAM, R.G.; ALPERT, G.P. **Criticalissues in Policing**. Comtemporary readings. Illinoís: Waveland, 2001.

Misoczky, M. C. **A produção social no campo da atenção à saúde após a Constituição de 1988: uma narrativa de sua produção social**. Porto Alegre: Da casa, 2002.

MORIN, E. **A noção do sujeito**. In: SCHNITMAN, D.F. Novos paradigmas, cultura e subjetividade. Porto Alegre: Artes médicas, 1996.

PENIDO, L. O. **Legislação, equidade de gênero e cultura patriarcal brasileira: uma relação difícil**. In: A igualdade dos gêneros nas relações de trabalho. Coordenadora: PENIDO, Laís de Oliveira. Brasília, 2006, Escola Superior do Ministério Público da União – ESMPU. p. 263-275. Disponível em: <http://cobip.pgr.mpf.mp.br/boletins-eletronicos/alerta-bibliografico/alerta-69/sumarios/livros/L16.pdf>. Acesso em: 24 out. 2020.

PEREIRA, M.D. **Polícia feminina: novo horizonte na polícia militar**. Belo Horizonte: Santa Edwiges, 1981. (Edição Comemorativa da 1ª turma de 3º sargentos PM femininos da PMMG).

PETERSON, L.W.; ALBRECHT, T.L. **Where gender/power/politics collide: deconstructing organizational maternity leave policy**. Journal of Management Inquiry, Thousand Oaks, v.8, n.2, p.168-181, June 1999.

RABIANSKI, J. **Primary and secondary data: concepts, concerns, errors and issues**. The Appraisal Journal, v.71, n.1, p.43-55, 2003.

RIBEIRO, C. **A desigualdade de gênero**. Disponível em: <http://capaciteredacao.forum-livre.com/t5379-texto-dissertativo-argumentativo-a-desigualdade-de-genero>. Acesso em: 28 out. 2020.

SAFFIOTI, H. I. B. **Gênero e patriarcado: a necessidade da violência**. In M. Castillo-Martín & S. Oliveira (Orgs.), Marcadas a ferro: violência contra mulher uma visão multidisciplinar (pp. 35-76). Brasília: Secretaria Especial de Política para Mulheres. 2002.

_____ **No caminho de um novo paradigma**. Araraquara: Centro de referência da Mulher Profa. H. Saffioti. Prefeitura Municipal de Araraquara. 2002. Disponível em: http://www.araraquara.sp.gov.br/secretaria_governo/pagina_indice.asp?iditem=196. Acesso em: 07 set. 2020.

SCHACTAE, A. M. **Farda e batom, arma e saia: a construção da polícia militar feminina no Paraná (1977-2000)**. 2011. 282 f. Tese (Doutorado em História) - Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes da Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2011.

SCHEINHOLTZ, D. **Cracking the glass ceiling: strategies for success**. New York: Catalyst, 1994.

SILVA, A. C. R.da. **Metodologia da pesquisa aplicada à contabilidade: orientações de estudos, projetos, artigos, relatórios, monografias, dissertações, teses**. São Paulo: Atlas, 2003.

SILVEIRA, M. L. **Políticas públicas de gênero: impasses e desafios para fortalecer a agenda política na perspectiva da igualdade**. In: GODINHO, Tatu; SILVEIRA, Maria Lúcia (Orgs.). Políticas públicas e igualdade de gênero. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2004. (Col. Cadernos da Coordenadoria Especial da Mulher, n. 8). Disponível em: http://ww2.prefeitura.sp.gov.br//cidadania/conselhos_e_coordenadorias/coordenadoria_da_mulher/Políticas_Genero_1.pdf. Acesso em: 22 out 2020

STEIL, A. V. **Organizações, gênero e posição hierárquica – compreendendo o fenômeno do teto de vidro**. Revista de Administração, v. 32, n. 3, p. 62-69, 1997.

VAZ, D. V. **Segregação hierárquica de gênero no setor público brasileiro**. Boletim Mercado de Trabalho – Conjuntura e análise, n.42, fev. 2010. Notas técnicas. IPEA Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercado-detrabalho/04_nota_tecnica02_segregacao.pdf. Acesso em: 25 out. 2020.

Zamakona, E. B. **El personal policial femenino en La Ertzaintza 1999**. Revista Técnica de Iertzaintza, n. 2, p. 47-97, 2000.