
Mulheres na Polícia Civil: um olhar sobre as relações de gênero e identidade

Patrícia Augusta Pospichil Chaves Locatelli¹

Nádia Brunetta²

Luana Yara Miolo de Oliveira³

Valmíria Carolina Piccinini⁴

Resumo

A crescente incorporação das mulheres ao mercado de trabalho possibilita seu direcionamento para cargos e funções antes considerados predominantemente “masculinos”, como os da carreira em organizações policiais, foco deste estudo. Este artigo investiga as relações de gênero e identidade a partir da análise do trabalho feminino executado na Corregedoria-Geral da Polícia Civil de Porto Alegre/ RS. Esta pesquisa caracteriza-se como um estudo qualitativo, e os dados apresentados foram obtidos por meio de entrevistas semiestruturadas e observação assistemática. Através da técnica de análise de conteúdo, identificou-se que as policiais não percebem diferenças entre a atuação de homens e mulheres, no que se refere ao treinamento inicial de capacitação à função, nem quanto às atividades cotidianas de trabalho, às possibilidades de ascensão profissional, ou ao relacionamento entre os colegas. A percepção da maioria dos policiais civis entrevistados revelou-se, no entanto, oposta à percepção das mulheres policiais em praticamente todas as questões abordadas. Destaca-se que a função apresenta algumas peculiaridades que contribuem para a construção da identidade profissional de um policial civil, tais como sentimento de proteção entre os colegas e de pertencimento a uma classe de trabalhadores com importante papel na sociedade.

Palavras-chave: Relações de Gênero. Identidade. Polícia Civil.

Women in the Civil Police: a look at gender relations and identity

Abstract

The increasing incorporation of women into the labor market allows them to be in positions and functions previously considered predominantly ‘masculine’, such as a career as a police officer, which is the focus of this study. This article investigates the relationship of gender and identity through the analysis of women’s work for the “Corregedoria-Geral da Polícia Civil de Porto Alegre – RS” (Civil Police Department). This study has a qualitative approach and data were obtained through semi-structured interviews and systematic observation. Through the technique of content analysis, we identified that the policewomen do not realize

¹ Mestre em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS. Email: patriciaposp@gmail.com.

² Mestre em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS.

³ Mestre em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul

⁴ Doutora em Economia do Trabalho e da Produção – Université de Sciences Sociales de Grenoble.

the differences in performance between men and women in regard to initial training to prepare for the function, neither regarding the daily activities of work, nor the possibilities for career advancement or the relationship between colleagues. The perception of most policemen interviewed proved, however, opposed to the perception of policewomen in almost all the issues raised. With regard to identity, it is emphasized that the function has some peculiarities that contribute to the building of the identity of a police officer, such as a feeling of protection among colleagues and the feeling of belonging to a class of workers with an important role in society.

Keywords: Gender Relations. Identity. Civil Police

Introdução

O ingresso de mulheres no mercado de trabalho se intensificou nos períodos posteriores às duas guerras mundiais, quando houve necessidade de inserir as mulheres no trabalho fabril, tendo em vista a falta de mão de obra masculina. Tal fato ocorreu primeiramente nos Estados Unidos e na Europa, alcançando o Brasil na década de 50. Na época, não foi bem aceita pela sociedade brasileira que mantinha uma postura rígida e preconceituosa em relação ao trabalho feminino. Os obstáculos à entrada no mercado de trabalho, naturais ou simbólicos, acompanharam as mulheres ao longo da história. Esse quadro de dificuldades e preconceitos só começou a se transformar com os movimentos emancipatórios dos anos 60 e 70 (APARÍCIO et al., 2009).

As transformações demográficas, culturais e sociais das últimas décadas impactaram fortemente no aumento do trabalho feminino. A redução da taxa de fecundidade e do número de componentes das famílias, o envelhecimento da população), as mudanças nos valores e nos padrões culturais a respeito do papel da mulher, o aumento da escolaridade e o ingresso nas universidades justificam o crescimento da atividade feminina e as transformações no perfil dessa força de trabalho (BRUSCHINI, 2007). Esses fenômenos induzem a uma gama de estudos relacionados às questões de gênero e identidade, que representam uma demanda relevante e atual nas mais diversas áreas do conhecimento.

Considerando que as mulheres têm conquistado cada vez mais espaço no mercado de trabalho, notadamente em atividades tradicionalmente masculinas, este estudo objetivou investigar relações de gênero e identidade analisando o trabalho de mulheres em uma profissão ainda considerada predominantemente masculina: a policial civil. Buscou-se

também identificar como policiais civis percebem seu trabalho e as possíveis diferenças no que tange ao tratamento pessoal, à divisão de tarefas e às possibilidades de ascensão profissional.

Diferentemente de outros estudos a respeito das relações de gênero e identidade em organizações policiais, que focam exclusivamente o discurso feminino (ROSA, 2012; CALAZANS, 2003; CALAZANS, 2004; CAPPELLE, 2006; entre outros), com a finalidade de confrontar as informações obtidas, optou-se também pela realização de entrevistas com os homens policiais civis que, no período de realização desta pesquisa, tivessem contato direto com as participantes, pelo fato de compartilharem o mesmo espaço organizacional e buscar convergências/diferenças de opiniões entre esses colegas de trabalho.

O estudo foi realizado na Corregedoria-Geral da Polícia Civil (COGEPOL), na cidade de Porto Alegre, Rio Grande do Sul. Visando atingir os objetivos propostos, foram entrevistados 15 policiais civis (oito mulheres e sete homens) que exercem a função de escrivão ou inspetor na COGEPOL em Porto Alegre. Utilizando uma abordagem fenomenológica, os dados coletados foram submetidos à análise de conteúdo.

Este artigo está estruturado em seções. Inicialmente, é apresentado o referencial teórico sobre gênero, a participação da mulher nas organizações de trabalho e a identidade profissional. Posteriormente, são apresentados os aspectos metodológicos, a caracterização da instituição pesquisada e o perfil dos respondentes. Ao final do artigo, os resultados da pesquisa são evidenciados, bem como as conclusões deste estudo.

I Referencial teórico

I.I Contextualizando gênero

A inserção da mulher como sujeito maior na história proporcionou transformação na estrutura da força de trabalho dos países, na administração do Estado e no mercado, (MURARO, 2001). Segundo Muraro (2001), o termo “gênero” foi criado no início dos anos 80, por intelectuais mulheres, uma vez que até os anos 70 não havia instrumento metodológico apropriado para abarcar o ingresso das mulheres no espaço público. Para Holzmann (2000, p. 259), “o conceito permite desnaturalizar uma série de fenômenos históricos e superar a abordagem limitadora da consi-

deração estritamente biológica como fundamento das diferenças entre homens e mulheres”. Gênero refere-se à relação entre homens e mulheres e também à relação entre os indivíduos e a cultura da qual fazem parte (CYRINO, 2009).

Apesar de o conceito de gênero situar-se na esfera social, diferentemente do conceito de sexo, que se posiciona no plano biológico, não há propriamente consenso no que tange a essa diferenciação, uma vez que não é possível pensar em gênero sem considerar a diferença biológica entre os sexos, pois essa diferença não é facultativa. Pelo menos duas dimensões envolvem o conceito central a respeito dos estudos sobre gênero. A primeira apresenta a ideia de que não é possível explicar as diferenças comportamentais entre homens e mulheres observadas na sociedade a partir apenas do sistema biológico sexual, pois o gênero é um produto social, aprendido, representado, institucionalizado e transmitido ao longo das gerações, diferentemente do sexo (SORJ, 1992). A segunda dimensão envolve a noção de que há distribuição desigual de poder entre os sexos, na qual às mulheres foi atribuída uma posição inferior na organização da vida social (SORJ, 1992).

Reforçando essa ideia, Brunstein e Coelho Jr. (2006) declaram que gênero revela uma construção social, isto é, a maneira como o significado de mulher e de homem é construído por determinada sociedade. Para os autores, as áreas da antropologia e da sociologia indicam, em seus estudos, que os sistemas culturais em todos os lugares valorizam mais as atividades masculinas que as femininas. Macedo (2001) afirma que gênero é uma categoria extremamente importante para o entendimento das formas pelas quais as sociedades humanas constroem e interpretam as diferenças sexuais. O autor ainda explicita que essa transição do sexo ao gênero não significa um abandono, mas uma resignificação, a qual possibilita a abertura de importantes pressupostos que servirão como guia para repensar as relações sociais, inclusive no âmbito das organizações de trabalho.

1.2 Mulheres nas organizações de trabalho

O cenário organizacional, desde o ingresso das mulheres no mercado de trabalho, passou a ser visualizado e compreendido sob outros aspectos, tanto sob os olhares dos estudos organizacionais quanto da sociedade. Pesquisas realizadas por países desenvolvidos e em desenvolvimento apontam o crescimento da atuação das mulheres no mercado de trabalho

(BRUSCHINI, 2007; SCHMITT; RIBEIRO, 2004). Ao analisar as transformações ocorridas no mundo do trabalho nos anos noventa, ao contrário do emprego masculino que estagnou ou regrediu, a participação feminina no mercado de trabalho apresentou crescimento tanto no setor formal como no informal (HIRATA, 2009; 2001).

Segundo Leite (1994), a força física, barreira que impedia a entrada das mulheres nas organizações, não é mais necessária, pois as exigências estão mais direcionadas para o preparo intelectual, o conhecimento e a inovação, fatores estes que independem do sexo do profissional. Antunes, Manfredini e Silva (2007) referem que, apesar de atualmente a sociedade aceitar a presença de funcionárias mulheres nas organizações, as trabalhadoras ainda são vítimas de discriminações e preconceitos, tendo muitas vezes que se submeter a salários e cargos inferiores aos dos homens, independente de possuírem as mesmas competências. Daft (2005, p. 356) apresenta a mesma ideia, quando afirma que “as mulheres e as minorias ganham consideravelmente menos do que os homens”.

Para Hirata e Kergoat (2007, p. 599), existe uma “designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares, etc.)”. Essa posição também foi apresentada por Pateman (1993), quando declarou que a mulher não deixou de ser alvo dos preconceitos masculinos, mesmo estando inserida no mundo do trabalho. Segundo a autora, a existência de um discurso internalizado por homens e mulheres acabou por favorecer a reprodução da dominação masculina. Ou seja, mesmo atuando em espaços considerados masculinos, a mulher não obtém o acolhimento de seus pares a ponto de ser considerada uma companheira.

Dentre os preconceitos e estereótipos em relação à mulher no ambiente de trabalho, Puppim (1994) afirma que seu status profissional está permanentemente envolto pela suspeita dos que estão a sua volta, questionando-se a legitimidade das conquistas femininas e resultando na separação entre o sucesso merecido (o masculino) e o duvidoso (o feminino). Segundo a autora, os atos mais insignificantes podem ser considerados pelos demais como sinais, expressões de um atributo diferencial que estigmatiza (no caso a própria condição de gênero). Essa sensação de estar em exibição induz a mulher a buscar sempre apresentar desempenho melhor que os homens (PUPPIM, 1994).

Daft (2005) também destaca que, de modo geral, as mulheres acreditam que, para poderem ser percebidas, reconhecidas e promovidas,

precisam trabalhar duro e apresentar níveis mais elevados de desempenho que seus colegas homens. Esse discurso indica que “as mulheres precisam investir esforços significativos para ter certeza de que seu trabalho é reconhecido e recompensado” (DAFT, 2005, p. 327). Essa questão pode ser melhor compreendida por meio de dois princípios apresentados por Hirata e Kergoat (2007): o princípio da separação, pelo qual existem trabalhos destinados a homens e trabalhos destinados a mulheres, e o princípio hierárquico, pelo qual o trabalho de um homem tem mais valor do que o de uma mulher.

As desigualdades profissionais entre os sexos não diminuíram com a entrada massiva de mulheres no mercado de trabalho. O trabalho feminino concentra-se em alguns setores de atividades e em um pequeno rol de profissões (MELO, 2001). Bruschini (2007) e Hirata (2001) registram a concentração da atividade feminina em setores como serviços sociais, pessoais, domésticos, de saúde e de educação. Estas áreas representam os “guetos ocupacionais femininos” (BRUSCHINI, 2007, p. 549).

De acordo com Holzmann (2000), as funções prioritárias da mulher estão ligadas à esfera doméstica, ao desenvolvimento de tarefas que assegurem a manutenção e a reprodução da família. Isso se justifica porque o trabalho da mulher em troca de salário, fora do âmbito doméstico, era considerado um fenômeno passageiro, pois se acreditava que passados os “fatores conjunturais” que demandaram tal situação, a natural divisão de trabalho entre homens e mulheres se restabeleceria (HOLZMANN, 2000).

A esse respeito, Brito e Oliveira (apud MARCONDES et al., 2003) declaram que o trabalho e a identidade das trabalhadoras continuam a ser de mulheres que, de certa forma, não deveriam estar ali, pois seu lugar permanece vinculado a casa, à maternidade e ao cuidar dos outros. As qualificações femininas são, portanto, associadas a “habilidades naturais”, como paciência, destreza, detalhismo e movimentos finos (KERGOAT, apud MARCONDES et al., 2003).

Apesar das diversas situações enfrentadas pelas mulheres nos ambientes organizacionais, Aparício et al. (2009) afirmam que elas interagem harmoniosamente com os outros indivíduos, com o ambiente e a organização, favorecendo a diminuição do preconceito e da discriminação. Segundo os autores, dois fatores têm auxiliado na diminuição das barreiras impostas pela sociedade e pelas organizações: a ascensão da mulher no mercado de trabalho e o comprometimento com o desenvolvimento de sua carreira.

Segundo Betiol (2000, p. 4), o ingresso da mulher no sistema produtivo “desqualifica a especificidade de seu papel de gênero”, legitimado na esfera doméstica. Uma vez ocupante de um cargo ou atividade fora do ambiente doméstico, a mulher tende a assumir padrões de conduta masculina como a autonomia, a agressividade, a primazia da racionalidade instrumental, o princípio da hierarquia e do controle. Ao ser diagnosticada a tendência de a mulher assumir alguns padrões de comportamento masculino no ambiente organizacional, bem como de direcionar seus esforços para o desenvolvimento de sua carreira, ao mesmo tempo em que assume diferentes papéis em diferentes esferas sociais, verificou-se a necessidade de compreensão de como a mulher se identifica como indivíduo e como profissional.

1.3 Identidade

As redes de relações interpessoais, construídas tanto interna quanto externamente ao ambiente de trabalho, são inerentes à vida dos sujeitos e conferem identidade comum a cada um deles. Segundo Vasconcelos e Vasconcelos (2000, p. 2), o conceito de identidade, em relação à vida cotidiana, “se refere ao esforço do indivíduo em realizar uma síntese de sua ação, equilibrando as forças internas e as forças externas que influenciam esta ação, a qual é fruto da inter-relação de sua realidade interior e da realidade externa construída pelo grupo social”. Assim, pode-se considerar que a identidade é um processo construído a partir das relações sociais no qual:

[...]a identidade do sujeito é construída a partir de suas interações com os grupos aos quais pertence. Ou seja, a forma e o nível do sentido de pertencimento do sujeito a grupos sociais contribui para moldar seu autoconceito, o que inclui aquilo que faz parte do cotidiano do grupo (MORAIS et al., 2008, p. 3).

Castells (2008) afirma que a construção social da identidade sempre ocorre em um contexto marcado por relações de poder e apresenta três formas de identidade: a legitimadora, a de resistência, a de projeto. Para Vieira (2007), a identidade é construída no estabelecimento de relações de igualdade e diferença, e apresenta a distinção entre as formas de identidade que o mesmo compreende: identidade individual, identidade profissional, identidade coletiva ou organizacional. A identidade individual corresponde à construção permanente do ser ao longo de sua vida,

por meio de uma relação dialética entre fatores biológicos, psíquicos, sociais. Por identidade profissional entende-se uma faceta da identidade individual, composta pelo conjunto de papéis profissionais que a pessoa assume no decorrer de sua vida ativa (VIEIRA, 2007).

Segundo Fernandes e Zanelli (2006), a identidade organizacional é construída a partir da interação humana, ao compartilhar objetivos, regras e valores, o que influencia a motivação, a satisfação e a produtividade dos trabalhadores. Todavia, devido à relevância que o trabalho possui na vida dos indivíduos, pode-se entender que a construção das identidades (profissional e/ou organizacional) seja tão ou mais importante que o desenvolvimento da identidade individual, como revelado no estudo realizado por Machado (2005) com funcionários de uma empresa do ramo funerário. Machado (2005) constatou que os participantes da pesquisa, vinculam a identidade organizacional com a identidade pessoal, a identidade no trabalho ou a identidade social. Ou seja, o estudo demonstra que há complementaridade entre os diferentes fenômenos e reforça a ideia de que os indivíduos tendem a não desvincular a construção da identidade individual de outros tipos de identidade.

Nesse contexto, o presente estudo adota o conceito de identidade como uma construção social, na qual determinado grupo compartilha significações, símbolos, linguagens próprias e, até mesmo, sentimentos de representação de papéis diante da sociedade como um todo, sendo que:

[...] os papéis representam a ordem institucional, uma necessidade definida de conduta. Dizer que eles representam as instituições é dizer que eles tornam possível a existência das instituições continuamente, como presença real na experiência de indivíduos vivos. (MORAIS et al., 2008, p. 3).

A compreensão de gênero, como construção social, e dos atuais desafios enfrentados pelas mulheres nas organizações de trabalho fez-se necessária para o devido embasamento e a análise da investigação a que este estudo se propõe. Aliado a isso, buscou-se compreender o conceito de identidade, pois a categoria pesquisada –mulheres policiais civis – apresenta características específicas do meio em que estão inseridas.

2 Procedimentos metodológicos

O principal objetivo desta pesquisa foi investigar as relações de gênero e identidade a partir da análise do trabalho feminino em uma pro-

fissão considerada predominantemente masculina – policial civil. Para isso, foi contatado um funcionário da instituição pesquisada, o qual intermediou o acesso a documentos informativos e contribuiu com relatos verbais sobre o funcionamento da Corregedoria-Geral da Polícia Civil de Porto Alegre. Após o período de reconhecimento do campo, optou-se por entrevistar policiais homens e mulheres que atuam na Corregedoria para atender os objetivos propostos neste estudo.

Quanto aos aspectos metodológicos, trata-se de um estudo de caráter descritivo e abordagem qualitativa. A etapa de coleta de informações para a pesquisa envolveu dados documentais, entrevistas semiestruturadas e observação assistemática, que auxilia o pesquisador a “identificar e obter provas a respeito de objetivos sobre os quais os indivíduos não têm consciência, mas que orientam seu comportamento” (LAKATOS; MARCONI, 1996, p. 79).

Foram entrevistados 15 policiais civis, sendo oito mulheres e sete homens. Para definição do primeiro sujeito a ser entrevistado, houve indicação do funcionário intermediador da pesquisa. Ao final de cada entrevista perguntava-se ao participante se ele poderia indicar outra pessoa que atendesse aos requisitos da investigação. As entrevistas foram realizadas durante o mês de novembro de 2010, nas instalações da própria Corregedoria. O número de entrevistados foi definido com base no critério de saturação (DENZIN; LINCOLN, 1994). No caso dos policiais civis (homens), foram priorizados para este estudo os que compartilhavam o ambiente de trabalho ou tinham contato direto com as policiais participantes do estudo.

O estudo contou com dois roteiros de entrevista: o primeiro direcionado às mulheres policiais civis e o segundo aos homens policiais civis. A maioria das questões apresentava conteúdo semelhante, mas também foram elaboradas algumas específicas para cada gênero. Com o objetivo de estipular categorias para análise dos dados, o roteiro foi estruturado em seis partes: a) especificações quanto ao setor de atuação, atribuições, tempo na função de policial civil; b) ingresso e treinamento na organização, bem como a motivação para a escolha da carreira de policial civil; c) relacionamento interpessoal entre homens e mulheres; d) visão quanto ao trabalho desempenhado por policiais civis do sexo feminino; e) diferenças de tratamento, ascensão profissional e exigência entre o trabalho feminino e o masculino, na organização; f) dados gerais sobre o perfil dos entrevistados.

Todas as entrevistas foram realizadas por duas componentes do grupo de pesquisa, gravadas em áudio e transcritas literalmente. Para a análise dos dados, recorreu-se à técnica de análise de conteúdo que “visa identificar o que está sendo dito a respeito de determinado tema” (VERGARA, 2005, p. 15). As informações foram agrupadas em três categorias: gênero nas relações de trabalho, divisão de tarefas, identidade.

Esse método, originalmente surgido no âmbito da pesquisa quantitativa, é amplamente aplicado em pesquisas qualitativas, considerando que se destina a analisar as comunicações, por meio de técnicas capazes de avaliar os significados simbólicos do discurso, através de atitude interpretativa (BARDIN, 2010). Por tal razão, esse método de análise foi considerado o mais adequado para os objetivos deste estudo.

Com relação aos aspectos éticos da pesquisa, os participantes foram previamente esclarecidos a respeito dos objetivos e da formatação do estudo, assim como a respeito dos modos de utilização de suas informações e contribuições para a pesquisa. De modo a garantir a preservação das identidades dos entrevistados, seus nomes foram omitidos (CONE; FOSTER, 2006). Após a apresentação dos procedimentos metodológicos utilizados nesta pesquisa, apresenta-se, na seção seguinte, uma breve contextualização acerca do cenário que proporcionou este estudo, a Corregedoria-Geral da Polícia Civil.

3 O "locus" do estudo: a corregedoria da polícia civil

A Corregedoria-Geral da Polícia Civil é o órgão que apura ocorrências e denúncias contra policiais civis. Ele também inspeciona, cria métodos e padroniza os procedimentos policiais. Cabe a COGEPOL exercer o controle interno da atividade policial, competindo-lhe promover a apuração das infrações penais e transgressões disciplinares atribuídas a servidores da Polícia Civil; proceder a inspeções administrativas nos órgãos da Polícia Civil; realizar correições, em caráter permanente e extraordinário, nos procedimentos penais e administrativos de competência da Polícia Civil; supervisionar e orientar os procedimentos de polícia judiciária, baixando provimentos e instruções, visando ao aprimoramento dos serviços policiais. Em síntese, as funções básicas de uma corregedoria são fiscalizar, analisar, investigar, encaminhar ou solucionar desvios de conduta dos funcionários vinculados à corporação (VILLARDINO, apud MARIMON, 2009).

Conforme Marimon (2009), a estrutura da Cogepol é composta por três divisões:

- a) Divisão de Organização e Métodos: visa à elaboração de normas procedimentais, objetivando a padronização, a simplificação e o aprimoramento dos órgãos e dos serviços da Polícia Civil;
- b) Divisão de Correição: percorre os órgãos policiais, verificando o andamento dos expedientes e analisando se há alguma irregularidade, através de inspeções e correições;
- c) Delegacia de Feitos Especiais (Setor de Investigação e Cartório): é a delegacia da Polícia Civil, propriamente dita, responsável pela apuração dos fatos denunciados na Corregedoria.

A admissão de servidores no quadro funcional da Polícia Civil do Rio Grande do Sul ocorre por concurso público. O ingresso na Academia de Polícia Civil (ACADEPOL), após a aprovação no concurso, constitui uma das fases de seleção. Entretanto, antes da entrada na ACADEPOL realiza-se uma investigação a respeito da vida pregressa do concursando. Na identificação de algum problema, – como, por exemplo o candidato possuir registro em bancos de dados de informações de crédito, a priori, não prospera no concurso.

A seleção dos policiais que atuam na COGEPOL não obedece a critérios específicos. As vagas destinadas a COGEPOL ou outros órgãos da Polícia Civil são preenchidas por ordem de classificação nos concursos públicos. Os novos agentes recebem treinamento para o desempenho das atividades de acordo com a área de lotação. Policiais antigos podem ser lotados na Corregedoria desde que apresentem vida funcional ilibada. No jargão policial, “policiais como bronca nas costas” não são admitidos na COGEPOL.

Na função de escrivão (interna), as atividades estão relacionadas a: escrituração dos livros cartorários de delegacias; lavragem de documentos como certidões, autos de prisão, termos de declaração de ocorrências; recolhimento de fianças; participação em diligências externas. Para os policiais que exercem função de inspetor (externa), as principais atribuições são: realização de diligências, operações, vigilâncias e atos investigatórios; realização de buscas e apreensões; cumprimento de mandados.

As atividades atribuídas para ambas as funções são: realização de tarefas administrativas; manutenção de bancos de dados de interesse da investigação policial; condução de veículos oficiais; porte de arma de fogo de uso regulamentar; realização de prisões. Nas funções dos cargos

supramencionados, não há distinção hierárquica em termos de cargos e salários, de forma genérica todos são denominados “agentes”.

Na Corregedoria Geral de Porto Alegre, atuam 45 policiais em atividade, sendo 26 homens e 19 mulheres. Para esta pesquisa foram entrevistados 15 policiais civis (oito mulheres e sete homens), lotados nas três divisões anteriormente mencionadas. A seguir apresenta-se o perfil dos entrevistados.

3.1 Perfil dos respondentes

A partir dos dados dos entrevistados, elaborou-se um quadro com os principais dados dos respondentes, a saber: cargo, gênero, idade, estado civil, tempo na instituição.

Quadro 1 – Perfil dos respondentes

Cargo		Gênero	Idade	Estado civil	Tempo na instituição
(A)	Escrivão	F	45	Divorciado	10 anos
(B)	Escrivão	F	41	Divorciado	10 anos
(C)	Escrivão	F	41	Casado	7 anos
(D)	Escrivão	F	41	Casado	7 anos
(E)	Escrivão	F	45	Solteiro	7 anos
(F)	Escrivão	F	40	Solteiro	10 anos
(G)	Escrivão	F	40	Solteiro	16 anos
(H)	Inspetor	F	40	Solteiro	9 anos
(I)	Inspetor	M	38	Casado	7 anos
(J)	Inspetor	M	46	Casado	2,5 anos
(K)	Inspetor	M	50	Casado	28 anos
(L)	Escrivão	M	35	Casado	9 anos
(M)	Escrivão	M	47	Casado	17 anos
(N)	Inspetor	M	43	Solteiro	7 anos
(O)	Inspetor	M	31	Solteiro	2,5 anos

Fonte: Elaborado pelas autoras.

A seguir, são apresentados os resultados mais significativos e que contemplam os objetivos propostos neste estudo.

4 Resultados da pesquisa

As principais informações obtidas por meio das entrevistas foram agrupadas em categorias de análise, as quais abordam os pontos mais relevantes desta pesquisa. Para melhor apresentação e compreensão, as respostas foram reunidas em três categorias elaboradas a partir do referencial teórico utilizado: gênero nas relações de trabalho; divisão de tarefas; identidade.

4.1 A policial civil – gênero nas relações de trabalho

Com o objetivo de identificar possíveis diferenças de tratamento em relação ao gênero dos entrevistados, foi solicitado aos policiais, homens e mulheres, que falassem a respeito do treinamento recebido na ocasião do seu ingresso na Polícia Civil. Os candidatos ao cargo de escrivão e inspetor enfrentam um processo seletivo constituído por: prova teórica, prova física (que segundo **H** “elimina muita gente”), exame psicotécnico, exames médicos. Uma vez aprovados em concurso, os policiais são encaminhados para a Academia da Polícia Civil (ACADEPOL), onde se deparam com a integração de diversas áreas de concentração do programa de formação e recebem treinamento em: atividade física, psicologia, saúde, prática de operações policiais, defesa pessoal, uso da força, tiro. As ações do programa são inter-relacionadas e buscam a capacitação frente a situações inerentes à função policial. O propósito deste treinamento é apresentar “aptidão física” e “muito rigor”, conforme descrito no Manual Básico de Treinamento Físico da ACADEPOL 2010.

A maioria das policiais afirmou que o treinamento recebido não apresentou diferença em relação ao destinado aos homens, inclusive no aspecto físico. Isso é o que relata **H**: “Eu fiquei 11 meses na academia e 11 meses era homem e mulher, o mesmo treinamento. A luta, essas coisas era tudo por igual, corrida, tu tinha que acompanhar os demais. Tiro, essas coisas era realizada igual pra homem e mulher. Não tinha benefício.” Entretanto, alguns dos policiais entrevistados afirmaram ter presenciado diferenças no treinamento realizado, o que evidencia contradição entre os relatos das mulheres policiais e os de seus colegas homens.

Quando questionadas a respeito do relacionamento com os colegas da Corregedoria, as mulheres policiais civis foram unânimes em afirmar que “o relacionamento é excelente” e que nunca enfrentaram problemas nesse sentido. Nesse ponto, não houve contradição entre os relatos, já que a maioria dos homens declarou que o relacionamento entre os colegas “é ótimo” e que “não há distinção entre homens e mulheres”.

Porém, alguns aspectos discordantes emergiram quando os homens foram questionados a respeito de como viam o trabalho executado pelas policiais civis. As entrevistadas afirmam que o preconceito em relação às policiais civis é parte do passado e que hoje, considerando que cada vez mais mulheres ingressam na profissão, os homens as veem como iguais. Entretanto, essa visão não vem naturalmente, ela é um reflexo do comportamento adotado pelas mulheres.

As entrevistadas acreditam, também, ter de provar sua capacidade para serem aceitas por seus pares. Os depoimentos de H e D, respectivamente, refletem essa crença: “Tu tem que mostrar com o tempo, tu tem que demonstrar que tu sabe fazer as coisas e daí o pessoal acaba pegando segurança em ti” e “Eu tento fazer tudo que eles fazem porque a gente tem essa... quer ser igual e eles têm mania de dizer ‘Ah, mulher é filho pra cuidar’ [...] ‘Mulher não dirige’”.

Essas declarações refletem o encontrado por Daft (2005) e Puppim (1994), quando afirmam que as mulheres tendem a se esforçar para apresentar desempenho condizente com os homens. A percepção de que homens e mulheres são vistos como iguais pelos seus pares foi relatada por alguns colegas do sexo masculino, mas foi minoria.

A maior parte das opiniões dos policiais homens reflete a visão de que, em relação às atividades internas, não há diferença entre o trabalho realizado por homens e mulheres. Porém, quando realizam missões nas ruas, os policiais civis não acreditam que mulheres e homens tenham, de fato, o mesmo desempenho:

No trabalho de modo geral, aparentemente é igual [...]. Mas aí, naquele aspecto assim operacional, no cumprimento de uma missão existe assim essa preocupação, que eu também acho que é comum a todos, de olhar pras policiais mulheres não só como uma policial colega de trabalho, mas, mais do que isso, antes disso até, como uma mulher. [...] A minha visão é nesse sentido, acho que, por exemplo, aqui dentro, qualquer uma que fosse treinada pra fazer o trabalho que eu faço poderia fazer igual, né?, mas na rua, numa operação eu acho que é mais delicado (J).

Os policiais não desvinculam a questão de gênero no relacionamento com as colegas. Nessa relação, destaca-se a proteção e a preocupação do homem em relação à mulher, mesmo que ela seja uma policial civil. Essa questão fica mais evidente nos depoimentos a seguir: “Nós pensamos na mulher como mulher, não ela como polícia ali do meu lado” (J).

Vai sair eu e um outro colega homem, eu vou ter uma visão, eu vou ter uma percepção, eu vou ter um cuidado. Eu e uma colega mulher, a coisa vai ser diferente. [...] tu sai com uma colega mulher, se acontece alguma coisa, se acontece alguma coisa pra ela! Depois o que tu vai dizer pros teus colegas? Eles vão te cobrar, “mas como tu não cuidou, que tu não viu isso aí? Como é que tu deixou acontecer isso com ela?”(I).

Apesar de não explícitas, percebe-se a existência de regras não escritas, principalmente no grupo dos policiais que trabalham como inspetores, no qual os homens têm o “dever” de proteger suas colegas de profissão. Esses cuidados reforçam as noções a respeito da fragilidade feminina, bem como a sensação de força dos homens que se intitulam protetores (HAGEN, 2006). É essa relação que justifica, especialmente em atividades externas, que se defina a mulher policial como um estorvo, por aumentarem a carga de trabalho dos homens (HAGEN, 2006) ou por impedirem sua atuação.

Aquele dia do desmanche lá, que a gente abriu uma fresta só [...]. Num primeiro momento, quando eu consegui entrar, que deu o estouro lá, eu voltei porque as duas tinham ficado lá atrás e não saí mais. Não pude ir muito lá pra dentro porque tinha ficado as duas mulheres lá atrás lá. Eu me senti na obrigação de ficar com elas ali. Isso aí é automático na cabeça do homem. Tu não consegue vê ela só como polícia, tu sempre tem aquela coisa que ela é mulher e o cara tá ali pra proteger. Não tem, tchê. É uma coisa homem em relação à mulher, natural assim (J).

Quando questionados a respeito da existência de tratamento diferenciado entre policiais homens e mulheres, bem como das possibilidades de ascensão profissional, grande parte das mulheres afirmou não perceber diferença aparente, sendo as oportunidades de ascensão as mesmas para ambos os sexos: por antiguidade ou merecimento. No entanto, a maioria dos policiais civis declarou que as mulheres policiais recebem tratamento diferenciado, como benefícios no dia a dia de trabalho, e que elas têm mais possibilidades de ascensão profissional em função de três pontos principais: beleza física, dupla jornada de trabalho, atividade bu-

rocrática desenvolvida. Segundo o entrevistado I: “[...] a mulher bonita é privilegiada na distribuição das tarefas, cargos, na verdade em tudo!” O depoimento de O reforça:

[...] mulher bonita, sensual, [...] ela tem um critério de promoção diferenciado de nós [homens], com certeza. Promovida muito mais rápido do que nós, infelizmente. [...] Tem mulheres que são bonitas, que são sensuais [...] e conseguem promoção, conseguem privilégios, tipo trabalhar meio turno, tipo não precisar justificar certas coisas, isso é uma realidade.

Durante as entrevistas, os policiais civis fizeram referência ao fato de as mulheres usarem a maternidade, o estado civil (as que são casadas ou possuem união estável) e à dupla jornada de trabalho como justificativas para receberem tratamento diferenciado (e por vezes privilegiado) e se isentarem da realização de algumas tarefas, como se constata na declaração do policial N:

Normalmente pela jornada dupla ou tripla que a mulher tem, né?, ela é poupada muitas vezes, então num trabalho mais sacrificante ou de alguma tarefa mais prolongada. Tipo, o trabalho vai ser desenvolvido durante toda a madrugada, a fulana não pode ir porque o marido tá em casa e vai ficar brabo se ela chegar muito tarde. Ninguém me pergunta se minha mulher vai ficar braba se eu chegar muito tarde, a minha ou a do meu colega.

De acordo com Hagen (2006), os compromissos domésticos ou uma possível contrariedade de maridos ou pais das policiais civis são alguns dos argumentos mais utilizados para justificar a exclusão de mulheres do trabalho noturno. Todavia, a autora acredita que, sob tais justificativas, encontra-se a noção relacionada à incapacidade feminina de imposição frente a pessoas agressivas ou de autodefesa, em caso de agressão física.

Por outro lado, o que foi visto pelos entrevistados como privilégio, é encarado como empecilho para a ascensão de policiais femininas cearenses, como relatado no estudo realizado por Bezerra e Lopes (2008). O referido estudo aponta que as mulheres são, muitas vezes, vetadas da ocupação de certos cargos devido ao discurso construído de que elas não poderiam cumprir as exigências do cargo em função do tempo que teriam de dedicar aos cuidados com os filhos, impedindo uma dedicação exclusiva ao trabalho (BEZERRA; LOPES, 2008).

Na opinião dos policiais, nas promoções, as mulheres apresentam vantagens. Esse aspecto está relacionado ao fato de que as mulheres realizam, na maioria das vezes, atividades internas, que possibilitam convívio mais próximo com superiores hierárquicos e, conseqüentemente, a demonstração diária do trabalho executado.

Ficando num trabalho burocrático, tu corre menos riscos de ser punido, de cometer erros e ser punido e além de tudo de ficar perto dos chefes, mostrando um bom trabalho que tu tem tudo pra ser bem visto. Já nós, os homens, a gente acaba indo pra investigação, podendo vir a cometer algum deslize [...] se eu digo deslize não é crime, viu? Mas tipo assim, abordou mal, é punido porque a corporação viu que ele tratou de uma forma muito ríspida alguém, não respeitou integralmente os direitos de alguém. Quem tá na rua realmente corre mais riscos de punição de quem tá só fazendo papel (J).

Todos os aspectos relatados pelos homens policiais civis coincidem com Puppim (1994) que afirma que o status profissional da mulher está permanentemente envolto pela suspeita dos que estão à sua volta, questionando-se a legitimidade das conquistas femininas, separando o sucesso merecido (o masculino) do duvidoso (o feminino), com ênfase nos estereótipos e preconceitos em relação à mulher. Os depoimentos dos entrevistados convergem com os argumentos da autora, no sentido de que os atos mais insignificantes podem ser considerados pelos demais como sinais, expressões de um atributo diferencial que estigmatiza, no caso a própria condição de gênero (PUPPIM, 1994).

Assim, a partir das diferentes percepções apresentadas por homens e mulheres, constata-se que a questão de gênero é atual e relevante, se fazendo presente nos relacionamentos, no tratamento e nas oportunidades de ascensão na organização pesquisada. A presença de mulheres na Polícia Civil representa um avanço, em termos da ocupação de um espaço antes exclusivamente masculino. Todavia, existem limites demarcados, não apenas pela predominância de homens no efetivo policial, mas pela própria constituição histórica desta instituição, a saber: uma instituição fundada na hierarquia, nas normas e nos rituais (BEZERRA; LOPES, 2008). De forma a complementar o entendimento a respeito da presença da mulher na Polícia Civil, aspectos quanto à realização de tarefas são, a seguir, explicitados.

4.2 Divisão (in)visível de tarefas

No que se refere à divisão de tarefas na COGEPOL, é expressiva a participação feminina em cargos burocráticos. Das oito entrevistadas, somente uma realiza função de inspetora, as demais estão lotadas nos setores: Cartório (3), Jurídico (2), Organização e Métodos (2). Em contrapartida, os homens entrevistados estão lotados nos setores: Cartório (2), Investigação (4), Inteligência (1). Essa divisão de tarefas revela-se proposital, uma vez que, comumente, os homens são direcionados para tarefas menos burocráticas que as mulheres, fato observado pela entrevistada A:

[...] algum tempo atrás [...] nós íamos pra uma missão, daí o chefe tava falando quem achava melhor ter que ficar pra fazer a documentação e os homens todos foram e eu fiquei pra fazer a documentação. Eu acho que é um certo preconceito, por eu ser mulher. Não é que não tem capacidade tão ou melhor que os outros, mas ele preferiu que eu ficasse na parte interna fazendo a documentação e os homens fizessem a parte externa.

Tal ocorrência também é identificada entre os policiais homens, que apontam as atividades burocráticas como mais indicadas para as mulheres, em função de suas características específicas. Algumas características foram citadas pelos entrevistados, tais como: organização, atenção aos detalhes, sensibilidade, inferioridade no aspecto físico, como corrobora o depoimento de I: “O trabalho das mulheres é assim ó: há uma grande parte burocrática dentro da polícia, de documentação, procedimento, né? E eu vejo que as mulheres elas são um pouco mais organizadas, elas têm essa coisa de organizar melhor do que os homens, né?”.

Segundo Hagen (2006), são unânimes os elogios tecidos ao trabalho das mulheres nos cartórios das delegacias, como serem mais detalhistas, mais atentas aos prazos, mais organizadas e mais hábeis para obter depoimentos. Por outro lado, também são comuns os relatos de maior exigência e de tratamento discriminatório às mulheres que manifestam interesse em realizar atividades externas, onde se podem defrontar diretamente com a criminalidade e a violência. Essa opinião vai ao encontro de Hirata e Kergoat (2007), quando afirmam que aos homens está designada a esfera produtiva e às mulheres a reprodutiva. Em outras palavras, às mulheres, a realização das tarefas domésticas, o espaço privado do lar; aos homens, o espaço público, a esfera dos “negócios humanos” (BEZERRA; LOPES, 2008).

De outro modo, um dos policiais entrevistados expressou uma opinião positiva a respeito do trabalho das mulheres que, devido a peculiaridades de gênero, pode apresentar vantagens nesse tipo de organização especificamente em atividades de inspeção:

[...] o fato dela [policia]l mulher ter sensibilidade. Às vezes elas conseguem extrair uma informação de uma vítima que tá naquela situação mais difícil, que nós não temos. [...] e eu acho que é legal essa mistura homem mulher trabalhar junto, principalmente no meu caso que sou inspetor, trabalho de noite pra “levantar locais”, é sempre bom ter uma mulher, porque passa um casal despercebido, o bandido não vai saber que aquele casal é policial, porque na visão dele, policial é tudo homem né? então se você tá num casal, “levantando local” não levanta suspeita (O).

Referente à opinião das policiais, quanto à forma como os colegas policiais homens enxergam o trabalho das mulheres na Polícia Civil, parcela significativa das entrevistadas relatou não haver comentários a respeito no ambiente de trabalho, e que a inserção da mulher na Polícia Civil está sendo cada vez mais aceita pelos policiais homens. No entanto, há restrição dos colegas com tempo maior em exercício na profissão, conforme a percepção de algumas entrevistadas, como evidenciado nesta fala:

Eu acho que por parte dos colegas mais antigos rola um certo preconceito, existe certo preconceito, eles acham que a mulher não tem a capacidade de fazer o trabalho que o homem tem, mais o trabalho assim de rua, trabalho de investigações, eles não nos acham tão capaz, isso eu percebi nos colegas antigos[...] (A).

Pateman (1993) apresenta essa realidade, ao declarar que a mulher, apesar de fortemente inserida no mundo do trabalho, não deixou de ser alvo dos preconceitos masculinos. Nos depoimentos apresentados anteriormente, constata-se que não somente os colegas “mais antigos” apresentam restrição em relação às mulheres. Essa, na verdade, é a opinião da maioria dos policiais civis entrevistados, independente de idade ou tempo de atuação na corporação.

Por esta análise, mostra-se evidente a predominância das mulheres na realização de tarefas internas e de caráter burocrático na Corregedoria Geral da Polícia Civil de Porto Alegre, enquanto os homens desenvolvem (em maior escala) atividades consideradas “fim”, que envolvem trabalho externo, como a realização de operações, buscas e apreensões.

sões. Isto é reflexo do princípio de separação (HIRATA; KERGOAT, 2007), pelo qual existem trabalhos destinados a homens e trabalhos destinados a mulheres.

Em complemento ao que se objetiva investigar com este estudo, são apresentados, a seguir, à luz do referencial teórico apresentado, aspectos emergentes das entrevistas que contribuem para a construção da identidade de policial civil, especificamente em relação às mulheres policiais.

4.3 Identidade como policial civil

Partindo-se da ideia de que a construção da identidade como profissional da Polícia Civil se inicia desde o momento da opção pela carreira, torna-se relevante expor as motivações que levaram os entrevistados a essa escolha. Entre os homens, a decisão pela profissão de policial civil é mais relacionada à vocação, diferentemente das mulheres, que alegam terem sido influenciadas por algum familiar ou amigo, sem terem realizado a escolha por entenderem ter vocação para a profissão.

Desde a passagem pela ACADEPOL, ou seja, pelo treinamento intensivo a que os policiais são submetidos, o qual pode ser entendido como um ritual de passagem, até o início de suas atividades na prática, se processa a construção da identidade profissional de um policial. O ingresso em uma organização é, portanto, um processo dialético de subjetivação e objetivação da realidade (MORAIS et al., 2008), em que o comportamento entre os policiais torna-se gradualmente mais homogêneo, porém diferente dos demais indivíduos da população.

A construção dessa identidade é evidente entre as policiais mulheres que enfrentam modificações no que tange à aparência física e ao comportamento pessoal, introspectadas ao assumirem a função de policial. Praticamente a totalidade das entrevistadas admitiu mudanças nesse sentido, principalmente quanto ao estilo de vestimenta, devido às peculiaridades do trabalho, como demonstram os depoimentos a seguir: “Assim ó, a polícia tem hierarquia, disciplina e hierarquia. [...] Eu mesma hoje em dia não uso mais saia, é muito raro. Não porque não possa. Eu venho de blusinha e tudo, mas que tu vai se adaptando, tem muito homem, é um setor... masculino”.(D)

[...] como era professora primária, a gente é muito afetiva, trabalha muito a emoção né?, [...] Na polícia isso eu tive que mudar, sabe, é aquela coisa assim, como eu disse, transformar emoção em razão, né?, então isso sim, isso eu tive que mudar. Hoje eu sou muito mais calada do que eu era (C).

[...]quando trabalhava na área da investigação, trabalhava na rua, tem que ter uma roupa confortável, tu não pode botar um saltinho, coisa assim, não tem como, é muito desconfortável, [...] assim nós falamos na gíria policial fazendo “campana” que é horas a fio cuidando um local ou uma pessoa, então não tem como, tem que ser uma roupa confortável né?, roupa discreta, e roupa que preferencialmente esconda nosso armamento (A).

Na atividade interna na Corregedoria, a grande maioria das entrevistadas usa salto alto, unhas esmaltadas em tons fortes (vermelho, preto, verde), maquiagem e acessórios, como brincos, colares e pulseiras. Contudo, ao serem acionadas para alguma atividade externa (missão, oitivas, entre outras), fazem uso do chamado “kit de emergência” composto por camiseta, tênis, colete à prova de balas e outros componentes necessários para a ação. Esse kit fica estrategicamente guardado em armários ou gavetas de fácil acesso, para estarem ao alcance, quando surge alguma emergência.

A identidade dos policiais se constrói, também, a partir da visão de seu próprio papel como policial civil. O sentimento de bem-estar, ao realizar alguma tarefa que seja bem sucedida ou ao ter alguma atitude que resulte em benefício para a sociedade, está presente nos relatos dos policiais - tanto das mulheres quanto dos homens. A atividade na Polícia Civil é tida como algo envolvente e estimulante e chega a ser comparada com a bebida “cachaça”, no sentido de ser uma profissão viciante.

[...] Não tem muito como dizer o que que é o bom da polícia, sabe, é só vivendo a polícia pra entender. Na academia todo mundo dizia assim: a polícia é uma cachaça, né?, é um “viciozinho” assim... é uma cachaça, é o termo que a gente usa, é uma cachaça, e realmente é. Ela [carreira de policial] é muito boa, é que eu gosto, eu sou apaixonada pela minha profissão, então é natural (C).

Segundo Bezerra e Lopes (2008), este fascínio pela profissão não deixa de estar relacionado às representações que esta instituição desempenha no imaginário coletivo. A exemplo da representação da carreira policial como um dispositivo de poder, exercido por meio de ritos, indumentárias e acessórios, inscritos e oferecidos aos que se inserem nesta atividade.

A identificação dos policiais (homens e mulheres) com a profissão independe da escassez de recursos materiais, da precariedade das instalações físicas, da insatisfação quanto à remuneração, pontos que dificultam a realização de suas atribuições, segundo os entrevistados. Esses aspectos também contribuem para o sentimento de pertencimento a um grupo social, tanto pelas especificidades da profissão, quanto pelas dificuldades inerentes a ela.

Tendo sido apresentados os resultados da pesquisa realizada, a próxima seção trata das principais considerações referentes ao alcançados objetivos estabelecidos, bem como a respeitada relação com os principais temas norteadores deste estudo.

Considerações finais

Pelos resultados encontrados considera-se que os objetivos deste estudo foram atingidos. Foram analisadas as relações de gênero e de identidade no trabalho de mulheres que desenvolvem a profissão de policial civil, tradicionalmente masculina. Entre os principais resultados, destacam-se as contradições nos discursos de homens e mulheres quanto à questão de gênero, identificadas nos temas: tratamento, divisão de tarefas e oportunidades de ascensão profissional na Corregedoria-Geral da Polícia Civil de Porto Alegre. Apesar de não haver distinção entre os gêneros no processo seletivo para ingresso na corporação, as primeiras diferenças podem ser percebidas no discurso dos homens e mulheres a respeito do treinamento realizado na Academia da Polícia Civil (ACA-DEPOL), segundo os policiais, as mulheres são menos exigidas em função do condicionamento físico feminino, considerado biologicamente inferior.

Apesar da quase unanimidade nos depoimentos, no que se refere à qualidade do relacionamento entre os colegas e da confiança existente entre eles, as entrevistadas argumentam que são vistas como iguais entre seus pares, devido ao esforço que fazem para serem aceitas por eles. Esse esforço manifesta-se no seu trabalho cotidiano, em que se esmeram no exercício de suas funções, de modo a provarem constantemente que possuem capacidade de desenvolver suas atividades com qualidade igual ou superior à de seus colegas homens.

A divisão de tarefas também está diretamente relacionada ao gênero. Na COGEPOL, às mulheres, em sua grande maioria, são atribuídas tarefas de caráter burocrático, internas, consideradas seguras, que são realizadas por ocupantes do cargo de escrivão. Os homens, em sua maioria, realizam as atividades externas, consideradas de maior risco, como as específicas do cargo de inspetor. A justificativa apresentada pelos entrevistados, para esta divisão de tarefas, está relacionada às características inerentemente femininas, como a organização, a atenção aos detalhes, a sensibilidade, o porte físico. Por dispor de força física inferior ao homem, a mulher requer maior cuidado e proteção, não sendo indicada para trabalhos externos, considerados de risco. Os homens policiais civis reproduzem essa ideia ao manter constante estado de alerta, quando realizam atividades externas na companhia de colegas do sexo feminino.

Na visão do policial homem, a policial civil é vista primeiro como mulher, o que conseqüentemente a associa a fragilidade, necessitando cuidado e proteção. Em um segundo momento, ela é vista efetivamente como colega de profissão, na função de policial. Nos relatos dos escrivães – policiais que realizam atividades de caráter burocrático – não há distinção em relação ao desempenho de homens e mulheres.

Ao se abordar o tema oportunidades de ascensão profissional, a divergência de opiniões entre homens e mulheres também foi revelada. A maioria dos entrevistados (homens) declarou que as mulheres possuem atributos diferenciadores que, quando utilizados, facilitam a ascensão e a aquisição de benefícios, sendo que o principal atributo comentado foi a beleza física.

No que tange à identidade profissional, construída nas práticas cotidianas, a função de policial civil, tanto para os homens quanto para as mulheres, apresenta algumas peculiaridades, tais como sentimento de proteção entre os colegas e de pertencimento a uma classe de trabalhadores com papel importante na sociedade, o que influi na construção da identidade profissional de cada policial civil. Apesar de, nas entrevistas, o sentimento de vocação ter-se mostrado mais latente aos homens do que às mulheres antes do ingresso na Polícia Civil, as policiais femininas se identificam com o trabalho considerando seu desempenho tão satisfatório quanto o dos homens.

Quanto ao aspecto físico, é perceptível a construção da identidade de policial civil, por parte das mulheres, a partir de modificações incorporadas ao seu comportamento (moderação na fala) e em alterações realizadas em sua aparência física (abandono do uso de saia e vestidos, por

exemplo). Tais adaptações se fazem necessárias, pois as policiais estão inseridas em um ambiente ainda considerado masculino e preferem evitar qualquer tipo de desconforto ligado a sua vestimenta.

Aponta-se, como uma das limitações deste estudo, o fato de as entrevistas terem sido realizadas por pesquisadoras, sem participação de um pesquisador do gênero masculino, principalmente no momento de instigar a manifestação sincera dos policiais homens em relação ao trabalho das policiais mulheres na instituição. Percebeu-se que, durante as entrevistas, alguns policiais ponderaram suas opiniões ou omitiram informações, pelo fato de estarem sendo entrevistados por mulheres. Destaca-se, contudo, a receptividade dos entrevistados quanto aos objetivos da pesquisa, bem como a demonstração de interesse em conhecer posteriormente os resultados do estudo, manifestada principalmente pelas mulheres.

Como orientação para pesquisas futuras, sugere-se que o estudo seja realizado em outras organizações policiais, até mesmo outras esferas da Polícia Civil, não se restringindo à COGEPOL. Essa indicação se dá no sentido de identificar categorias convergentes, que possam auxiliar no desenvolvimento de um quadro refletor das relações de gênero e identidade no que concerne à carreira das policiais no Brasil.

Recebido em junho de 2013.

Aprovado em agosto de 2013.

Referências

ANTUNES, Elaine Di Diego; MANFREDINI, Vanessa; SILVA, Francielle Molon da. Globalização e exclusão: o papel das mulheres nas transformações do mundo do trabalho. In: **Encuentro Internacional de Economistas sobre Globalización y Problemas del Desarrollo**, 9, 2007, La Habana. Encuentro Internacional de Economistas..., 2007.

APARÍCIO, Ingrid da Costa Silva. et al. Carreira feminina: quebrando paradigmas e alcançando sucesso. In: Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 7, 2009, Rio de Janeiro, **Anais...** [S.I]: 2009.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições Loyola, 2010.

BETIOL, Maria Irene Stocco. Ser administradora é o feminino de ser administrador? In: Encontro Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração, 24, 2000, Florianópolis, **Anais...** ANPAD, 2000.

BEZERRA, Teresa Cristina E.; LOPES, Emanuel Bruno. Quem são as mulheres da Polícia Civil? In: BRASIL, Glaucíria Mota. (Org.). **A face feminina da Polícia Civil: gênero, hierarquia e poder**. Fortaleza: EdUECE, 2008, p. 16-70.

BRUNSTEIN, Janette; COELHO JR; Pedro Jaime. Gênero e Diversidade: “o *jeitinho*” da construção social da carreira da mulher executiva atuante em universo profissional de predomínio masculino. In: Encontro de Estudos Organizacionais, 4, 2006, Porto Alegre. **Anais... [S.I.]**; 2006. CD ROM.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**. São Paulo, v. 37, n. 132, p. 537-572, 2007.

CALAZANS, Márcia Esteves de. **A constituição de mulheres em policiais**: um estudo sobre policiais femininas na Brigada Militar do Rio Grande do Sul. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Instituto de Psicologia, Porto Alegre, 2003.

_____. Mulheres no policiamento ostensivo e a perspectiva de uma segurança cidadã. **São Paulo em Perspectiva**. São Paulo, v. 18, n. 1, p. 142,150, 2004.

CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves. **O trabalho feminino no policiamento operacional**: subjetividade, relações de poder e gênero na oitava região da Polícia Militar de Minas Gerais. Tese (Doutorado) – Universidade Federal de Minas Gerais, CEPEAD, Belo Horizonte, 2006.

CONE, John. D.; FOSTER, Sharon. L. **Dissertations e theses from start to finish**. 2. ed. Washington: American Psychological Association, 2006.

CASTELLS, Manuel. **O poder da identidade**. São Paulo: Paz e Terra, 2008.

CORREGEDORIA-GERAL DE POLÍCIA RS. Estrutura COGEPOL. Porto Alegre: [s.n.], 2010. Apresentação.

CYRINO, Rafaela. Trabalho, temporalidade e representações sociais de gênero: uma análise da articulação entre trabalho doméstico e assalariado. **Sociologias**. Porto Alegre, ano 11, v. 21, p. 66-92, 2009.

DAFT, Richard L. **Administração**. São Paulo: Pioneira Thompson Learning, 2005.

DENZIN, Norman K; LINCOLN, Yvonna S. **Handbook of qualitative research**. Thousand Oaks, Califórnia: Sage Publications, 1994.

FERNANDES, Karina Ribeiro; ZANELLI, José Carlos. O processo de construção e reconstrução das identidades dos indivíduos nas organizações. **RAC– Revista de Administração Contemporânea**, v. 10, n. 1, 2006, p. 55-72.

HAGEN, Acácia Maria Maduro. Relações de gênero no trabalho policial. In: Encontro Anual da ANPOCS, 30, 2006, Caxambu, **Anais... ANPOCS**, 2006.

HIRATA, Helena. A precarização e a divisão internacional e sexual do trabalho. **Sociologias**. Porto Alegre, ano 11, v. 21, 2009, p. 24-41.

_____. Globalização e divisão sexual do trabalho. **Cadernos Pagu**. Campinas, n. 17/18, 2001, p. 139-156.

_____; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**. São Paulo, v. 37, n. 132, 2007. p. 595-609.

HOLZMANN, Lorena. Notas sobre as condições da mão-de-obra feminina frente às inovações tecnológicas. **Sociologias**. Porto Alegre, ano 2, n. 4, 2000, p. 258-273.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Técnicas de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Editora Atlas, 1996.

LEITE, Christina Laurroudé de Paula. **Mulheres**: muito além do teto de vidro. São Paulo: Atlas, 1994.

MACEDO, Márcia dos Santos. Tecendo os fios e segurando as pontas: mulheres chefes de família em Salvador. In: BRUSCHINI, Cristina; PINTO, Céli Regina. (Orgs.). **Tempos e Lugares de Gênero**. 34 ed. São Paulo: FCC, 2001, p. 53-83.

MACHADO, Hilka Vier. Identidade organizacional: um estudo de caso no contexto da cultura brasileira. **RAE-eletrônica**, v. 4, n. 1, 2005.

MARCONDES, Willer Baumgartem. et al. O peso do trabalho “leve” feminino à saúde . **São Paulo em Perspectiva**, v. 17, n. 2, 2003.

MARIMON, Saulo Bueno. **Policiando a Polícia: A Corregedoria-Geral de Polícia Civil do Rio Grande do Sul (1999-2004)**. 1. ed. São Paulo: IBCCRIM, 2009.

MELO, Hildete Pereira. O feminino nas manufaturas brasileiras. In: MURARO, Rose Marie; PUPPIM, Andrea Brandão. **Mulher, gênero e sociedade**. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2001.

MORAIS, Lucilio L. P. et al. **Dasereia ao avestruz: metáforas da representação social identitária em uma instituição policial de Minas**. In: Encontro de Estudos Organizacionais, 5, 2008, Belo Horizonte. **Anais... ANPAD**, 2008.

MURARO, Rose Marie. Acerca do conceito de *gênero*. In: MURARO, Rose Marie; PUPPIM, Andrea Brandão. (Orgs.). **Mulher, gênero e sociedade**. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2001.

PATEMAN, Carole. **O contrato sexual**. São Paulo: Paz e Terra, 1993.

PUPPIM, Andréa. Mulheres em cargos de comando. In: BRUSCHINI, Cristina; SORJ, Bila. (orgs.). **Novos olhares: mulheres e relações de gênero no Brasil**. São Paulo: Marco Zero, 1994, p. 13-35.

ROSA, Isabela de Oliveira. **“Eu era o terceiro homem”**: um estudo de gênero com mulheres policiais civis e militares. Dissertação (Mestrado) – Universidade de Brasília, Instituto de Psicologia, Brasília, 2012.

SCHMITT, Cecília; RIBEIRO, Eduardo Pontual. Participação feminina no mercado de trabalho e o “efeito trabalhador adicional” em Porto Alegre. **Ensaio FEE**. Porto Alegre, v. 25, n. 1, 2004, p. 145-170.

SORJ, Bila. O feminismo na encruzilhada da modernidade e pós-modernidade. In: COSTA, Albertina de Oliveira; BRUSCHINI, Cristina. (Orgs.). **Uma questão de gênero**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1992, p. 15-23.

VASCONCELOS, Isabella F. F. G.; VASCONCELOS, Flávio C. Identidade e mudança: o passado como ativo estratégico. In: Encontro de Estudos Organizacionais, 1, 2000, Curitiba. **Anais... ANPAD**, 2000.

VERGARA, Sílvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

VIEIRA, Adriane. Identidade e crise de identidade: reflexões conceituais. In: VIEIRA, Adriane; GOULART, Íris Barbosa. **Identidade e subjetividade na Gestão de Pessoas**. Curitiba: Juruá, 2007.