



ESCOLA DA MAGISTRATURA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

AS RELAÇÕES DE GÊNERO E PODER NA POLÍCIA MILITAR DO
ESTADO DO RIO DE JANEIRO

Samya Cotta Brandão Siqueira

Rio de Janeiro
2019

SAMYA COTTA BRANDÃO SIQUEIRA

AS RELAÇÕES DE GÊNERO E PODER NA POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DO
RIO DE JANEIRO

Artigo científico apresentado como exigência
de conclusão de Curso de Pós-Graduação *Lato
Sensu* em Gênero e Direito da Escola da
Magistratura do Estado do Rio de Janeiro.

Professores Orientadores:

Lucas Tramontano

Maria Carolina Cancellà

Rio de Janeiro
2019

AS RELAÇÕES DE GÊNERO E PODER NA POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

Samya Cotta Brandão Siqueira

Graduada em Direito pelo Centro Universitário Augusto Motta. Major da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro.

Resumo – O presente artigo aborda as relações de gênero e poder na Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro. Contudo, apesar das mulheres ocuparem os cargos de chefia, práticas machistas se perpetuam na instituição. Na busca pelo reconhecimento profissional e aceitação dentro do grupo majoritário, a mulher policial militar passa a adotar traços de masculinidade e a necessidade de se sobressair em suas funções. A pesquisa será qualitativa e quantitativa, de fontes primárias e secundárias. O primeiro capítulo dedicado à divisão sexual do trabalho, o segundo capítulo traz uma contextualização sobre a perspectiva relacional entre o masculino e feminino na polícia militar e o terceiro capítulo aborda as estratégias de sobrevivência para um ambiente de trabalho estereotipadamente masculino.

Palavras-chave – Gênero. Direito. Relação de poder. Teto de vidro. Polícia Militar.

Sumário – Introdução. 1. Divisão sexual no trabalho. 2. A perspectiva relacional entre o masculino e feminino na Polícia Militar. 3. Estratégias de sobrevivência para um ambiente de trabalho estereotipadamente masculino. Conclusão. Referências.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem o objetivo de analisar a representatividade das mulheres policiais militares na esfera de poder da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro, no processo de decisão na segurança pública.

Procura-se demonstrar a exigência da performance masculinizada para a policial ser aceita e respeitada no ambiente de trabalho visto majoritariamente como masculino e o fato dela estar sendo sempre colocada à prova por seus pares para legitimar a sua competência profissional. É necessário discutir os efeitos da presença feminina na Polícia Militar; a hierarquia de gênero demonstra a resistência à mudança de paradigmas na polícia e a atuação mais respeitosa com a população.

A dominação masculina na Polícia Militar do Rio de Janeiro é marcada pelo patriarcado, pela distinção de gênero e a crítica à meritocracia. Desde a inclusão das mulheres na Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro, em 1982, muitos obstáculos vêm sendo enfrentados para a garantia da equidade de gênero. Passados 37 anos, ainda

verificamos a desigualdade de oportunidades das policiais militares em cargos de decisão, o que caracteriza uma violação ao princípio da isonomia.

O discurso pela igualdade de gênero gera questionamentos por parte dos homens, no sentido de silenciar as vozes femininas e a desqualificação do serviço da policial. Busca-se identificar a desigualdade de gênero na Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro, o silêncio das policiais militares femininas para defender publicamente seus direitos e a ausência de representatividade feminina nos processos de decisão na segurança pública.

Através da apresentação de dados, a pesquisa será qualitativa, porquanto a pesquisadora pretende se valer da bibliografia pertinente à temática em foco – analisada e fichada na fase exploratória da pesquisa (legislação, doutrina e jurisprudência) – para sustentar a sua tese.

Diante de uma perspectiva relacional entre homens e mulheres atuando de forma cooperativa no mercado de trabalho, mostra-se necessária a inclusão de estudo de gênero, a trabalhar com pessoas de diferentes origens e experiências, como processos reflexivos na formação e capacitação dos policiais militares do Rio de Janeiro. Outro ponto polêmico, diz respeito à manutenção da polaridade dos sexos, através da competitividade, seria suficiente para garantir a igualdade de oportunidades.

Assim, as informações apresentadas sugerem o debate de um tema tão sensível e pouco admitido, permeado pelo silêncio e pelo medo das policiais, com possíveis represálias no exercício da atividade profissional. No primeiro capítulo, busca-se comprovar a posição de desvantagem que a policial militar feminina possui na Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro, em virtude da heteronormatividade nas relações de trabalho e o limite velado para a ascensão profissional. O segundo capítulo dedica-se a exemplificar as desigualdades e discriminação que a mulher policial foi submetida em termos históricos como um elemento de transformação da identidade policial no espaço social e cultural. E o terceiro capítulo, traz as propostas para a desconstrução do machismo institucional nas instituições militarizadas, predominantemente compostas por homens. Busca-se demonstrar a importância das ações afirmativas para o empoderamento da policial militar feminina e posições de liderança, superar os estereótipos e papéis tradicionais de gênero, capacitando todo o efetivo policial para transformar a cultura das polícias, de modo que todas as pessoas se sintam pertencentes, como sujeito de direitos, a fim de alcançar a equidade no local de trabalho e prestarem um serviço de qualidade, com respeito, técnica e sem truculência.

1. A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

O estudo das teorias feministas permite compreender a persistência de limites das instituições, na qual a cultura patriarcal naturaliza e perpetua as relações de dominação masculina e desigualdades de gênero, promovendo injustiças, que colocam as mulheres em posição de desvantagem e impõem barreiras para a construção de sociedades mais democráticas e igualitárias.

No Brasil, o ingresso de mulheres no efetivo das polícias militares brasileiras ocorreu em 1955, na Guarda Civil de São Paulo, sendo uma exceção aos demais estados. Somente no final da década 1970, a segunda corporação a admitir mulheres foi a Polícia Militar do Paraná. No Rio de Janeiro, a primeira turma de soldados feminina “PM FEM” ocorreu em 18 de setembro de 1982, composta por 153 mulheres, para criar a Companhia de Polícia Militar Feminina, cuja função estava restrita ao policiamento de trânsito e atendimento a crianças abandonadas ou mulheres e adolescentes infratores.¹

O senso comum acredita num esgotamento do tema, por entenderem que as mulheres já alcançaram direitos formalmente iguais aos homens, uma vez que as mulheres obtiveram o acesso à educação, direitos políticos, igualdade de direitos entre os cônjuges e presença no mercado de trabalho. Entretanto, a mulher ainda é vítima de preconceitos e subestimada em sua capacidade profissional.

O estudo de Estatísticas de Gênero: Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil, divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografias Estatísticas (IBGE)² em 2018, revelou que as mulheres trabalham, em média, três horas a mais por semana do que os homens, combinando trabalhos remunerados, atividades domésticas e cuidados de pessoas, e ganham menos que homens. Mesmo a maioria delas com ensino superior completo (23,5%), em relação aos homens (20,7%), as mulheres ganham 76,5%, em média, do rendimento dos homens. Os dados comparativos entre homens e mulheres de cor preta ou parda, os percentuais são bastante inferiores: 7% entre os homens e 10,4% entre mulheres.³

A desigualdade salarial, a pobreza, a discriminação no emprego, a desigualdade na divisão dos trabalhos domésticos, a falta de creches e de políticas adequadas para a

¹ MUSUMECI, Leonarda; SOARES; Bárbara Musumeci. Polícia e Gênero: participação e perfil das policiais femininas nas PMS brasileiras. *Revista Gênero*, Niterói, v. 5, n. 1, p. 183-207, 2º semestre de 2004.

² INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIAS ESTATÍSTICAS. *Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil*. 2018. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf>. Acesso em: 30 abr. 2019.

³ Estudos apontam que a pirâmide social do Brasil não se moveu: homens brancos, seguem no topo; seguidos de mulheres brancas; seguidas de homens negros; seguidos de mulheres negras.

conciliação entre a rotina de trabalho e o cuidado com os filhos são fatores que restringem a liberdade e penalizam as mulheres na vida pública, e tem ensejado a optarem por trabalhos parciais ou mais flexíveis, de até 30 horas semanais, que representa o dobro dos homens.

Para a compreensão da diferenciação da mulher no trabalho, Silvia Federici⁴, historiadora italiana, dispõe que houve uma lenta separação da produção e da reprodução, e uma hierarquização da divisão sexual do trabalho. A caça às bruxas foi o grande evento responsável pelo afastamento da mulher do trabalho e toda a autonomia de que desfrutavam no feudalismo. Durante a instalação do capitalismo, as mulheres eram condenadas como bruxas ou relegadas ao lar, e como esse tipo de violência ainda acontece nos dias de hoje.

O filósofo iluminista Schopenhauer⁵, em seu tratado *Arte de lidar com as mulheres*, em 1851, apresenta a figura feminina de forma extremamente discriminatória, como seres infantis, inferiores, desprovidas de amadurecimento. E que, por tais motivos, concluiu em sua obra que seus direitos devem ser limitados, submetendo-as ao domínio masculino.

Ao longo dos últimos 37 anos, as mulheres correspondem a 10% do efetivo na Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro⁶. Entretanto, apesar da Constituição Federal da República Brasileira de 1988 (CRFB/88)⁷ ter vetado a discriminação com origem no sexo, a reprodução de relações de gênero desiguais começa no concurso, no qual o número de vagas destinados às mulheres é cerca de 10%. A limitação de oferta de vagas às candidatas do gênero feminino fere a Constituição e a Convenção Internacional para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra Mulher⁸, da qual o Brasil participa.

O edital de concurso público nº 001/2018/PMERJ de 26 de dezembro de 2018 para admissão no Curso de Formação de Oficiais, publicado em 28 de dezembro de 2018, disponibilizou 37 vagas, sendo 30 de ampla concorrência, 07 destinadas a cotas de negros ou índios e 04 destinadas a cotas de hipossuficiente econômico.⁹

⁴ FEDERICI, Silvia. *Calibã e a Bruxa: Mulheres, Corpo e Acumulação Primitiva*. Tradução Coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2017.

⁵ SCHOPENHAUER, Arthur. *A arte de lidar com as mulheres*. Introdução e Notas de Franco Volpi. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2017.

⁶ Resumo de distribuição do efetivo na PMERJ por quadro. Estado Maior Geral – Seção de Pessoal (EMG-PM/1). Abril 2019.

⁷ BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 16 abr. 2019.

⁸ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Convenção Internacional para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra Mulher*. S.l.: Comitê CEDAW, 1979. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw.pdf>. Acesso em: 16 abr. 2019.

⁹ Edital do Concurso para o CFO 2019. Atualizado conforme retificação nº 01. Disponível em: <https://www.ibade.org.br/Cms_Data/Contents/SistemaConcursoIBADE/Media/PMERJ2018/editais/EDITAL-CFO-2019-PMRJ-ATUALIZADO-CONFORME-RETIFICA-O-01-110219.pdf>. Acesso em: 30 abr. 2019.

Segundo Miguel e Biroli¹⁰, “o entendimento que se passa na esfera pública é deficiente, pois são mal compreendidas as conexões entre as relações de poder na vida doméstica, no mundo do trabalho, na esfera dos debates e da produção de decisões políticas”.

Ao ingressar na carreira policial militar, a mulher sofre o preconceito pelo direito de escolha da profissão, que está relacionada com as circunstâncias da vida adulta: vocação e/ou estabilidade financeira do serviço público. A família e a sociedade indagam por diversos motivos: carreira militar, tipicamente masculina, simbolizada pela força física e a exposição à violência.

A presença feminina na Polícia Militar gera grandes debates sobre o papel da mulher na corporação. Verificam-se algumas resistências a mudanças e adaptações da instituição em resposta a presença feminina. Em 2008, com o surgimento das Unidades de Polícia Pacificadoras (UPP), as policiais militares recém-formadas iniciaram suas carreiras na atividade-fim, tipicamente operacional. As policiais femininas ocuparam as ruas, desempenhando o trabalho preventivo e repressivo junto às comunidades, e houve o reconhecimento social da atuação delas frente a dos homens.

O patriarcado é fundamentado no controle social e político de poder do homem sobre as mulheres. A feminista norte-americana Katte Millet¹¹ analisou as múltiplas formas pelas quais o patriarcado oprime as mulheres. Ela declara que a família reforça as estruturas patriarcais na sociedade, e os discursos morais da religião e da educação definiram padrões comportamentais, em que as meninas aprendiam a ser passivas e os meninos assumiam papéis independentes.

A educação feminina, tanto na escola como na família, foi normatizada e controlada por homens. É na infância que se constrói a ideia do que são as profissões consideradas masculinas – associadas normalmente à força ou a habilidades matemáticas, encaminhando os rapazes para a ciência, tecnologia e negócios, e as femininas – vinculadas ao trabalho reprodutivo, direcionando as jovens para as ciências humanas e sociais.

O sexismo é nomeado para oferecer vantagem ou desvantagem de um gênero em detrimento de outro. Na Polícia Militar permanece o estigma de que a “FEM”, adjetivo para nomear as policiais mulheres ou usado de forma pejorativa, deve exercer as atividades administrativas, como: as funções de secretária e relações públicas.

¹⁰ MIGUEL, Luis Felipe; BIROLI, Flávia. *Feminismo e política: uma introdução*. São Paulo: Boitempo, 2014, p. 33.

¹¹ MILLET, Kate. *Sexual politics*. Chicago: University of Illinois Press, 1970.

No Rio de Janeiro, o número atual de policiais militares femininas é de 4.930¹², sendo 1.248 oficiais e 3.682 praças. Cerca de 17 mulheres ocupam cargos de chefia e direção, sendo essas 02 Comandantes de Batalhão, o que corresponde a 12,5% em cargos de liderança. Importante destacar, que as oficiais do quadro operacional correspondem a 214 e dos quadros de saúde, a 1.004.

Identificou-se que as policiais, quando assumem a função de chefia muito jovens, encontram algumas resistências por parte de policiais de níveis hierárquicos inferiores, no sentido de desqualificar a sua capacidade profissional. Ainda que de forma velada, ocorre a discriminação horizontal e vertical. Existem homens que não aceitam ser comandados por mulheres e superiores hierárquicos que não gostam de trabalhar com policiais mulheres.

Nenhuma policial militar feminina ocupou o mais alto cargo de Comandante Geral no estado do Rio de Janeiro. No Distrito Federal, a Coronel Sheyla foi nomeada a primeira mulher a comandar a Polícia Militar em janeiro de 2019. Verifica-se uma ausência feminina na liderança e processos de decisão na segurança pública. O comando das organizações militares, na sua grande maioria, é realizado por homens que decidem os rumos estratégicos de suas corporações.

Para alcançar postos de comando em organizações, as mulheres precisam impulsionar os seus currículos e frequentemente são obrigadas a abdicar de um estilo próprio e mais “feminino” de chefia, em favor de uma atuação profissional mais racional e impessoal, que é mais valorizada, mesmo com a avaliação de desempenho idênticas.

Segundo os dados da pesquisa do Insper¹³, Panorama Mulher 2017, realizada em parceria com a empresa Talenses e apresentada no Fórum Global da ONU Mulheres em 2018, apenas 8% das empresas brasileiras têm mulheres como presidentes e 21% em cargos de diretoria. A segunda edição da pesquisa, “Panorama Mulher 2018”, destacou a importância sobre o debate a diversidade de gênero no mercado de trabalho. As mulheres ainda enfrentam muitos obstáculos para crescerem dentro de suas carreiras e chegarem aos cargos de liderança, cabendo destacar a baixíssima representatividade das mulheres negras.

A figura feminina deve possuir conhecimento técnico, postura firme e um bom networking com profissionais inspiradoras que a representem. Na polícia necessita o tempo inteiro de se sobressair em suas funções, em busca de um reconhecimento profissional

¹² Resumo de distribuição do efetivo na PMERJ por quadro. Estado Maior Geral – Seção de Pessoal (EMG-PM/1). Abril 2019.

¹³ INSTITUTO DE ENSINO E PESQUISA. *Pesquisa Panorama Mulher 2018*. São Paulo, 2018. Disponível em: <<https://www.insper.edu.br/conhecimento/estrategia-e-gestao/mulheres-ocupam-apenas-15-dos-cargos-de-presidencia-e-sao-minorias-nas-posicoes-de-lideranca/>>. Acesso em: 30 abr. 2019.

nivelado ao masculino, e a maioria atua como em setores de assessoria e cargos de menor relevância.

O feminismo negro permitiu avançar a compreensão dos mecanismos de reprodução de desigualdades, justamente ao exigir que a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens não correspondesse a um silêncio sobre as mulheres que compartilham, com os homens a base da pirâmide social, as desvantagens decorrentes da sua posição de gênero, raça e classe, surge o conceito de interseccionalidade¹⁴.

Para poderem trabalhar por longas horas ou estarem distantes de suas casas durante o dia, as mulheres contam com o suporte, principalmente, de outras mulheres: as empregadas domésticas e babás. A disponibilidade de tempo e o excesso de trabalho devem ser relativizados, pois algumas empresas entendem isso como um maior comprometimento.

A meritocracia reforça o preconceito de gênero, pois a maioria das mulheres não possuem tempo livre para participar dos espaços informais masculinos entre os colegas de trabalho e a vida pessoal. Nesses locais, são discutidas questões profissionais, trocas de favores e indicações de colegas para preenchimento de cargos, esse traço cultural cria uma desvantagem para as mulheres se desenvolverem na carreira.

Em ambientes tipicamente masculinos, a avaliação de desempenho dos funcionários se baseia em valores e critérios masculinos, como personalismo e subjetividade. Assim, atributos mais presentes nas mulheres, como as habilidades com comunicação e negociação, são menos valorizados.

2. A PERSPECTIVA RELACIONAL ENTRE O MASCULINO E FEMININO

Na primeira metade do século XX, as mulheres foram conclamadas a contribuir com o esforço da Segunda Guerra Mundial e ocuparam funções que antes eram exclusivamente masculinas, mas a cultura patriarcal normatizou condutas impedindo a conquista de profissões em desacordo com o que era socialmente aceito.

As feministas da segunda onda¹⁵ começaram a fazer a distinção entre os conceitos de sexo e gênero. Elas criticavam a perspectiva essencialista, na qual os papéis de gênero têm uma origem biológica; o gênero se refere às diferenças sociais, também chamado de papéis de gênero.

Historicamente, a figura do policial militar masculino é associada ao *ethos* guerreiro,

¹⁴ CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativo ao gênero. *Revista Estudos Feministas*, ano 10, p. 171-188, 2002.

¹⁵ A segunda onda do feminismo iniciou na segunda metade da década de 1960 e durou até o final dos anos 1980.

uso da força e virilidade. Entretanto, as maiores demandas operacionais da polícia constituem-se nas atividades preventivas de policiamento ostensivo e aproximação com a comunidade.

A masculinidade hegemônica possui efeitos simbólicos da dominação, que reforçam a heteronormatividade, na qual ser homem possui o modelo de força e êxito; ser mulher representa submissão, fragilidade e incapacidade. Essa distinção binária é sustentada por atos, aparências e discurso.

Na Polícia Militar, as diferenças biológicas são consideradas, a fim de corrigir a vantagem da maior força dos homens nas suas atividades. O teste de aptidão física (TAF) é diferenciado para ambos os sexos, com a diferença na pontuação que cada prova exige. Na prova de barra, por exemplo, ocorre a isometria para mulheres e o exercício completo para os homens.

As diferenças biológicas das mulheres são legitimadas nas desigualdades de oportunidades e reforçam a posição privilegiada de poder do homem dentro da instituição. A mulher policial recebe um tratamento paternalista, reforçando o seu lugar de mais fraca, sensível às emoções. Alguns policiais masculinos entrevistados nesta pesquisa, alegaram que as policiais, com raríssimas exceções, não possuem condições de exercer funções de combate, pois sua presença pode prejudicar a operacionalidade da missão.

O princípio da igualdade na diferença representou um avanço nos estudos de gênero e influenciou nas relações entre homens e mulheres, culturalmente construídas entre os sexos, denominadas de relações de gênero, o que também implica em relações de poder.

O filósofo francês Michel Foucault¹⁶ analisou o poder disciplinar que visa moldar o comportamento humano de acordo com modelos sociais para agir de determinadas formas e adquirir determinados hábitos.

As escolas de formação da Polícia Militar estimulam a competição entre homens e mulheres, colocando-os como opositores. Nesse controle sobre os corpos, através de gestos, entonação da voz e comportamentos brutalizam as mulheres, como a frase: “FEM não tem sexo”.

Judith Butler¹⁷ propõe a ideia de gênero como performativo, a partir da repetição dos atos, através do uso da linguagem e gestos, como uma categoria socialmente construída, quebra o paradigma da relação corpo/gênero e introduz o conceito de identidade de gênero.

Existe uma tendência das mulheres policiais militares adotarem muitos traços

¹⁶ FOUCAULT, Michel. *Vigiar e Punir: Nascimento da Prisão*. São Paulo: Vozes, 2018.

¹⁷ BUTLER, Judith. *Problemas de Gênero: Feminismo e subversão de identidade*. 8 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2015.

considerados masculinos, a fim de serem reconhecidas e aceitas no grupo majoritário masculino. Trata-se de identidades femininas não adequadas ao padrão cultural esperado; porém essa performance é algo que produz resultados e a sensação de pertencimento ao grupo.

A policial militar feminina só é respeitada pela tropa, efetivo masculino e feminino, se tiver um histórico de serviço operacional, caso contrário, será desqualificada e não será considerada uma “verdadeira policial militar”. Nesse contexto, destacamos o estudo de Barbara Musumeci e Barbara Soares¹⁸:

É preciso não perder de vista, contudo, o fato de a resistência à presença feminina ser generalizada, ocorrendo em departamentos policiais de vários países da Europa ocidental, da Ásia e das Américas. Não se trata neste caso, de uma novidade brasileira. Sobretudo quando o que está em questão é o desempenho de atividades operacionais, o descrédito quanto à capacidade das mulheres é quase universal.

A vitimização feminina é contestada pelo fato de haver mulheres que se utilizam dos argumentos machistas para serem privilegiadas no trabalho. Atitudes machistas são reproduzidas por muitas policiais femininas. Isso é explicável porque ambos os gêneros estão sob a influência da cultura patriarcal e que o principal modelo de exercício de poder é o masculino.

As relações de gênero na polícia militar também desenvolveram relacionamentos amorosos entre os colegas de trabalho. No início da incorporação das policiais militares havia restrições informais para que as mulheres não falassem com o policial militar masculino e tinham sempre que andar acompanhada de outra policial feminina. Relações homoafetivas também existem na corporação, mas o preconceito em relação à homossexualidade ainda persiste.

O casamento entre policiais de diferentes patentes gerou resistências e preconceitos na corporação, sobretudo quando as policiais femininas são casadas com praças, subordinado hierárquico, o que gera a desconfiança entre seus pares.

Homens e mulheres se valem de diferentes estratégias e habilidades para ascensão na carreira, o que não significa que um é melhor ou do que o outro. Contudo, uma das principais críticas, entre ambos os sexos, para garantir privilégios no trabalho é a da sedução, cujas acusações são mais associadas às mulheres.

Não existe um código de conduta sobre a temática das relações de gênero, a importância de investir na diversidade e críticas à misoginia no ambiente de trabalho na PMERJ. Existe o mecanismo formal para registro do assédio de colegas, mas as policiais

¹⁸ MUSUMECI; SOARES, op. cit., p. 127.

alegaram se sentem repelidas. A forma como as instituições tratam a mulher pode levá-la à revitimização, que incutem a culpa na vítima.

Bourdieu¹⁹ expõe que a violência simbólica é um dos principais meios de exercício da dominação masculina, uma “violência quase invisível”, um ato sutil, responsável por ocultar as relações de poder que alcançam toda a estrutura social.

Segundo entrevistadas, há muitos quartéis que possuem instalações, alojamentos e banheiros, adaptados para o uso exclusivo feminino. Existem alojamentos masculinos para oficiais e praças separadamente, mas para as mulheres, um único espaço de convivência. O uniforme é feito sob medida porque as lojas de equipamentos militares dificilmente possuem fardamento para mulheres.

Os equipamentos de proteção individual (EPI) ergonomicamente adaptados para as mulheres são insuficientes para atender a demanda. O tipo de armamento utilizado pelas mulheres deveria ser os mais leves. Muitas policiais reclamaram do peso dos equipamentos de trabalho, principalmente quando estão menstruadas.

Os cursos operacionais impõem restrições para as mulheres policiais, pois o condicionamento físico equiparado ao masculino e a exigência de técnicas de defesa pessoal afastaram as mulheres de possíveis inscrições. No Batalhão de Operações Especiais (BOPE), as mulheres já compõem o efetivo administrativo, entretanto, nenhuma possui o curso de operações especiais, algo que parece ser inatingível.

Uma iniciativa pioneira da Polícia Militar do Ceará foi a criação do primeiro Curso Tático Policial Feminino, em 2019, com o objetivo de desenvolver técnicas e táticas operacionais, condições físicas, psicológicas e intelectuais das mulheres que compõem a segurança pública.

Não há dados na PMERJ quanto ao número de mulheres policiais militares que possuem filhos. A licença-maternidade na corporação é de 180 dias. Quando a policial volta ao trabalho, dificilmente ela conseguirá amamentar a criança. Os quartéis não disponibilizam de locais para amamentação e banheiros com local para trocar os bebês. Não há o auxílio-creche e somente o 12º Batalhão, em Niterói, tem uma creche nas suas dependências.

O levantamento nacional sobre as mulheres nas instituições policiais realizado pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública²⁰, no ano de 2015, revelou que 65,9% das mulheres nunca exercem outra atividade remunerada no seu tempo livre e 50% dos homens exercem

¹⁹ BOURDIEU, Pierre. *A dominação masculina*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2007.

²⁰ FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. *As mulheres nas instituições policiais*. São Paulo, 2015. Disponível em: <<http://www.forumseguranca.org.br/publicacoes/as-mulheres-nas-instituicoes-policiais/>>. Acesso em: 30 abr. 2019.

atividade remunerada ocasionalmente ou sempre. A normatização para o corte e penteados das policiais militares femininas vigente é de 1984, e deveria ser atualizada por uma comissão de policiais militares mulheres.

Na luta por igualdade de gênero, verifica-se a necessidade também, de estudar o comportamento masculino. Na masculinidade tóxica, existe o entendimento de que o padrão tradicional machista que define o que é ser homem, e os privilégios são naturalizados e incorporados na sociedade.

O paradoxo da virilidade sempre se mostrou misógeno, deixou de ser um traço desejável do caráter do homem e passou a ser considerada uma fragilidade do ego masculino.

A desconstrução do machismo deve ser falada dentro dos quartéis, das empresas. Essa masculinidade hegemônica influencia negativamente a saúde física e mental do homem. Dentre eles, podemos citar a dificuldade dos homens falarem sobre sentimentos e o fato de eles se suicidarem muito mais que as mulheres.

A licença paternidade foi ampliada na Polícia Militar para 30 dias, antes eram somente 5 dias, na busca de uma paternidade ativa²¹. O dever do cuidado com os filhos deve ser dividido entre o casal – corresponsáveis. O homem que cuida dos filhos está contribuindo para o bem-estar da mulher e na qualidade da formação da criança. A referência de um pai distante, severo e que não demonstra afeto só contribui para a reprodução da masculinidade tóxica.

3. ESTRATÉGIAS DE SOBREVIVÊNCIA PARA UM AMBIENTE DE TRABALHO ESTEROTIOPADAMENTE MASCULINO

As carreiras masculinas e femininas da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro foram unificadas em 1993, cujo objetivo era uma igualdade de tratamento e ascensão profissional da mesma forma que os homens, pois, se permanecessem em uma companhia diferenciada, iriam somente até o posto de capitães. Surgiu, então, o dilema em uma afirmação positiva da igualdade na diferença e a negação dos serviços envolvendo confronto com criminosos.

A hierarquia, disciplina militar e o medo de represálias ensejaram no silêncio das policiais militares por melhores condições de trabalho. Verificou-se que as estratégias adotadas para ascensão profissional ou mera sobrevivência são individuais.

²¹ Paternidade ativa é um novo conceito para que os homens sejam corresponsáveis na criação de seus filhos.

Uma das iniciativas para a formação de um grupo formado somente por policiais militares mulheres foi a criação, no ano de 2016, dos Núcleos de Prevenção à Violência contra Mulher nos batalhões, a fim de qualificar as policiais femininas para serem pontos focais para questões de violência doméstica, que no primeiro trimestre de 2019, lideram o número dos acionamentos ao Serviço 190²². Segundo a oficial lotada no Estado Maior da PM e coordenadora desse programa, algumas policiais foram resistentes a adesão, cabendo ressaltar, que o voluntariado era fundamental para a implementação da primeira política institucional de gênero e empoderamento feminino na PMERJ.

A capacitação de saque e porte velado, realizado pelo Centro de Instrução Armamento e Tiro (CIEAT) específico para as policiais femininas que quisessem aperfeiçoar as técnicas de tiro com traje civil, foi uma das ações afirmativas desenvolvidas pela PMERJ no ano de 2019.

No último concurso da PM para praças, em 2014, das 600 vagas destinadas às mulheres, outras 214 foram aprovadas. Houve mais candidatas aprovadas que o número de vagas, o mesmo não ocorreu com os homens, 5.400 vagas. A Lei nº 8.382/19²³ garante que mulheres aprovadas em concursos dos órgãos de segurança ocupem vagas remanescentes destinadas aos homens, quando não existir candidatos com a pontuação necessária.

No Brasil, as mulheres estão sub-representadas nas organizações policiais, e correspondem a 13,5%, conforme pesquisa do Fórum Brasileiro de Segurança Pública²⁴, no ano de 2015. Existe o Projeto de Lei nº 6299/2016²⁵ na Câmara dos Deputados que reserva às mulheres 25% das vagas oferecidas nos concursos públicos na área de segurança pública, porém encontra-se arquivado.

Apesar das policiais militares já terem assumido a patente de Coronel na hierarquia militar, isso não representou o principal instrumento de consolidação de poder e efetiva igualdade de direitos das mulheres na Polícia Militar. A existência de modelos femininos de liderança na Polícia Militar pode inspirar outras mulheres a ocuparem cargos nunca alcançados.

²² Dados do CECOPOM/Maré Zero, unidade responsável pelo atendimento do Serviço 190.

²³ RIO DE JANEIRO. Lei nº 8.382/2019, de 18 de abril de 2019. Dispõe sobre a nomeação para o concurso público que mulheres poderão ocupar vagas remanescentes destinadas a homens em órgãos de segurança. *Diário Oficial do Rio de Janeiro*, 24 de abril de 2019. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br>>. Acesso em: 30 abr. 2019.

²⁴ FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA, op. cit., nota 20.

²⁵ BRASIL. Projeto de Lei nº 6299/2016. Reserva as mulheres 25% das vagas oferecidas nos concursos públicos na área de segurança pública. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1498117&filename=PL+6299/2016>. Acesso em: 30 abr. 2019.

De acordo com o relatório *Perspectivas Sociais e Emprego no Mundo: Progresso Global nas Tendências do Emprego Feminino 2018*²⁶, da Organização Internacional do Trabalho, a diretora do Departamento de Pesquisa da Mulher, Deborah Greenfield afirma:

Os persistentes desafios e obstáculos para as mulheres reduzirão a possibilidade de as sociedades abrirem caminhos para o crescimento econômico com desenvolvimento social. A eliminação das diferenças de gênero no mundo do trabalho deve continuar sendo uma prioridade absoluta se quisermos alcançar a igualdade de gênero e capacitar todas as mulheres e meninas até 2030.

As mulheres já representam metade da população brasileira, 51,4% da população²⁷, e muitos lares de baixa e média renda são chefiados e mantidos por mulheres. Grandes empresas já incorporaram atividades voltadas para questões de gênero no ambiente de trabalho, através de políticas de igualdade e oportunidades, de diversidade e de inclusão no trabalho, com a criação de uma cultura inclusiva e mais flexível e treinamento com os funcionários sobre como quebrar preconceitos.

A expressão “teto de vidro” foi criada por Marilyn Loden²⁸, em 1978, e se refere à estagnação da carreira das mulheres ao acesso dos altos postos de comando, que restringe ou impossibilita atravessar o “teto de vidro”, que se constitui uma barreira invisível na direção do sucesso profissional.

A principal barreira para as mulheres no Brasil é a cultura patriarcal e a “punição à maternidade”, pois existe a mentalidade que elas devem se concentrar na vida familiar. Mulheres potencialmente capazes de ocupar postos hierarquicamente altos, ao ficarem diante do impasse criado entre a maternidade e a ascensão profissional, são desencorajadas pelas empresas e pela sociedade. Assim, acabam optando por permanecer em posições intermediárias, com exigências flexíveis que lhes permitam conciliar as tarefas.

Verifica-se a necessidade da criação ações afirmativas com o objetivo de prevenir a violência de gênero na Polícia Militar, valorizar as habilidades intelectuais das pessoas para prosperar e reduzir os estereótipos de gênero, a fim de superar as barreiras e fortalecer instituição.

²⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Relatório Perspectivas Sociais e Emprego no Mundo: Progresso Global nas Tendências do Emprego Feminino 2018*. S.l., 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends-for-women2018/WCMS_619603/lang-es/index.htm>. Acesso em: 30 abr. 2019.

²⁷ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICAS, op. cit., nota 13.

²⁸ LODEN, Marilyn. *Liderança Feminina: como ter sucesso nos negócios sendo você mesma*. São Bernardo do Campo, SP: Bandeirante, 1988.

Promover os Princípios de Empoderamento das Mulheres propostos pela ONU²⁹, que orientam as corporações a adaptar as políticas existentes ou criar novas práticas para trabalhar elementos-chave para a promoção da igualdade entre homens e mulheres no local de trabalho, contribui não apenas para as mulheres, mas toda a sociedade ganhará com a eficiência do serviço policial, balanceando a desproporção de poder entre homens e mulheres.

A criação de metas de um percentual feminino para os cargos de alta gestão desafia o *statu quo* e contribui para a inteligência coletiva da corporação, pois incentiva diferentes formas de pensar, agrega inovação e acelera a tomada de decisão, além de levar à compreensão de que os homens também sofrem coerção, mesmo no alto da pirâmide social e não estão livres da opressão.

Deve-se reduzir o preconceito na liderança, através de treinamentos e palestras aos cargos de gestão e supervisores, a fim de identificar que todos têm vieses inconscientes; indagar se os critérios da meritocracia para escolher um líder na instituição são os mais adequados para ajustar assimetrias. Uma boa liderança é inclusiva, participativa e horizontal. Ela atende tanto a mulheres como a homens, a pobres e ricos, pretos e pardos e aos sem e com poder.

CONCLUSÃO

A mulher tem uma posição limitada na esfera pública, cuja finalidade é não deixar que se conteste o poder masculino. A dualidade entre o público e o privado explica que os papéis convencionais de cuidado da família e a divisão sexual do trabalho são construções sociais.

Menos mulheres do que homens têm entrado no mercado de trabalho; sua participação na política e em cargos privados sêniores ainda é inferior à masculina, e sua presença em setores emergentes de tecnologia, ainda é irrisória.

Na Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro, ainda existem discursos e práticas que colocam a policial feminina, em posição de subalternidade aos homens. Verifica-se a necessidade de pensar relações de gênero como relações de poder e a mudança de comportamentos na instituição, que mesmo de formas sutis, com piadas machistas, reforçam a violência simbólica e a reprodução da desigualdade de gênero.

²⁹ ORGANIZAÇÕES DAS NAÇÕES UNIDAS. *Plataforma WEPs: Princípios de Empoderamento das Mulheres*. S.l., 2017. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/cartilha_ONU_Mulheres_Nov2017_digital.pdf>. Acesso em: 13 maio 2018.

O reconhecimento e direitos para as mulheres nos espaços públicos poderão ser alcançados quando as policiais femininas começarem a ocupar os cargos mais estratégicos que definem o rumo da corporação. A liderança feminina leva a soluções mais criativas de problemas, tomadas de risco menos prejudiciais, a melhores decisões e estimula o crescimento de outras profissionais, que se sentirão representadas.

Há a necessidade de criação de um setor específico para denunciar a violência de gênero na corporação, pois há um medo da mulher ser exposta no ambiente de trabalho e não haver resultado. É preciso pensar que o trabalho remunerado e o não remunerado estão articulados, que muitas mulheres não podem ultrapassar a sua carga horária porque são provedoras dos seus lares.

Ainda, discutir a capacitação e atualização da legislação sobre os crimes contra a mulher, pois, no ano de 2018 ocorreram várias modificações, visando uma sensibilização no atendimento de violência doméstica no Rio de Janeiro, que consiste na maior demanda de acionamentos do Serviço 190 na PMERJ.

Outro caminho é falar abertamente sobre discriminação de gênero para que as pessoas identifiquem o seu próprio preconceito e elas próprias possam neutralizá-lo. O discurso de igualdade de gênero gera reações em alguns homens, no sentido de silenciar as vozes femininas e desqualificá-las para o serviço policial, que é entendido somente como atividade-fim. O serviço policial está muito próximo do perigo, mas os trabalhos de risco são perigosos tanto para os homens como para as mulheres policiais.

As policiais militares femininas devem assumir um estilo próprio, com respeito, ser flexível e resilientes nas suas funções dentro da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro, e exigir a criação de políticas e ações afirmativas para o aproveitamento pleno do potencial de trabalho e conquistar a equidade de gênero.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Tatiana dos Santos. Mulheres em fardas policiais militares no Rio de Janeiro. *Revista Brasileira de Segurança Pública*. 2017. Disponível em: <revista.forumseguranca.org.br>. Acesso em: 30 abr. 2019.

BAGGENSTOSS, Grazielly Alessandra (Org.). *Direito das Mulheres*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

BEAUVOIR, Simone. *O segundo sexo: fatos e mitos*. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1960.

BEARD, Mary. *Mulheres e poder: um manifesto*. Tradução de Celina Portocarrero. São Paulo: Planeta do Brasil, 2018.

BIROLI, Flávia. *Gênero e Desigualdades: Limites da democracia no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2018.

BOURDIEU, Pierre. *A dominação masculina*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2007.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 16 abr. 2019.

_____. Projeto de Lei n. 6299/2016. Reserva as mulheres 25% das vagas oferecidas nos concursos públicos na área de segurança pública. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1498117&filenome=PL+6299/2016>. Acesso em: 30 abr. 2019.

BUTLER, Judith. *Problemas de Gênero: Feminismo e subversão de identidade*. 8 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2015.

CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativo ao gênero. *Revista Estudos Feministas*, ano 10, p. 171-188, 2002.

FEDERICI, Silvia. *Calibã e a Bruxa: Mulheres, Corpo e Acumulação Primitiva*. Tradução Coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2017.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. *As mulheres nas instituições policiais*. São Paulo, 2015. Disponível em: <<http://www.forumseguranca.org.br/publicacoes/as-mulheres-nas-instituicoes-policiais/>>. Acesso em: 30 abr. 2019.

FOUCAULT, Michel. *Vigiar e Punir: Nascimento da Prisão*. São Paulo: Vozes, 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICAS. *Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil*. Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf>. Acesso em: 30 abr. 2019.

INSTITUTO DE ENSINO E PESQUISA. *Pesquisa Panorama Mulher 2018*. São Paulo, 2018. Disponível em: <<https://www.insper.edu.br/conhecimento/estrategia-e-gestao/mulheres-ocupam-apenas-15-dos-cargos-de-presidencia-e-sao-minorias-nas-posicoes-de-lideranca/>>. Acesso em: 30 abr. 2019.

LODEN, Marilyn. *Liderança Feminina: como ter sucesso nos negócios sendo você mesma*. São Bernardo do Campo, SP: Bandeirante, 1988.

MILLET, Kate. *Sexual politics*. Chicago: University of Illinois Press, 1970. Disponível em: <https://scholar.google.com/scholar_lookup?title=+Sexual+politics&author=MILLET+K&publication_year=2000>. Acesso em: 18 abr 2019.

MIGUEL, Luis Felipe; BIROLI, Flávia. *Feminismo e política: uma introdução*. São Paulo: Boitempo, 2014.

MUSUMECI, Leonarda; SOARES; Bárbara Musumeci. Polícia e Gênero: participação e perfil das policiais femininas nas PMS brasileiras. *Revista Gênero*, Niterói, v. 5, n. 1, p. 183-207, 2004.

OLIVEIRA, Amanda Muniz de et al. *Direito e feminismos: materialidades que confrontam discursos*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Convenção Internacional para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra Mulher*. S.l.: Comitê CEDAW, 1979. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw.pdf>. Acesso em: 16 abr. 2019.

ORGANIZAÇÕES DAS NAÇÕES UNIDAS. *Plataforma WEPs: Princípios de Empoderamento das Mulheres*. S.l., 2017. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/cartilha_ONU_Mulheres_Nov_2017_digital.pdf>. Acesso em: 13 mai. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Relatório Perspectivas Sociais e Emprego no Mundo: Progresso Global nas Tendências do Emprego Feminino 2018*. S.l., 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends-for-women2018/WCMS_619603/lang--es/index.htm>. Acesso em: 30 abr. 2019.

RIO DE JANEIRO (Estado). Lei n. 8.382/2019, de 18 de abril de 2019. Dispõe sobre a nomeação para o concurso público que mulheres poderão ocupar vagas remanescentes destinadas a homens em órgãos de segurança. *Diário Oficial do Rio de Janeiro*, 24 de abril de 2019. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br>>. Acesso em: 30 abr. 2019.

SOARES, Barbara Musumeci; MUSUMECI, Leonarda. *Mulheres policiais: presença feminina na Polícia Militar do Rio de Janeiro*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

SCHOPENHAUER, Arthur. *A arte de lidar com as mulheres*. Introdução e Notas de Franco Volpi. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2017.