



Os Sentidos da Violência nas Organizações: Uma Análise Construcionista da História de Vida de uma Policial Militar

Alexandre Reis Rosa

Doutorando em Administração Pública e Governo pela FGV-ESP

Mozar José de Brito

Doutor em Administração pela FEA/USP, Professor do PPGA/UFLA

Flávio Monteiro de Oliveira

Mestrando em Administração pelo PPGA/UFLA

1 Introdução

A inserção das mulheres em organizações brasileiras de segurança pública vem ocorrendo desde a década de 1955, quando a polícia militar de São Paulo, de forma pioneira, contratou mulheres para seus quadros. Este movimento se intensificou na década de 1980, coincidindo-se com a ocorrência de diversos incidentes críticos (greves de policiais, aumento das estatísticas de criminalidade, acusações de violência na forma de ação dos policiais) que, segundo Calazans (2004), produziu uma espécie de crise institucional que de certo modo refletia as alterações nas formas de organização de trabalho e os movimentos de mudança articulados no âmbito das sociedades contemporâneas, em particular da brasileira. Para a autora, o trabalho nas organizações de segurança, até então, era exercido predominante por uma força de trabalho masculina.

Esta complexidade social associada à necessidade de manter a legitimidade e a sobrevivência levou as organizações de segurança pública promover algumas mudanças nas suas práticas de gestão, incluindo o recrutamento e seleção de mulheres, emprego de serviços de inteligência e informação, aplicação de técnicas de gerenciamento, qualificação profissional, entre outros. A introdução de novas práticas de gestão veio acompanhada pela apropriação de formações discursivas oriundas de diversos segmentos sociais que propalavam a necessidade de ampliação do mercado de trabalho feminino. Atualmente as mulheres estão presentes em 26 organizações de segurança pública localizada nos diferentes Estados da federação brasileira.

Em meio a esta retórica, destaca-se a crença de que as mulheres possuem determinadas habilidades de comunicação, liderança e de mediação de conflitos que poderiam ser úteis na construção de uma imagem positiva diante de uma sociedade que colocava em cheque a forma de ação das organizações de segurança pública. Em outros termos, as mulheres, dada a sua capacidade de adaptação, flexibilidade e afetividade, poderiam contribuir para a melhoria da imagem organizacional da polícia militar, que no imaginário social recorria como uma organização violenta e dominada por homens. A inserção das mulheres nas organizações de segurança pública deve ser vista como um processo de construção social marcado por movimentos de adaptação e resistência. Trata-se de um processo de ressocialização em que as mulheres devem alinhar as suas ações individuais e coletivas a uma cultura organizacional que preserva e reproduz a lógica da divisão hierárquica, os valores masculinos, a formalização, a disciplina e outros meios totalizantes de mediação de relações de trabalho.

Para se adequarem ao rigor do “ser policial”, as mulheres suportaram uma longa e árdua aprendizagem marcada pela violência e sacrifícios pessoais (CALAZANS, 2004). Para a autora, tem sido nesta suportabilidade desta violência que as mulheres buscam a emancipação e a autonomia, de tal modo, apropriarem-se de seus destinos, ainda que tal “propriedade” seja limitada, principalmente, quanto à autonomia no ambiente de trabalho e que elas sejam submetidas ao autoritarismo gerencial próprio da instituição. Neste processo, as relações de trabalho e de gênero

passaram a ocupar um lugar central nas pesquisas, constituindo-se em categorias analíticas relevantes para compreensão da construção social da violência contra as mulheres em organizações de segurança pública. Uma violência, que segundo a referida autora, coloca-se estrategicamente na institucionalidade cultural da polícia militar, como dispositivo constituinte de homens e mulheres em policiais militares, assumindo para eles diversos sentidos.

Este trabalho tem por objetivo desvendar os sentidos construídos por uma policial em torno da violência a que foi submetida ao longo da sua trajetória profissional em uma organização militar. Para tanto, ele foi estruturado em quatro partes, além desta introdução. Na segunda parte, apresentou-se uma abordagem teórica que incorporou, de forma articulada, algumas reflexões sobre violência, preconceito e discriminação contra as mulheres, bem como algumas considerações conceituais acerca da abordagem construcionista. Na terceira parte, abordaram-se os procedimentos metodológicos adotados para a realização do trabalho, particularizando as especificidades da história de vida como instrumento de pesquisa. Na quarta parte, realizou-se uma análise da produção discursiva de uma mulher que trabalha em uma organização de segurança pública. E na quinta parte apresentaram-se as considerações finais do trabalho. Acredita-se que este trabalho, além de servir de referência para reflexão e construção de relações mais humanizadas no espaço organizacional militar, estimule a produção de outros trabalhos acadêmicos envolvendo o problema da violência no contexto do trabalho.

2 Referencial Teórico

2.1 A Violência no Espaço Organizacional: conceitos e suas repercussões

Etimologicamente a palavra “violência” remonta aspectos como força, energia, potência, valor e força vital (DADOUN, 1998). Percebe-se, portanto, que em sua própria origem a palavra já tende a demonstrar certo teor de intensidade e brutalidade nas definições. Dessa forma, violência pode ser entendida como um impulso, um movimento, cuja força é dotada de intensidade e

irresistibilidade que varia caso a caso. Estas particularidades garantem a esta força uma capacidade mínima de coerção, de penetração, de vencimento de barreiras e de destruição, como condição para que seja concretizada. Com efeito, essa representação de força e brutalidade intrínseca ao termo, tende a conduzir a violência para uma avaliação restrita de agressão física e individual. Entretanto, como mostra um estudo desenvolvido pela Organização Mundial de Saúde (OMS), coordenado por Krug e colaboradores (2002), a violência pode ser classificada em três categorias gerais, segundo as características dos que cometem o ato, podendo ser: *Autoinfligida*, quando a violência é cometida sobre si mesmo, tais como, autoflagelação ou suicídio; *Interpessoal*, quando a violência é dirigida ao outro ou a pequenos grupos, tais como, a família ou colegas de trabalho; e *Coletiva*, quando a violência é infligida por grupos maiores tais como o Estado, tropas irregulares, grupos terroristas ou organizações econômicas agindo em oligopólios ou estratégias de reserva de mercado.

Quanto à natureza de tais atos, podem se manifestar na forma de violência *física, sexual, psíquica* e outras que podem advir de *privações e/ou descuido*. Com exceção da violência autoinfligida, que não admite a violência de natureza sexual, todos os demais atos de violência podem se manifestar segundo as naturezas descritas (KRUG et. al., 2002). Ainda que imperfeita e longe de ter um caráter universal, a classificação proposta pela OMS pode ser vista como um primeiro esforço de compreender os tipos de violência que acontecem no mundo social, bem como os contornos que ela ganha na vida diária individual e coletiva. Com exceção da violência autoinfligida, observamos que a violência requer um *estado relacional* pautado numa assimetria aonde a coação de “A” sobre “B” venha a provocar algum tipo de privação em “B”.

Nesse sentido, pode-se afirmar que a violência faz parte da vida de todas as pessoas desde o nascimento até a morte. O testemunho dela é inevitável e por vezes encarado como normal nas interações sociais. Apresentada de variadas formas, a violência perpassa por todas as esferas da vida, incluindo a institucional e a organizacional. Nesta, ela se manifesta através de práticas e processos que podem caracterizá-la não apenas na forma física, mas psicológica e para o espírito, que representa um mal intencional contra o *outro*. Isso incorpora o senso de si mesmo, identidade e

dignidade pessoal e humilhação. Sendo a violência física a menos comum, pois tem sido censurada pesadamente pelos discursos sociais e legais (WESTWOOD, 2003).

Traduzindo essas expressões da violência para o espaço organizacional, Faria & Meneghetti (2002) afirmam que a violência ocorre quando o poder está concentrado em um dos lados de uma relação assimétrica em que se busca a preservação de interesses particulares e pode se manifestar de múltiplas formas, tais como:

a) *Violência física* – expressa a punição sobre o corpo do trabalhador. Pode ser manifestada com a intensificação do ritmo de trabalho, com a rotinização das tarefas, com o acúmulo de horas de trabalho ou com a execução de trabalhos insalubres. A manifestação deste tipo de violência pode ser visivelmente observada no corpo dos trabalhadores que sofrem dores crônicas derivadas de esforços repetitivos e da perda de reflexo devido ao longo tempo de exposição a uma determinada tarefa ou aos baixos salários que, indiretamente, levam as outras formas de violência.

b) *Violência psíquica* – representa a exploração dos aspectos psicológicos do trabalhador em prol da organização. Isso ocorre pela manipulação de sentimentos como medo da demissão, angústia de ser o melhor funcionário, ansiedade em ver o trabalho reconhecido, frustração de não ser valorizado, entre outros. São difíceis de ser percebidos e só vem à tona quando o trabalhador somatiza e adoece por stress, depressão, úlcera ou problemas cardiovasculares. O diagnóstico delas nem sempre é preciso e raramente consegue comprovar a influência direta do trabalho na ocorrência da doença. Normalmente, as empresas alegam motivos de ordem particular e desviam o foco da atividade laboral como epicentro da enfermidade;

c) *Violência Social* – está relacionada à reprodução do meio sem o devido questionamento das práticas sociais nas relações de trabalho. Ou seja, é a visão comum da sociedade expressa nos valores morais, nos costumes, nos enquadramentos sociais e nos compartilhamentos. Como exemplo destaca-se, por exemplo, a aceitação da derrota como tabu moderno, o não questionamento do consumismo e do individualismo, o sucesso como sinônimo de posses materiais, entre outros. Neste tipo de violência, a derrota do protesto é o principal fator de bloqueio para mudanças;

d) *Violência Estrutural* – é manifestada por meio da ação racional-legal, instituída e aceita na sociedade. Nas organizações ela tem sido representada pelos modelos de gestão. Pela impessoalidade que marca os referidos modelos, não há culpados e nem a quem recorrer. A estrutura exerce um poder que é baseado nas normas e regulamentos da organização. Assim, é uma violência sem rosto que pode esconder em meandros associados a outras formas de violência;

e) *Violência Simbólica* – é expressa pela manipulação do simbólico em favorecimentos particulares nas relações entre trabalhadores. São benefícios e garantias formuladas a partir das expectativas dos indivíduos. Como exemplo, o funcionário do mês. Ao destacar um trabalhador como “melhor do mês” ficando subscrito quais são as exigências da chefia em relação ao trabalho e, conseqüentemente, o que não se espera como padrão de comportamento. Assim, fica delimitado o que é “bom” e o que é “ruim” de ser feito na execução das tarefas e no relacionamento com os superiores.

Julga-se relevante destacar que esta tipologia foi formulada como recurso didático destinado a facilitar o processo de compreensão da violência. No entanto, como reconhecem os autores, estas múltiplas faces do referido fenômeno se sobrepõem, manifestando-se de forma imbricada (FARIA & MENEGUETTI, 2002) por meio de diferentes formas de objetivação e subjetivação, tais como desprezo, assédio moral, sexual, discriminação e preconceitos.

Para Bandeira e Batista (2002), estas expressões da violência estão relacionadas à ausência de uma “ética de igualdade” que passa, necessariamente, pelo respeito moral e pelo reconhecimento das diferenças e dos pluralismos presentes na sociedade. Tais diferenças remetem a categorias historicamente discriminadas como os negros, os homossexuais, os portadores de necessidades especiais e as mulheres. Ao não reconhecer as diferenças e especificidades que caracterizam estes grupos, gera-se um movimento de desqualificação identitária e um sofrimento existencial por parte destes grupos que são tratados de forma estigmatizada e são vistos de forma negativa, ficando assim, inabilitados para a aceitação social plena (GOFFMAN, 1988). Para o autor, os atributos que estigmatizam alguém são na verdade uma forma de confirmar a normalidade de outrem. Assim, a

construção social do preconceito pode ser entendida a partir de um modelo dominante que impõe seus padrões como verdade e exclui ou desqualifica a verdade do *outro*. Tal prática retoma a relação de poder assimétrica citada anteriormente onde “A” impõe sua lógica à “B”.

2.2 Preconceito e Discriminação contra as Mulheres

Com a intensificação da sociedade do consumo e as transformações no mundo do trabalho caracterizado pela mudança do campo para as cidades, a mulher vem integrando a força de trabalho como forma de complementação da renda familiar (POSTHUMA, 1997). No entanto, sua condição de subalternidade em relação à figura do homem – chefe de família – leva as mulheres ao cumprimento de uma dupla jornada de trabalho. Pois os afazeres domésticos não deixaram ainda de ser atribuição feminina. Esta situação de subalternidade tem sido transposta para a dinâmica do trabalho e materializada por meio de salários menores e funções menos relevantes, dando início ao fenômeno chamado de “teto de vidro” que se caracteriza por barreiras invisíveis que são institucionalizadas pelo universo masculino e impedem a ascensão profissional do segmento feminino na hierarquia das organizações (CALÁS & SMIRCHICH, 1998).

No Brasil, esta realidade se reproduz, porém com um tom cultural diferenciado. Ou seja, por conta da herança colonial que caracteriza uma sociedade do tipo patriarcal, a condição feminina no Brasil refletiu o modelo de mulher controlada pelo marido, mãe de família e a serviço do marido (NETO, 1980). Tal estrutura social tendeu a se perdurar ao longo do processo de modernização do país. Nos anos 1930-50, ao mesmo tempo em que as mulheres ocupavam as primeiras fábricas também eram educadas para casar e ter filhos. Somente a partir dos anos 1960-70 ocorreu um aumento das oportunidades profissionais e educacionais que acarretou numa entrada da mulher no trabalho mais qualificado cuja transição foi marcada por uma série de dificuldades e conflitos no campo político. O Feminismo ganhava corpo e as mulheres passaram a protestar contra a opressão e a discriminação exigindo a ampliação dos próprios direitos civis e políticos, seja por iniciativa individual, seja de grupo. Assim, algumas ondas resultaram do movimento emancipatório feminista:

a ênfase na educação da mulher; a possibilidade de publicações femininas; a luta por inclusão; a expressão por meio de imprensa; a liberação sexual e o feminismo acadêmico (PINTO, 2003). Com a Constituição Federal de 1988 as mulheres, finalmente, conseguem a igualdade de direitos e com isso garantem – pelo menos juridicamente – proteção do mercado de trabalho e proibição de diferenças de salários, de exercício de funções e de critério de admissão.

Nas organizações, por sua vez, as mulheres passaram também a conquistar espaços que vão além do nível operacional, e assim, passaram a ocupar cargos de supervisão e gerência modificando a dinâmica das relações de trabalho. Com efeito, seguem os desafios de modificação das relações hierárquicas entre homens e mulheres, de incorporação de valores masculinos, de enfrentar a dupla jornada de trabalho e, conseqüentemente, um adensamento do fenômeno do “teto de vidro”.

As assimetrias de poder, seja entre homens e mulheres, seja entre os próprios homens, na verdade sempre existiram. No entanto, a violência subjacente a elas vem ganhando novos contornos de acordo com a configuração das relações de trabalho que, após a entrada da mulher, ganharam uma dinâmica mais psicológica do que física. Ou seja, o contexto favorecedor do autoritarismo, do medo da demissão, das novas demandas organizacionais, das relações interpessoais fragilizadas, das modernas políticas de gestão, da exigência de maior produtividade, da mudança de perfil do trabalhador e da eliminação dos postos de trabalho criaram as condições favoráveis para a banalização da injustiça nas relações de trabalho (DEJOURS, 2000). No caso específico da mulher, tais injustiças se dão em face do preconceito e da discriminação dos homens em relação a elas e se apresentam, de forma prática, por meio do assédio sexual e do assédio moral (CORRÊA, 2004). Ambos se caracterizam por práticas de humilhação, perseguição e ameaças nos locais de trabalho. São altamente destrutivos e estão cada vez mais presentes no dia-a-dia das relações de trabalho.

No caso do assédio moral (moral dando idéia daquilo que é aceitável ou não em nossa sociedade) as agressões são individuais, sutis e difíceis de serem decifradas e provadas, tanto as formas subliminares e perceptíveis à vítima, como violência física e psicológica utilizadas por um grupo no trabalho. Possui um caráter mais sistemático do que prolongado (não se confundindo com

atitudes pontuais, revestidas de impulsividade e reatividade) e ocorrem por meio de comportamentos, palavras, gestos e/ou situações humilhantes com o indivíduo ou em grupo, durante a jornada de trabalho, mais comuns em ocasiões de uso do poder, visando atingir a auto-estima, segurança ou imagem, fazendo-o duvidar de si e da competência, podendo ocasionar danos à personalidade, dignidade ou à integridade física e psíquica, desestabilizando-a perante os colegas e a organização, colocando em risco o próprio emprego e a possibilidade de ascensão profissional (HIROGOYEN, 2003).

As reflexões acima revelam que a violência contra as mulheres deve ser abordada como um fenômeno socialmente construído que apresenta uma dupla dimensão: a literal e simbólica, cujas especificidades têm contribuído para a construção no espaço organizacional de uma espécie de economia da violência. A dimensão literal revela a face explícita da violência, sendo que o sujeito e o objeto da violência são identificados e reconhecidos por todos. Ao contrário, a face simbólica incorpora os sentidos da violência, o seu sujeito e a sua face invisível que muitas vezes não são desvendados. Nesta face oculta da violência, afirma Amoretti (1992), pode-se encontrar a absolutização de pontos de vista, legitimação do arbítrio, desconsideração do outro, delírio do narcisismo, do dogmatismo e do sectarismo. Como mencionado anteriormente, esta espécie de violência tem sido mascarada e naturalizada, ela torna-se parte das relações cotidianas, da história natural da organização, dos seus processos de gestão e das relações socialmente construídas no seu interior, sendo, portanto, racionalizada e justificada como um meio para alcançar determinados fins.

Finalmente, vale ressaltar que as dimensões acima discutidas não se excluem. Mas ao contrário, elas estão incorporadas à vida cotidiana das organizações produzindo atos, cujos sentidos poderão ser desvendados com base na abordagem construcionista.

2.3 Fundamentos do Construcionismo Social e a Produção dos Sentidos

A referida abordagem emergiu da tentativa de superação das dicotomias epistemológicas (realismo-subjetivismo) construídas por pesquisadores ao longo da fundação dos paradigmas

positivista e idealista. Trata-se de uma abordagem que, segundo Gergen (1985), Medrado & Spink (2004), se propõe ao desafio de transcender o dualismo tradicional sujeito-objeto a partir de uma nova estrutura de análise baseada numa teoria alternativa do funcionamento e dos potenciais da ciência humanas e sociais. O construcionismo social ocupa-se, segundo os autores, da apreensão dos processos pelos quais as pessoas descrevem, explicam e/ou compreendem o mundo em que vivem, incluindo a si próprias. Os estudos que se fundamentam nos pressupostos epistemológicos e ontológicos deslocam o seu foco de análise das estruturas sociais e mentais para a compreensão do sentido das ações e práticas sociais.

A postura construcionista social configura-se, segundo Medrado & Spink (2004), a partir dos seguintes princípios básicos:

a) para a abordagem construtivista nenhum objeto existe independente do processo de produção do sentido. Sujeito e objeto são construções sociais que incluem formas de objetivação e subjetivação humanas;

b) a adoção desta da abordagem construcionista implica em romper com os fundamentos da epistemologia tradicional que difere *interno-subjetivo-mente* de *externo-objetivo-mundo*;

c) a formação discursiva não pode ser abordada como uma entidade separada da prática e da social. A linguagem não se limita a função denotativa dos objetos, situações ou estados, mas ao contrário ela possui uma função performática na formação discursiva que deve se considerado, dentro dessa perspectiva, uma prática social em si, com características e conseqüências próprias;

d) o construcionismo não pode ser tomado como sinônimo de relativismo, mas sim, um convite ao exame e entendimento das convenções e normas como algo socialmente situadas e passíveis de reconstrução. Esta abordagem procura contribuir para a desmistificação da prática científica, somando-se as perspectivas mais políticas de desconstrução da diferença e da formas de opressão (física ou simbólica) que perpassam a vida social e organizacional;

e) a abordagem construcionista, ao considerar a realidade como algo socialmente construído, pressupõe que os métodos produzem, antes de tudo, versões sobre o mundo que, dependendo do contexto de sua produção, do momento sócio-histórico, podem ter maior ou menor poder ilocutório;

f) ao conceber, o conhecimento como uma construção social que se estrutura na interface de contextos sócio-históricos de curto, médio e longo tempo, o construcionismo social procura desvendar os sentidos atribuídos às experiências que derivam de contextos marcados por diferentes temporalidades.

A referida abordagem para ter acesso aos sentidos produzidos e as ressignificações socialmente construídas recorre a noção de práticas discursivas dos sujeitos que, segundo Gergen (1985), trata-se da linguagem em ação. Uma linguagem que possui uma dinâmica (enunciados produzidos por diferentes vozes), formas (*speech genres*) e conteúdos ou repertórios interpretativos (que são estruturas de referência empregadas pelas pessoas na construção dos sentidos da realidade). Para Spink e Medrado (2004) estes dispositivos lingüísticos são marcados por uma temporalidade discursiva que se interconecta ao longo de três tempos históricos:

a) O *Tempo Longo* – são os conteúdos culturais que formam o discurso numa determinada época. É onde se apreende os repertórios disponíveis que serão formatados pelos aspectos circunstanciais de um dado período, constituindo as vozes manifestadas nos enunciados. O tempo longo é constituído por conhecimentos que antecedem a vivência da pessoa, materializando-se nos mais diversos domínios do saber, tal como religião, ciência e tradições do senso comum;

b) O *Tempo Vivido* – pode ser entendido como a ressignificação dos conteúdos históricos a partir da socialização, isto é, está ligado às experiências adquiridas por uma pessoa ao longo de sua vivência pessoal. Neste nível incide o processo de aprendizagem das linguagens pessoais que formam a subjetividade e a cognição do indivíduo;

c) O *Tempo Curto* – é tomado como o tempo do acontecimento, do momento presente e concreto da vida pessoal vista como de carácter interativo e que permite entender a produção dos sentidos. Esse carácter interativo refere-se às comunicações diretas (face a face) entre os

interlocutores, pautado pela presença de variados repertórios que dão sentido às experiências pessoais de cada um.

Assim, tem-se na interface entre estes três tempos históricos a presença concomitante do novo e do velho, das permanências e rupturas, delimitando como a produção de sentidos se processa e como os sentidos circulam na sociedade. Explorar a articulação destes tempos em conjunto com a construção social da violência pode ser um caminho teórico-metodológico interessante para a compreensão do objetivo proposto para este trabalho.

3 Procedimentos Metodológicos

A produção acadêmica de qualquer trabalho científico exige a adoção de um rigoroso protocolo de pesquisa em que o pesquisador deve justificar a sua escolha teórico-metodológica, bem como esclarecer o processo de coleta e interpretação dos resultados de dados. A escolha do método a ser utilizado num trabalho científico está intimamente relacionada à natureza do problema a ser investigado e aos fundamentos epistemológicos da postura teórico-metodológica do pesquisador. Neste trabalho, optou-se pelo método de História de Vida que foi articulado aos postulados da abordagem construcionista formulada no âmbito da Psicologia Social.

A História de Vida pode ser definida como um relato de um enunciador sobre sua existência no tempo (QUEIROZ, 1988). Para o autor, esta narrativa deve estar localizada no tempo e no espaço, de tal modo, incorporar aspectos sócio-históricos do contexto em que o narrador esteja inserido. Neste trabalho, a história de vida foi empregada como um procedimento metodológico que se aproxima de uma autobiografia mediada pela presença dos pesquisadores, ou seja, procurou-se captar, por meio de entrevista narrativa – em que não há um roteiro pré-estabelecido, mas apenas um tema sob qual o informante disserta livremente a partir do seu próprio repertório, rompendo o estilo tradicional de pergunta-resposta (JOVCHELOVITCH & BAUER, 2002) –, a história de uma policial militar contada por si mesma e registrada por meio de gravação em áudio feita pelos dois pesquisadores que assistiram a narrativa.

Julga-se relevante destacar que a consolidação deste trabalho passou pelas seguintes etapas: revisão bibliográfica, coleta dos dados por meio de quatro entrevistas (com aproximadamente 80 minutos cada), e, finalmente, a interpretação do conteúdo da formação discursiva produzida pela policial militar ao contar a sua história. Na etapa de revisão bibliográfica, buscou-se verificar, por meio da consulta em livros, documentos, artigos, teses e dissertações as reflexões teóricas acerca do tema violência, gênero e da abordagem construcionista. O tema proposto para a entrevista narrativa foi “relações de trabalho na polícia”, assim solicitou-se que a informante (denominada assim na entrevista narrativa, diferente do tradicional “entrevistada”) nos descrevesse desde experiências pessoais vivenciadas durante a infância até as experiências profissionais e relações interpessoais construídas no contexto do trabalho, possibilitando o registro das temporalidades (Tempo longo, vivido e curto) implícitas na formação discursiva da entrevista durante o processo de reconstrução da trajetória de vida pessoal e profissional. O critério de escolha da informante foi por conveniência, pois um dos autores tinha conhecimento prévio da história pessoal da policial informante e do tipo de violência que ela tinha sido vítima na organização militar. A fim de preservar a identidade da informante e a pedido dela, foi utilizado o codinome de “Vitória”.

Após a realização desta fase da pesquisa, iniciou-se a sistematização das informações coletadas e análise de conteúdos das entrevistas (BARDIN, 1994). Este procedimento analítico envolveu: a) pré-análise: fase de organização, sistematização de idéias e constituição do *corpus* de linguagem, observando-se os critérios de exaustividade, recorrência de sentidos, dualidades, contradições e pertinência; b) exploração do material: codificação, recorte, contagem, classificação; e; c) tratamento e interpretação e análise da formação discursiva de “Vitória” acerca da violência que será objeto das reflexões contidas no próximo tópico.

4 Trajetória Profissional e Os Sentidos da Violência: A história de uma policial militar

A fim de captar o sentido da violência a partir da história de vida de uma policial militar feminina (PFem), utilizou-se a experiência narrada por Vitória (codinome escolhido pela

informante) que é Praça (Cabo) da Polícia Militar de Minas Gerais (PMMG), tem cerca de 40 anos de idade e mais de 15 anos de serviço na PMMG. É negra, filha e esposa de policial e possui dois irmãos que também são policiais. Fundamentado na abordagem construcionista buscou-se, na análise que se segue, compreender o sentido da violência como fenômeno sócio-lingüístico que tem sua origem nas interações dialógicas que atravessam o cotidiano e nos repertórios interpretativos que derivam de contextos marcados por diferentes temporalidades. Assim, dividiu-se a análise em três momentos: o tempo longo, o tempo vivido e o tempo curto. Em cada um destes momentos, buscou-se destacar a presença de situações de violência que foram expressas nos enunciados e contextualizá-los de acordo com a respectiva temporalidade.

4.1 A Organização Militar como Instituição Militar: O *Tempo Longo* de um Espaço Excludente

Na civilização ocidental, as mulheres sempre estiveram presentes na instituição militar. Desde o exército romano elas já eram conhecidas como “as mulheres que acompanhavam os exércitos” (CAIRE, 2002, p. 18). No entanto, mesmo na antiguidade, passando pela Idade Média até as Revoluções, as mulheres sempre ocuparam um papel secundário no mundo militar. Estavam agregadas, mas não incorporadas. Isto é, eram esposas, prostitutas, lavadeiras, mercadoras ou enfermeiras que prestavam seus serviços em tempo de guerra na retaguarda das linhas de combate. Havia uma demarcação muito clara entre a “missão da mulher” e a “missão do homem” em campanha privando o segmento feminino de incorporar as fileiras de combate que, em sua essência, envolvem as funções nobres de chefia e liderança (CAIRE, 2002).

Este distanciamento feminino das operações militares se deu – e de certa forma continua ocorrendo – em virtude dos valores defendidos historicamente pelos militares, tais como a coragem, a brutalidade e a rusticidade que são pré-condições necessárias à incorporação de atributos que estão ligados à masculinidade representados pelo risco, pela mobilidade geográfica, pela separação temporária da família, pela necessidade de praticar a violência, pela exposição ao perigo, aos

treinamentos intensivos, aos exercícios físicos pesados e a obediência profissional acima de qualquer direito ou dever pessoal (D'ARAUJO, 2004). Essa visão do que seja função “de macho” pode ser observada numa passagem da entrevista em que a policial Vitória relata o comportamento dos colegas homens em relação à situação de gravidez das policiais femininas:

*“Muitas colegas, inclusive eu, ficaram receosas de engravidar (...) desde o curso [de formação militar] eles [os superiores] já diziam que era uma situação indesejável para a corporação. Nas minhas duas gestações tive que agüentar piadinhas do tipo “essas mulheres só vem aqui para engravidar e tirar quatro meses de licença”. Não sei porque eles falavam assim com a gente, parece até que nunca tiveram mãe! Foi um período difícil pra mim(...) na volta da licença havia muita perseguição e parece que todos os trabalhos tinham que ser feitos por nós pra compensar o tempo que ficamos em casa”.***(Relato de entrevista)**

Nessa formação discursiva, fica clara a intolerância em relação à natureza biológica da mulher. Este comportamento expressa uma visão da mulher como “sexo frágil” contribuindo para a reprodução dos valores masculinos na socialização das mulheres e reforçando o discurso da incompatibilidade da mulher com os valores atribuídos ao conceito de *ser militar*. Esta situação permite que haja uma socialização do biológico e uma biologização do social mascarando a arbitrária divisão dos gêneros nas sociedades (BOURDIEU, 1996). Portanto, pode-se observar a existência de algo que parecer ser paradoxal, ou seja, como admitir mulheres, com sua fragilidade e natureza fisicamente débeis, em uma instituição que por definição tem de lidar com o monopólio da força bruta? A saída encontrada pelos chefes militares, segundo D'Araújo (2004), foi incluí-las com restrições. Ou seja, destiná-las para funções que não exigissem desempenho físico da atividade militar que seria, segundo os próprios militares, “tarefa de macho”. Assim, no Estado de Minas Gerais, a Polícia Militar, através do Decreto Estadual nº. 21.336, de 29 de maio de 1981, cria a primeira Companhia de Polícia Feminina (Cia. PFem) que tem sido considerada um marco na inclusão das mulheres nas organizações de segurança pública. Para Lima (2002), a proposta de admissão do segmento feminino na PMMG foi mais uma exigência social do que uma demanda institucional e por conta disso, as policiais femininas foram idealizadas como uma espécie de “assistentes sociais fardadas” gerando uma espécie de *marketing* positivo para a corporação.

A partir desta breve descrição do *Tempo Longo* que caracteriza os conteúdos culturais da instituição militar que formam os repertórios interpretativos dos que por ela passam, podemos dizer que o primeiro contato de Vitória com esta temporalidade se dá pela influência do pai que, sendo policial militar, traz consigo toda a carga institucional do que é *ser militar* para a vivência dele com a filha, que por influência dele, busca a instituição militar como opção profissional.

“Num sábado, meu pai fez um carrinho (...) desses de madeira e eu o acompanhei desde cedinho (...) eu não entendia o que ele estava fazendo, porque era sábado e depois de comprar umas madeiras, foi encaixando, acertando elas e batendo pregos. Foi uma surpresa, porque agente não tinha muito o pai dentro de casa, ele estava sempre trabalhando na polícia. Quando foi à tardezinha, lá pelas 2 horas da tarde, o carrinho ficou pronto, e era para mim e para minha irmã e aí, meu pai colocou agente dentro do carrinho e foi passear até o aeroporto, que ficava muito longe. E era longe pra perna de criança e eu lembro disso (...) porque sinceramente, eu fiquei numa alegria, sabe? O amor que meu pai tinha pela gente, fazendo aquele carrinho e eu só via o céu azul e o pai... você entendeu? Eu não tinha visão de nada na rua, porque o carrinho era muito grande ou porque agente era muito pequena pra poder ver (...) mas eu lembro que tinha o céu azul acima e o meu pai que seguia empurrando o carrinho”. **(Relato de entrevista)**

A ausência do pai em virtude do trabalho policial era compensada pela imagem de herói protetor que a amava muito e tinha, assim como o céu, a imponência e a prerrogativa de conduzi-la por caminhos que ela não podia ver, por ser pequena demais, ou por estar num carrinho grande demais. Assim, os atributos masculinos do ser militar estavam presentes na figura do pai que foi a primeira referência masculina que Vitória teve contato nos primeiros momentos da formação dos repertórios interpretativos que lhe deram condições de re-significar o que era ser pai e o que era ser policial: *proteger*.

4.2 Idealização e Violência: e o *Tempo Vivido* no Cotidiano

Com a criação da primeira Cia. PFem, sucederam-se os concursos de admissão para mulheres. Inicialmente para o ingresso na função de Praça (Sargento, Cabo e Soldado) e em seguida para a função de Oficial (Tenente, Capitão, Major, Tenente-Coronel e Coronel). O concurso era, e continua sendo, a principal porta de entrada na carreira militar. Em virtude da possibilidade de

ascensão profissional, do salário regular e da estabilidade de emprego, desde os primeiros concursos a demanda de candidatos sempre foi muito superior à oferta de vagas. E foi a partir destes atrativos, somadas a influência familiar que Vitória teve seu primeiro contato direto com a instituição. Além da segurança familiar, em virtude da estabilidade no emprego, notou-se pela análise do conteúdo das entrevistas, que a possibilidade de ajudar as pessoas também foi um fator determinante na procura pela corporação. A inserção de Vitória na Polícia Militar foi marcada pela insistência, caracterizada pela sua participação por seis vezes no concurso público. Este fato revela a motivação de Vitória em dar continuidade ao projeto de ingressar na Polícia Militar para ajudar a pessoas por meio do trabalho de enfermagem. O entusiasmo pelo ingresso na carreira militar e a imagem positiva do pai herói influenciaram de forma positiva a percepção de Vitória sobre a instituição.

Segundo Lima (2002), este entusiasmo é comum nas candidatas recém incorporadas. Pois a profissão militar é carregada de simbolismo e manipula isso de forma muito intensa por meio do uniforme, das insígnias e das atitudes que são resultado de varias gerações de militares e todas trazem em si uma carga de significados muito forte que, inconscientemente, afetam o imaginário dos neófitos. No entanto, conforme será demonstrada na formação discursiva abaixo, após o período de idealização, a realidade ganha outros contornos e os problemas inerentes às relações entre postos hierárquicos começam a emergir. O que antes era “justo” passa a ter outro sentido.

“No início de minha carreira, eu achava que a organização era justa e tudo era fantasia, tudo era lindo, todos os policiais eram amigos e eu não via dificuldade em trabalhar com os outros policiais, nas mais diversas atividades de polícia. E, além disso, eu me sentia protegida. (...) depois de algum tempo as coisas ficaram difíceis, porque eu comecei a perceber que havia muita diferença de tratamento entre as pessoas (...) Na última prova que fiz para Sargento, eu passei em 3º lugar, no Estado de Minas, porque eu estudei muito, fiz todas as provas, exames médicos, físicos e psicotécnicos (...). Só que chegou na hora da entrevista, que era a fase final, e quando entrei na sala eu descobri que tinha esquecido um detalhe... na sala havia uma mesa com oficiais e mais duas mulheres, um sargento e uma psicóloga civil (...) Assim que eu entrei vi que eles olharam um para o outro e percebi que tinha um detalhe que barrava minha entrada, que era a minha cor(...) eu não sabia que isso era uma barreira(...) Eu senti algo no coração que doeu lá no fundo, acho que era uma intuição(...) E aí eles perguntaram algumas coisas e eu já sabia que dali eu não passava... eles perderam o interesse por mim, não adiantava mais eu ter passado em 3º lugar, me esforçado muito e por isso eu voltei para casa (...), sei que não consegui por causa da minha cor”. (Relato de Entrevista)

Nesta produção discursiva, além da mudança na percepção de Vitória sobre a organização e a confirmação dos avisos do pai sobre o cuidado nas relações, fica evidente a primeira experiência de preconceito do tipo racial. Neste caso, assim como as outras formas de preconceito, ocorre de forma velada e, segundo Hirigoyen (2003), pode desencadear outros processos de discriminação e perseguição nas empresas. Apesar de Vitória não usar a expressão “racismo”, a indiferença e os olhares da banca examinadora refletem uma prática discursiva produtora de sentido, que, na interpretação de Vitória, teve um sentido de discriminação racial. Assim, pode-se constatar o “não dito” (ORLANDI, 2003) da interação dialógica entre ela e a banca. Não obstante às diferentes experiências vivenciadas, Vitória dá continuidade a sua carreira. Pois se considera uma pessoa com qualidades para o desempenho da função. Apesar disso, outras situações lhe causaram um constrangimento maior ainda.

“Sou uma pessoa que possui muita garra, esperança e força de vontade, mas enfrentei muitas dificuldades na polícia militar e algumas vezes fui punida injustamente porque não aceitava ser tratada com desrespeito. Percebi, então, que havia muito desrespeito entre as pessoas, piadas maldosas, palavras inadequadas e palavrões(...) não chega a ser uma zona, mas acho que deveriam ter mais respeito pelas mulheres... esse desrespeito, leva à falta de limites por parte de alguns policiais(...) e eu paguei caro por esse desrespeito, porque certa vez eu fui comandada por um policial que não tinha escrúpulos...e ele não me respeitou e começou a me dar “cantadas”. Apesar de ter falado para ele que não estava gostando das conversas dele, ele continuava insistindo, me “cantando”, achando que eu não faria nada. Como eu não aceitei essa situação, resolvi colocar tudo o que estava acontecendo no papel, para que alguém tomasse alguma providência, e ele fosse chamado à atenção sobre as atitudes desrespeitosas que ele estava tendo comigo(...). talvez, outra pessoa aceitasse essa situação, mas eu não! Eu estava sendo “cantada” e quando resolvi comunicar os fatos aos chefes, eu tive que pagar o preço, pois sem investigar os fatos, eles me transferiram para outra cidade(...) fiquei tão assustada por ter sido humilhada e transferida sem necessidade. Na época, eu fiquei tão abalada, que achava que estava ficando doida(...) Eu fui assediada e não pude levar isso para o meio civil porque eu estava sendo ameaçada. Eles me disseram que se eu levasse isso adiante eu mexeria com o decoro da classe e se isso acontecesse eu pagaria um preço maior do que eu poderia imaginar, então eu sofri calada, me transferiram e aí, minha imagem ficou prejudicada, porque na cidade onde fui transferida, as pessoas achavam que eu era mentirosa(...) Depois, acabei fazendo um tratamento com uma psicóloga, para me ajudar a superar essas injustiças”. (Relato de Entrevista)

Esta produção discursiva revela alguns elementos que configuraram o assédio sexual e seus desdobramentos. Sobre as piadas e o vocabulário inadequado, Pastore e Robortella (1998) argumentam que no assédio sexual são incluídas iniciativas verbais como elogios sobre o corpo, piadas sedutoras, propostas de sexo, além das não-verbais como olhares maliciosos e emissão de ruídos. Assim sendo, o próprio ambiente de trabalho ao ser caracterizado pela permissividade no uso de palavrões, denotam um desrespeito explícito e um tipo de violência verbal que afeta principalmente as mulheres. Esta circunstância, aliada a força da hierarquia e ao corporativismo entre os militares masculinos, favorece a ocorrência de tal prática. Tanto é que ao ser denunciado não houve providências junto ao assediador, mas sim sobre a assediada que foi ameaçada e transferida arbitrariamente.

A fim de preservar a própria imagem, conforme explica Aguiar (1999), as organizações possuem um pacto de tolerância e silêncio, visto que ao tomarem conhecimento de irregularidades e abusos nas relações de trabalho, sendo que geralmente, os superiores hierárquicos dos agressores não tomam as devidas providências para conter, coibir ou punir os atos ilícitos. Agindo dessa forma, eles acabam promovendo a aceitação da violência, ou, nas palavras de Dejours (2003), produzem um tipo de “banalização da injustiça social”.

Para garantir a não divulgação da irregularidade, usa-se também o artifício da ameaça. Como ressalta Iguti (2002), existe a necessidade de que haja alguém que maltrate, humilhe e intimide pelo medo, como forma de silenciar outras manifestações. Vitória sofreu este conjunto de ameaças e posteriormente foi transferida para trabalhar em outra cidade. Este fato remete àquilo que Pagès (1987) chamou de “desterritorialização”, que é um mecanismo utilizado pelas organizações para separar o indivíduo de suas raízes sociais e culturais, a fim de torná-lo mais receptivo ao código de conduta da empresa. A transferência de Vitória pode ser vista como uma estratégia de isolamento com vistas a manipular a verdade sobre os fatos ocorridos junto ao público interno e externo ao local da ocorrência.

Apesar desta retaliação, Vitória não se intimidou e denunciou o assédio que ela vinha sofrendo. Esta escolha trouxe-lhe o “status” de delatora. Nesse sentido, Bergin & Westwood (2003) salientam que este rótulo serve para excluir e posicionar as pessoas do lado de fora da margem. Ele gera um conjunto de atitudes ou estereótipos pelo qual o rotulado pode ser facilmente identificado e, conseqüentemente, discriminado. Dessa forma, observa-se em outra passagem o uso da estrutura burocrática como forma de violência estrutural (FARIA & MENEGHETTI, 2002) para coagi-la mais uma vez e deixar bem claro as conseqüências para quem é considerado “delator”.

“Nessa mesma semana, eles me escalaram, sozinha, de serviço na Guarda de Cadeia e isso jamais tinha acontecido (...) Eu nunca tive conhecimento de que em alguma parte de Minas Gerais, alguma policial feminina tenha trabalhado sozinha na Guarda de Cadeia, com 75 presos e sem apoio de viatura, ou outro policial. Fiquei muito assustada com tudo isso (...) Lógico que foi uma represália por eu ter conversado com o Comandante... todas essas humilhações doeram, doeram muito! Durante muito tempo eu só conseguia pensar: Mate ele Deus! Mate ele! [o sargenteante] Eles têm que saber que me humilharam. Mas, todos os sofrimentos ficaram condensados em minha mente... e por isso, chorava todos os dias! ... sabe, eu entrei na Polícia Militar pra seguir carreira, chegar a ser um oficial, mas acho que as pessoas não estão preparadas para trabalhar com as mulheres (...) há muitas diferenças entre os policiais masculino e feminino, a PM abriu as portas para as mulheres, mas não trabalhou a cultura para nos receber(...) nos colocaram nas mais delicadas situações e, quando estamos trabalhando nas ruas eles não se preocupam com as nossas condições físicas, se tem banheiro pra gente usar (...) principalmente, quando estamos menstruadas”.
(Relato de Entrevista)

Além de narrar a situação de risco, sozinha na “Guarda de cadeia”, a produção discursiva de Vitória expressa dois sentidos, ou seja, o de vingança e o de descaso com a condição feminina. O primeiro sentido remete àquilo que Corrêa (2004) chamou de incapacidade de reagir às pressões. Impossibilitada de fazer algo concreto contra o “sargenteante” (Oficial responsável pela organização da escala de trabalho), Vitória se limitou a alimentar um forte desejo de que ele morresse e, com isso, simbolicamente ela minimizaria a raiva de ter sido humilhada nas situações de constrangimento pelo qual foi submetida. O segundo sentido está associado ao descaso com a condição feminina na organização de segurança pública, bem como retrata o processo de constituição de homens e mulheres por meio da imposição de valores dominantes no universo masculino.

Assim, fica evidente a prática do que Bourdieu (1996) chama de socialização do biológico, na medida em que se pretende tratar de forma igual os desiguais. Ao mesmo tempo, observam-se outros mecanismos de pressão para masculinizar ou excluir a mulher do universo militar. Tais mecanismos adensam o chamado “teto de vidro”, impondo a condição de mulher-macho para aquelas que desejam seguir na carreira e ganharem o respeito dos homens.

“A polícia conseguiu mudar até as mulheres que são chefes, porque elas nos tratam como homens, às vezes, são até mais duronas e se tornam piores e mais injustas do que os homens(...) acho, que na polícia, os chefes punem para levantar o ego deles, eles nos punem não para corrigir, mas para te humilhar e mostrar que são melhores do que nós e são eles que mandam! É uma profissão que sente prazer em te usar. Na verdade, não é a organização, é o ego dos policiais quando estão no comando (...) São os chefes que usam a função para te humilhar (...) eu fui punida injustamente, algumas vezes e via as pessoas sorrirem ao ver minhas lágrimas descendo em meu rosto(...) eu não sei por que as pessoas sentem prazer em fazer maldade, em destruir, humilhar e calar as nossas vozes. Sofremos injustiças e não temos como nos defender (...) Muitas colegas que entraram junto comigo não agüentaram a pressão e “deram baixa”. (Relato de Entrevista)

A internalização dos valores masculinos por parte das mulheres que são chefes demonstra uma necessidade de auto-afirmação e de reconhecimento da sua autoridade a partir desses valores que marcam a natureza da organização militar (CAIRE, 2002; D'ARAÚJO, 2004; LIMA, 2002). Nesse caso, a quebra do “teto de vidro” e a conseqüente ascensão profissional dependem majoritariamente dessa mudança de atitude através da masculinização. Por tal motivo, como relata Vitória, “as chefes” são mais rígidas que os homens, justamente pela necessidade de provar que são capazes de comandar tão bem quanto os homens. O suposto prazer de ver o *outro* sofrer, pode ser entendido como um mecanismo coercitivo para exclusão das PFem. Sendo elas concursadas e com estabilidade de emprego, institucionalmente não há mecanismos legais para uma demissão sumária sem justa causa. Assim, o assédio sexual e moral são expressões da violência que podem provocar a desistência e abandono da carreira por parte das policiais que são submetidas às estas humilhações e constrangimentos.

Nesse contexto, resistir a tudo isso e ainda continuar na polícia é um ato de coragem e força cujo entendimento da nossa protagonista é uma verdadeira *vitória*. Por tal motivo, simbolicamente,

ela fez questão de que fosse chamada de Vitória na transcrição deste artigo. De certa forma, ao superar estes suplícios ao longo da carreira, o sentimento que fica é o de não ter desistido. Mesmo sofrida, Vitória não foi vencida.

4.3 Face a face com a temporalidade: o *Tempo Curto* de um momento presente

Ao retomar durante as entrevistas aos momentos vividos em sua trajetória de vida, Vitória constrói uma formação discursiva que possui um duplo movimento. O primeiro trata-se de uma articulação temporal, cujo resultado foi a re-significação destes momentos a partir dos seus repertórios interpretativos formados nestes tempos (SPINK & MEDRADO, 2004) e o segundo foi a produção de um sentido para tudo isso por meio da interação dialógica com os entrevistadores. Essa interação constitui-se no chamado *Tempo curto*, em que os enunciados são transmitidos face-a-face entre os interlocutores, pautados pela presença de variados repertórios que dão sentido às experiências pessoais de cada um. Dessa forma, três momentos marcam o tempo curto da narrativa de vida exposta por Vitória: o antes, o durante e o depois da passagem pela Polícia.

Nos relatos do ‘antes’ de entrar na corporação, Vitória sorria bastante e de certa forma mostrava-se empolgada com as tentativas de concurso, com a preparação física para o teste e com o apoio dos pais. Mostrava também um brilho nos olhos de alguém que havia se realizado no que desejava e o tom de voz expressava a alegria de um momento positivo em sua vida. Já nos relatos do ‘durante’, a expressão se modificou e Vitória passou a se referir aos casos com um tom de voz baixo e triste. A ira de algumas passagens da narrativa sempre vinha acompanhada de lágrimas. Um sentimento de tempo perdido assaltou-a por várias vezes e o estar na polícia hoje, para ela, é uma acomodação ao que lhe foi tirado nos anos de serviço pela instituição.

“Hoje, o que me motiva a ficar na polícia são os meus filhos, a formação deles e não perder tudo o que investi até agora (...) mas sinto que eu já perdi o encanto que tinha pela polícia... eu tinha muitos sonhos, muitas vontades e muitas coisas que eu sei que poderiam ter dado certo. O sonho de ser oficial, eu ainda tenho, mas eu não sei se estou disposta a percorrer o caminho, ou se ele ainda é tão importante para mim... como pode ser, que em uma profissão tão importante como a Polícia Militar, onde você sofre riscos e doa a sua vida, você não

tem o direito de se expressar ou de falar o que sente? Na minha opinião isso é o que mais me incomoda!” (Relato de Entrevista)

Conforme abordamos anteriormente, o estado relacional que pauta a assimetria aonde ocorre uma coação de “A” sobre “B”, provoca algum tipo de privação em “B”. No caso de Vitória esta privação ficou representada com a proibição de se expressar. Tal procedimento, retomando Bandeira e Batista (2002), vai ao encontro das origens do preconceito e a relação entre o normal e o anormal. Ser mulher na organização militar é uma condição anormal dada a natureza masculina que caracteriza e identifica que é *ser militar* (D’ARAÚJO, 2004).

Assim, a dominação masculina nesta organização tenta, de um lado normalizar os corpos femininos segundo seus valores, de outro, calar as vozes dissonantes. O processamento dos corpos representado pela socialização organizacional ganha contornos diferenciados na organização militar. Aspectos da estrutura organizacional buscam uma forma de vigilância e controle total sobre o corpo dos indivíduos, o que, nos termos colocados por Goffman (2003), pode ser denominado de “Instituições Totais”. Ou seja, instituições onde o poder disciplinar aparece com mais clareza e força, seja nos sistemas carcerários, nas casas para pessoas cegas, idosos e órfãos, nos quartéis, nos navios, nos colégios internos e nas colônias, entre outras, os indivíduos sofrem rebaixamentos, degradações, despojamentos de posição social e, conseqüentemente, a mortificação do *Eu*. Isto é, provém do desmanche do sistema de valores pessoais e do empobrecimento do seu sentimento de identidade (GOFFMAN, 2003). Na história de vida contada por Vitória esta morte do *Eu* pode ser vista como a renúncia de seus sonhos de início de carreira e do cerceamento do seu direito fundamental de se expressar e de falar a verdade.

No intuito de explorar o ‘depois’ de passar pela corporação, para fechar o terceiro momento do Tempo curto na interação dialógica com a informante, foi solicitado a ela que falasse sobre suas pretensões após aposentadoria, quando deixasse de usar a farda de Policial Militar.

“Quando me aposentar a primeira coisa que vou fazer é voltar a ser aquela menina alegre que eu era antes de entrar pra policia. Aquela menina falante e feliz que ficou escondida

durante todo esse período (...) talvez por medo de se machucar, ou de morrer (...) Só sei que esta menina há de voltar a sorrir (...) e isso será quando eu me aposentar (...) Sabe, apesar de ter acontecido tudo isso que te contei, sinto que ainda vou ser muito feliz (...) Sei que as coisas serão diferentes, algo especial me aguarda (...) Aliás, tenho certeza disso”. **(Relato de Entrevista)**

Neste último relato, Vitória demora um pouco para responder. Ao re-significar todas as formas de violência, ela se convence de que tudo já passou e que daqui para frente as “coisas serão diferentes”. A retomada do *Eu* trouxe-lhe o mesmo sorriso do primeiro momento da entrevista onde relatava sua vida antes do ingresso na polícia. O “não-dito” desta retomada mostra o quão forte é a influência dos momentos vividos na PMMG e o alívio de imaginar sua saída. Ou seja, a possibilidade de voltar a ser a pessoa que era.

5 Considerações Finais sobre o Sentido Atribuído à Violência por Vitória

Este trabalho teve por objetivo desvendar os sentidos atribuídos por uma policial em torno da violência a que foi submetida nas relações de trabalho ao longo da sua trajetória profissional em uma organização militar. Para tanto, sistematizou-se uma abordagem teórico-metodológica que, além de incorporar os fundamentos do construcionismo social, abrigou algumas reflexões acerca da violência e das relações de gênero no espaço organizacional. Na reconstrução da trajetória profissional empregou-se o método de história de vida com entrevista narrativa e para a interpretação dos sentidos atribuídos pela informante à violência aportou-se da análise de conteúdo. O percurso analítico escolhido implicou em uma divisão temporal no sentido de captar as interações dialógicas vivenciadas no tempo longo, no tempo vivido e no tempo curto.

O tempo longo recorre na formação discursiva analisada como algo vinculado ao processo de inserção das mulheres na organização de segurança pública. Trata-se de um processo de socialização organizacional em que as mulheres devem passar um processo de aprendizagem, alinhando alinhar as suas concepções de mundo (*ethos*) a uma cultura organizacional que preserva e reproduz a lógica da divisão hierárquica, a formalização, a disciplina e outros meios totalizantes de mediação de relações de trabalho. Esse legado cultural, que se funda em valores masculinos

socialmente construídos e historicamente reproduzidos, marca necessariamente a concepção do que é “ser policial militar”, definindo padrões de conduta moral, normas de comportamento e as formas de sentir, pensar e agir das mulheres.

A análise do tempo vivido por vitória evidencia que para se ajustar a esse legado cultural e adequar as suas referências simbólicas ao rigor do “ser policial”, Vitória tem passado por diversos rituais que incorporaram violência simbólica e exigem sacrifícios pessoais que conduzem a diversos sofrimentos decorrentes da resistência cultural dos homens contra a entrada das mulheres e da submissão ao autoritarismo próprio das organizações de segurança pública. Esta resistência que acaba se constituindo em violência contra as mulheres parece estar presente na institucionalidade cultural das organizações de segurança pública, como um elemento simbólico, necessário à constituição de homens e mulheres em policiais militares. Trata-se de múltiplas formas violência que tiveram para Vitória um sentido de discriminação e preconceito. Estes sentidos socialmente construídos objetivaram-se por meio da humilhação, assédio moral, sexual e da pressão psicológica.

As enunciações que caracterizam o tempo curto da informante sobre a violência no espaço organizacional, além de expressarem a sua dimensão simbólica, evidenciaram que a consolidação da inclusão das mulheres na organização militar tem encontrado algumas resistências, cuja gênese vincula-se a um universo simbólico que procura preservar os valores masculinos e os espaços de trabalho conquistados pelos homens.

Finalmente, acredita-se que, apesar dos limites do método de história de vida – de analisar apenas um caso em profundidade, este trabalho pode servir de referência para reflexão e construção de relações mais humanizadas no espaço organizacional militar, e ainda estimular a produção de outros trabalhos acadêmicos envolvendo o problema da violência no contexto do trabalho. Neste sentido, propõe-se uma agenda de pesquisas que inclua; a) a questão do processo de socialização e constituição do sujeito (homens e mulheres) nas organizações militares; b) o fenômeno do “teto de vidro” e sua relação com as políticas afirmativas e de acesso por mulheres à hierarquia presente nas organizações de segurança pública; c) o processo de comunicação visando a construção de uma

postura dialógica que sirva de referência para o combate da violência e o esboço da democratização das relações de trabalho nas organizações de segurança pública.

6 Referências Bibliográficas

AGUIAR, A. L. S. **Assédio Moral**: Estudo de caso de maus-tratos por racismo no ambiente de trabalho, 1999. (mimeo.).

AMORETTI, R. **Bases para leitura da violência**. In: AMORRETTI, R. *Psicanálise e Violência*. Petrópolis: Vozes, 1992.

BANDEIRA, Lourdes & BATISTA, Anália S. Preconceito e discriminação como expressões de violência. **Revista de Estudos Feministas**. Ano 10, p.119-141, 1º Semestre, 2002.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1979.

BERGER, P. L.; LUCKMANN, T. **A construção social da realidade**: tratado de sociologia do conhecimento. 12ª Ed. Petrópolis: Vozes, 1985.

BERGIN, J.; WESTWOOD, R. The necessities of violence. **Culture and Organizations**. v.9, n.4, p. 211-223, 2003.

BOURDIEU, P. Novas reflexões sobre a dominação masculina. In: LOPES, M.; MEYER, D. E.; WALDOW, V. R. (Org.) **Gênero e Saúde**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996. p.28-40.

- BRAVERMAN, H. **Trabalho e Capital Monopolista: a degradação do trabalho no século XX.** Rio de Janeiro: Guanabara, 1974.
- CALÁS, M. B.; SMIRCHICH, L. Do ponto de vista da mulher: abordagens feministas em estudos organizacionais. In: CLEGG, Stewart R. et al. (Orgs.) **Handbook de Estudos Organizacionais.** v.1. São Paulo: Atlas, 1998. p.275-329.
- CALAZANS, M. E. Mulheres no policiamento ostensivo e a perspectiva de uma segurança cidadã. **São Paulo em Perspectiva**, 18(1): 142-150, 2004.
- CAIRE, R. **A mulher militar: das origens aos nossos dias.** Rio de Janeiro: Bibliex, 2002.
- CORRÊA, A. M. H. **O Assédio Moral na trajetória profissional de mulheres gerentes: Evidências nas histórias de vida.** Belo Horizonte: UFMG. 2004. (Dissertação de Mestrado).
- D'ARAUJO, Maria C. Mulheres, homossexuais e Forças Armadas no Brasil. In: CASTRO, C.; IZECKSOH, V.; KRAAY, H. (Orgs.). **Nova história militar brasileira.** Rio de Janeiro: FGV, 2004. p.439-459.
- DADOUN, R. **A Violência: ensaio sobre o “homo violens”.** Rio de Janeiro: Difel, 1998.
- DAMATTA, R. As raízes da violência no Brasil: reflexões de um antropólogo social. In: PAOLI, M. C. et al. (Orgs.). **A violência brasileira.** São Paulo: Brasiliense, 1982. p.1-29.
- DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social.** Rio de Janeiro: FGV, 2000.

ESTADO DE MINAS GERAIS. Secretaria de Segurança Pública. Decreto Estadual nº. 21.336, de 29 de maio de 1981. **Dispõe sobre a criação da primeira Companhia de Polícia Feminina** (Cia. PFem). Belo Horizonte: Diário Oficial, 1981.

ESTADO DE MINAS GERAIS. Secretaria de Segurança Pública. Lei 14.310/2002, **Dispõe sobre o Código de Ética e Disciplina dos Militares do Estado de Minas Gerais**. Belo Horizonte: Diário Oficial, 2002.

FARIA, José H. de; MENEGHETTI, Francis K. A instituição da violência nas relações de trabalho. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 26, Salvador. **Anais...** Salvador: ANPAD, 2002. 1 CD-ROM.

GERGEN, K. The social constructionist movement in modern psychology. **American Psychology**, v.40, n.3, p.266-275, 1985.

GOFFMAN, E. **Estigma**: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. 4ª Edição. Rio de Janeiro: LTC, 1988.

GOFFMAN, E. **Manicômios, prisões e conventos**. 7ª Edição. São Paulo: Perspectiva, 2003.

HAGUETE, T. M. F. **Metodologias qualitativas na sociologia**. Petrópolis: Vozes, 1987.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio Moral**: a violência perversa no cotidiano. 6ª. Edição. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

IGUTI, A. M. A Traição Nas Relações de Trabalho da Universidade. **Interface-Comunicação, Saúde e Educação**. v.6, n. 11, p. 89-104, 2002.

JOVCHELOVITCH, S.; BAUER, M. Entrevista narrativa. In: BAUER, M.; GASKELL, G. (Orgs.) **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Petrópolis: Vozes, 2002.

KRUG, Etienne G. et al. (Eds.). **World report on violence and health**. Geneva: WHO, 2002.

LIMA, M. A. de. **A major da PM que tirou a farda**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. São Paulo: Huicitec, 2000.

MORGAN, G. **Imagens da Organização**. São Paulo: Atlas, 1996.

NETO, M. I. **O autoritarismo e a mulher: o jogo da dominação macho-fêmea no Brasil**. Rio de Janeiro: Achiamé, 1980.

ORLANDI, E. P. **Análise de discurso: princípios e procedimentos**. Campinas: Pontes, 2003.

PAGÈS, M. **O Poder das Organizações**. São Paulo: Atlas, 1987.

PASTORE, J.; ROBORTELLA, L. C. A. **Assédio Sexual no trabalho: o que fazer?** São Paulo: Makron Books, 1998.

PINTO, C. R. **Uma história do feminismo no Brasil**. São Paulo: Perseu Abramo, 2003.

POSTHUMA, Anne C. Mercado de trabalho e exclusão social da força de trabalho feminina. **São Paulo em Perspectiva**. v.11, n.1, p.68-73, 1997.

QUEIROZ, M. I. P. Relatos orais: do “indizível” ao “dizível”. In: VON SIMON, O. M. (Orgs.). **Experimentos com história de vida**. São Paulo: Vértice, 1988. p.36-47.

SÁ, A. A. Algumas questões polêmicas relativas à psicologia da violência. **Psicologia: Teoria e prática**. v.1, n.2, p.53-63, 1999.

SPINK, M. J. & FREZZA, R. M. Práticas discursivas e produção de sentidos: a perspectiva da psicologia social. In: SPINK, M. J. (Org.). **Práticas discursivas e produção dos sentidos no cotidiano: aproximações teóricas e metodológicas**. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2004. p.17-39.

SPINK, M. J. & MEDRADO, B. Produção de sentidos no cotidiano: uma abordagem teórico-metodológica para análise das práticas discursivas. In: SPINK, M. J. (Org.). **Práticas discursivas e produção dos sentidos no cotidiano: aproximações teóricas e metodológicas**. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2004. p.41-61.

TRAVERSO-YÉPEZ, M. Os discursos e a dimensão simbólica: uma forma de abordagem à Psicologia Social. **Estudos de Psicologia**, Natal, 1999, 39 4 (1), 39-59.

WESTWOOD, R. Economies of Violence: An Autobiographical Account. **Culture and Organizations**.v.9, n.4, p.275-293, 2003.