

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE (UFS)
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA (POSGRAP)
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA (PPGPSI)

EMÍLIA SILVA PODEROSO

**CONDIÇÕES DE EXISTÊNCIA DA MULHER NA POLÍCIA MILITAR:
RECONHECIMENTO INSTITUCIONAL E SOCIAL**

**CONDITIONS OF EXISTENCE OF WOMEN IN THE MILITARY
POLICE: INSTITUTIONAL AND SOCIAL RECOGNITION**

São Cristóvão/ SE

2023

EMÍLIA SILVA PODEROSO

**CONDIÇÕES DE EXISTÊNCIA DA MULHER NA POLÍCIA MILITAR:
RECONHECIMENTO INSTITUCIONAL E SOCIAL**

Trabalho Apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Centro de Educação e Ciências Humanas da Universidade Federal de Sergipe como requisito parcial para obtenção do título de Doutora em Psicologia.

Linha de pesquisa: Processos Sociais e Relações Intergrupais.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a. Raquel Meister Ko. Freitag.

São Cristóvão/SE

2023

FOLHA DE APROVAÇÃO

EMILIA SILVA PODEROSO

CONDIÇÕES DE EXISTÊNCIA DA MULHER NA POLÍCIA MILITAR: RECONHECIMENTO INSTITUCIONAL E SOCIAL

Trabalho de conclusão apresentado ao Curso de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Sergipe (UFS) como requisito parcial para obtenção do título de **DOCTORA** em Psicologia.

Aprovado em 02 de março de 2023.

Raquel Meister Ko. Freitag
(Presidenta/Orientadora)



Documento assinado digitalmente
RAQUEL MEISTER KO FREITAG
Data: 14/03/2023 17:48:28-0300
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

Diogo Conque Seco Ferreira
Membro interno



Documento assinado digitalmente
DIOGO CONQUE SECO FERREIRA
Data: 18/04/2023 08:37:42-0300
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

Elza Ferreira Santos
Membro externo



Documento assinado digitalmente
ELZA FERREIRA SANTOS
Data: 13/03/2023 15:07:33-0300
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

Verônica de Barros Santos
Membro externo



Documento assinado digitalmente
VERONICA DE BARROS SANTOS
Data: 22/03/2023 10:37:25-0300
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

Luiza Lins Araújo Costa
Membro externo

Assinado por: **Luiza Lins Araújo Costa**
Num. de identificação: PASBR-FT
Data: 2023.04.13 23:52:32+01'00'

São Cristóvão/SE
2023



CHAVE MÓVEL
• • • • •

AGRADECIMENTOS

À todas as mulheres que contribuíram diretamente com a tese: minha competente orientadora (Prof.^a Raquel Freitag), às professoras: Elza, Verônica e Luiza pelas orientações, às pacientes policiais militares (consultório clínico e no NAPSS), às amigas de farda (compartilhando alegrias e dificuldades da profissão ao longo dos 24 anos de profissão militar), às amigas na Universidade, às mulheres-irmãs da família, às que ajudaram na coleta de dados, às que, consciente ou inconscientemente, ainda reproduzem o machismo no meu círculo social, tenham todas a minha eterna gratidão. Foram essas mulheres que me possibilitaram obter um olhar atento para as condições reservadas às mulheres, seja no espaço público ou privado, para, de modo muito singelo, contribuir com esta pesquisa acadêmica, mantendo o olhar direcionado para a sororidade.

A todos os homens que contribuíram diretamente com a tese: os que apoiaram e autorizaram a pesquisa institucional, o professor Diogo pelas orientações, os antagonistas que precisei enfrentar, os que ajudaram com a coleta de dados, os incentivadores da família, o companheiro de jornada (Daniel) e o meu filho (Miguel), este principalmente, por não me deixar desistir, afinal, o mundo além de ser para ele, um menino, também precisa ser para as meninas.

Assim, todos, positiva ou negativamente, ajudaram na construção desse trabalho, por me fornecer olhares diversos para o mesmo problema a ser enfrentado socialmente, a condição reservada à mulher (espaço público e privado) que desagua numa divisão sexual do trabalho, tornando a jornada das mulheres muito difícil de ser carregada e suportada, com cerceamentos invisível aos olhares superficiais, mas que precisam ser desvelados a todo tempo e em várias direções, visando a modificação desse panorama social.

Poderoso, E.S (2023). *Condições de existência da mulher na polícia militar: reconhecimento institucional e social*. Tese de Doutorado. Programa de pós-graduação em Psicologia. Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão, Sergipe.

RESUMO

A luta das mulheres para inserção e permanência nos espaços sociais não é recente, vários são os obstáculos enfrentados que impediram e ainda nos impedem de avançar. Historicamente, somente após contingências (como guerras) e lutas de movimentos sociais (como o feminismo) é que houve incentivo para inserção das mulheres em alguns espaços profissionais. No entanto, ainda permanecem práticas que tornam esses lugares uma representação da velha forma dicotômica (público e privado), ocasionando em desigualdade de condições de trabalho. As ações afirmativas surgem nesse cenário social para minimizar tais práticas enraizadas, contudo, consideramos que essa atuação ainda não é efetiva para garantir o direito de igualdade da mulher nesses espaços, principalmente por identificarmos a existência de processos discriminatórios a que ainda estão sujeitas dentro e fora das instituições. Nesse contexto, vertemos nosso olhar para a inserção da mulher na seara militar, que, no país, se deu inicialmente na década de 1950 no estado de São Paulo, e, somente no final da década de 1980, na Polícia Militar do Estado de Sergipe. Diante disso, objetivamos analisar, a partir das políticas públicas que proporcionaram a inserção da mulher na seara militar em Sergipe, as condições atuais de existência dessas mulheres nesse espaço profissional e os fatores relacionados à representação feminina na instituição. Para esse fim, realizamos um estudo misto que se propõe avaliar a efetividade das ações afirmativas implementadas, em termos de reconhecimento institucional e social: No estudo 1, realizamos uma análise documental de forma a investigarmos a existência de reconhecimento institucional da mulher no contexto laboral, no estudo 2 (N= 441) realizamos uma pesquisa *survey* através da aplicação de questionário estruturado à população sergipana sobre a percepção das pessoas acerca da Polícia Militar, da atividade policial e em termos de reconhecimento da participação das mulheres nessa seara, e no estudo 3 realizamos uma análise linguística dos comentários sociais em publicações institucionais na plataforma oficial da PMSE, através da técnica de análise de polaridade de sentimentos: positivo, negativo e neutro. Os estudos apontaram para uma tentativa inicial de assimilação da mulher no contexto militar,

no entanto, ao longo dos anos, foram identificados aspectos em relação ao corpo, linguagem e espaço que a inviabiliza em termos de igualdade de direitos, bem como impedem uma integração mais efetiva da mulher nesse espaço profissional, permanecendo uma visão essencialista de gênero, além da antiga divisão sexual do trabalho, comuns aos diversos contextos laborais de predomínio masculino. No contexto social, percebemos fortes indícios de reconhecimento da mulher nesse espaço profissional, tanto em relação às respostas à pesquisa *survey*, quanto da análise dos comentários sociais em rede oficial da PMSE. Diante do exposto, ressaltamos que a política pública que permitiu a inserção da mulher na seara militar permanece carente de novos investimentos e propostas interventivas visando uma maior eficácia, principalmente em termos institucionais, e, sobretudo, considerando os efeitos negativos da categorização de gênero na instituição, cujo enfrentamento de modo estratégico pode impactar sensivelmente no processo de integração da mulher nesse espaço, visando também o reconhecimento institucional, condição ainda não alcançada por essas mulheres na profissão militar.

Palavras-chave: categorização, gênero, ações afirmativas, efetividade, polícia militar.

Poderoso, E.S (2023). *Conditions of existence of women in the military police: institutional and social recognition*. Doctoral thesis. Graduate Program in Psychology. Federal University of Sergipe, São Cristóvão, Sergipe.

ABSTRACT

The fight of women for insertion and permanence in social spaces is not recent, there are several obstacles faced that prevented and still prevent them from moving forward. Historically, it was only after contingencies (such as wars) and social movements struggles (such as feminism) that there was an incentive for the insertion of women in some professional spaces. However, some practices still remain, which make these places a representation of the old dichotomous form (public and private), resulting in inequality of working conditions. Affirmative actions arise in this social scenario, to minimize such rooted practices, however, we consider that this action is still not effective to guarantee women's right to equality in these spaces, mainly because we consider the existence of discriminatory processes that are still subjecting them inside and outside of institutions. In this context, we turn our attention to the insertion of women in the military field, which in the country initially took place in the 50s in the state of São Paulo, but only at the end of the 80s, there was their inclusion in the Military Police of the State of Sergipe. That being said, we aim to analyze, from the public policies that provided the insertion of women in the military field in Sergipe, the current conditions of existence of these women in this professional space and the factors related to female representation in the institution. For this Purpose, we carried out a mixed study that aims to evaluate the effectiveness of the implemented affirmative actions, in terms of institutional and social recognition: In study 1, we carried out a document analysis in order to investigate the existence institutional recognition of women in the labor context, and in study 2 (divided into two stages), we conducted an online *survey*, the application of a structured questionnaire to the Sergipe population about people's perception of Military Police, police activity and in terms of recognition of women's participation in this area, as well as an analysis of social comments in institutional publications on the official PMSE platform. The studies pointed to an initial attempt to assimilate women into the military context, however, over the years, aspects have been identified in relation to: body, language and space that make it unfeasible in terms of equal rights, as well as prevent an integration more effective

role of women in this professional space, maintaining an essentialist view of gender, in addition to the old sexual division of labor, common to the various work contexts of male predominance. In the social context, we noticed strong signs of recognition of women in this professional space, both related to the responses to the survey and the analysis of social comments on the official PMSE website. In view of the above, we emphasize that the public policy that allowed the insertion of women in the military field remains in need of new investments and intervention proposals, aiming at greater effectiveness, mainly in institutional terms, especially considering the negative effects of gender categorization in the institution, whose confrontation in a strategic way can significantly impact the process of integration of women in this space, also aiming at institutional recognition, a condition not yet achieved by these women in the military profession.

Keywords: categorization, gender, affirmative action, effectiveness, military police.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	16
2	AÇÕES AFIRMATIVAS E EFETIVIDADE: UM FIM EM SI MESMO OU UM LONGO CAMINHO A PERCORRER?	24
2.1	O PRINCÍPIO DA IGUALDADE E AÇÕES AFIRMATIVAS.....	24
2.2	HISTÓRIA DAS AÇÕES AFIRMATIVAS: DESTAQUES NO MUNDO	26
2.3	AS AÇÕES AFIRMATIVAS E O SISTEMA DE COTAS NO BRASIL	28
2.4	A IGUALDADE DE GÊNERO E EFETIVIDADE DAS POLÍTICAS PÚBLICAS	30
2.5	A INSERÇÃO DA MULHER NO CONTEXTO DA POLÍCIA MILITAR ENQUANTO POLÍTICA AFIRMATIVA.....	35
3	GÊNERO E PROFISSÃO: CATEGORIZAR É PRECISO?	44
3.1	GÊNERO: UM CONSTRUCTO COMPLEXO E MULTIFACETADO	44
3.2	A MULHER NO CONTEXTO PROFISSIONAL – CONTORNOS DA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO	46
3.3	A CATEGORIZAÇÃO SOCIAL	51
3.3.1	<i>A categorização como processo cognitivo</i>	<i>51</i>
3.3.2	<i>A categorização na sociocognição.....</i>	<i>52</i>
3.3.3	<i>A categorização nas relações intergrupais: o que podemos esperar dos modos operandi de uma instituição, sobretudo uma “militar”?</i>	<i>54</i>
3.3.4	<i>Mudanças de perspectivas de estudo das categorizações</i>	<i>57</i>
3.4	CONFORMAÇÃO DE “CIVIL” EM “POLICIAL”	59
3.5	DE “POLICIAL MILITAR” A HOMEM POLICIAL E MULHER POLICIAL	65
3.5.1	<i>O corpo.....</i>	<i>67</i>
3.5.2	<i>A linguagem.....</i>	<i>70</i>
3.5.3	<i>O espaço: lugar e hierarquia.....</i>	<i>73</i>
3.1	CONSIDERAÇÕES FINAIS DO CAPÍTULO.....	75
4	A INSERÇÃO DA MULHER NA PMSE: TRAJETÓRIA DO RECONHECIMENTO INSTITUCIONAL	76
4.1	OBJETIVOS	76
4.1.1	<i>Objetivo geral.....</i>	<i>76</i>
4.1.2	<i>Objetivos específicos</i>	<i>76</i>
4.2	MÉTODO.....	76

4.2.1	<i>Corpo e espaço</i>	77
4.2.2	<i>Linguagem</i>	78
4.3	A PMSE	78
4.3.1	<i>Histórico</i>	78
4.3.2	<i>Organograma</i>	81
4.4	MARCOS DA INSERÇÃO DA MULHER NA PMSE	83
4.4.1	<i>A criação e desativação da Companhia de Policiamento Feminino</i>	85
4.4.2	<i>O estatuto da PMSE</i>	87
4.4.3	<i>Instalações físicas da PMSE</i>	99
4.4.4	<i>O Regulamento Disciplinar do Exército e o Código de Ética e Disciplina dos Militares do Estado de Sergipe</i>	100
4.4.5	<i>Lei de Fixação de Efetivo</i>	108
4.4.6	<i>Edital de convocação para provimento de vagas</i>	109
4.4.7	<i>O soldado (homem e mulher), ou a soldada (mulher policial) e o soldado (homem policial)</i>	112
4.4.8	<i>Regulamento de Uniforme da PMSE</i>	114
4.4.9	<i>Dos direitos das mulheres: condições especiais</i>	119
4.4.9.1	<i>Licença maternidade</i>	119
4.4.9.2	<i>Direito à amamentação de filho menor de 2 anos: lotação próximo a residência da mulher</i>	120
4.4.9.3	<i>Inclusão de gestante em curso de formação e aperfeiçoamento</i>	121
4.5	CORPO, LINGUAGEM E LUGAR	122
4.6	CONSIDERAÇÕES FINAIS DO CAPÍTULO	124
5	INSERÇÃO DA MULHER NA PMSE: A PERCEPÇÃO DA SOCIEDADE	128
5.1	SURVEY SOBRE CRENÇAS DA POPULAÇÃO	128
5.1.1	Objetivos	128
5.1.1.1	<i>Objetivo geral</i>	128
5.1.1.2	<i>Objetivos específicos</i>	128
5.1.2	Método	128
5.1.2.1	<i>Tipo de pesquisa e modelo de Survey</i>	128
5.1.2.2	<i>Amostragem do Survey</i>	129
5.1.2.2.1	<i>Instrumento de Coleta de Dados</i>	129
5.1.2.3	<i>Distribuição do instrumento</i>	130
5.1.2.4	<i>Critério de inclusão e exclusão, encerramento e suspensão</i>	131
5.1.2.5	<i>Garantias legais e ética</i>	132
5.1.2.6	<i>Participantes</i>	132
5.1.2.7	<i>Análise dos dados</i>	133

5.1.3	<i>Resultados.....</i>	133
5.1.3.1	Crenças acerca da instituição polícia militar	133
5.1.3.2	Crenças acerca da atividade policial	135
5.1.3.3	A perspectiva de gênero na profissão militar	138
5.1.4	<i>Análise e discussão dos resultados da etapa 1.....</i>	141
5.2	ANÁLISE DE SENTIMENTOS SOBRE A MULHER NA PMSE	145
5.2.1	<i>Objetivos.....</i>	145
5.2.2	<i>Método.....</i>	146
5.2.2.1	Extração	146
5.2.2.2	Classificação	146
5.2.2.3	Nível de granularidade	146
5.2.3	<i>Resultados.....</i>	147
6	A MULHER NA PMSE: REALIDADE, DESAFIOS E PERSPECTIVAS.....	152
	REFERÊNCIAS	159
	APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIMENTO – TCLE	172
	APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO (ESTUDO II)	175

LISTA DE ABREVIATURAS

ASIMUSEP – Associação de Mulheres da Segurança Pública

BESP – Batalhão Especial de Segurança Patrimonial

BGO – Boletim Geral Ostensivo

BPCoque – Batalhão de Polícia de Choque

BPGd – Batalhão de Polícia de Guarda

BPM – Batalhão de Policiamento Militar

BPTur - Batalhão de Policiamento Turístico

BPRV – Batalhão de Policiamento Rodoviário

CEI – Centro de Instrução e Ensino

CIPM – Companhia Independente de Polícia Militar

CFAP – Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Praças

CFO – Curso de Formação de Oficiais

CFS – Curso de Formação de Sargentos

CFSd – Curso de Formação de Soldados

CHOA - Curso de Habilitação de Oficiais Administrativos

CiaPfem – Companhia de Policiamento Feminino

CIOSP – Centro Integrado de Operações em Segurança Pública

CNDM – Conselho Nacional de Direitos da Mulher

COE – Companhia de Operações Especiais

CPME – Comando do Policiamento Militar Especial

CPTRAN – Companhia de Policiamento de Trânsito

DOE – Diário Oficial do Estado de Sergipe

DMM – Diretoria de Moto Mecanização

EB – Exército Brasileiro

EMG – Estado Maior Geral

GATI – Grupo de Ações Táticas do Interior

GEP – Grupo Especial de Polícia

GGCC – Gabinete de Gestão de Crises e Conflito

HPM – Hospital da Polícia Militar

MEC – Ministério da Educação

NAPSS – Núcleo de Apoio Psicossocial

PMSE – Polícia Militar do Estado de Sergipe

PM1 – 1ª Seção do EMG

PM2 – 2ª Seção do EMG

PM3 – 3ª Seção do EMG

PM4 – 4ª Seção do EG

PM5 – 5ª Seção do EMG

PM6 – 6ª Seção do EMG

PRESMIL – Presídio Militar

PROERD - Programa Educacional de Resistência às Drogas e à Violência

PNDH – Programa Nacional de Direitos Humanos

PCSV – Pelotão de Comando e Serviço

QCG – Quartel do Comando Geral

QOAPM – Quadro de Oficiais da Administração da Polícia Militar

QOPM – Quadro de Oficiais da Polícia Militar

QOSPM – Quadro de Oficiais da Saúde da Polícia Militar

QPMP-0 – Quadro de Policiais Militares Combatentes

RDE – Regulamento Disciplinar do Exército

SENASP – Secretaria Nacional de Segurança Pública

SSP – Secretaria de Segurança Pública

STF – Supremo Tribunal Federal

TIS – Teoria da Identidade Social

UFS – Universidade Federal de Sergipe

LISTA DE FIGURAS E QUADROS

Figura 1: Ciclo de uma política pública	19
Figura 2: A inserção da mulher na PMSE (18 de maio de 1989).....	36
Figura 3: Policial Joaneite no Quartel em Ilha do Outeiro	37
Figura 4: Policial Joaneite no CFAP (Centro de Formação).....	38
Figura 5: Organograma da PMSE	82
Figura 6: Pioneiras na PMSE	84
Figura 7: Sede da Companhia de Policiamento Feminino	86
Figura 8: As cinco primeiras mulheres do curso de soldado (formadas em 2019)	97
Figura 9: Uma policial no dia-a-dia da profissão em um Bairro de Aracaju	102
Figura 10: Dia 31 de maio - Dia da Policial Feminina.....	103
Figura 11: Dia de treinamento de tiro policial	104
Figura 12: A mulher na PMSE	105
Figura 13: As mulheres em serviço operacional	106
Figura 14: Apresentação pessoal da mulher 1.....	116
Figura 15: Apresentação pessoal da mulher 2.....	116
Figura 16: Ilustração de mulher policial e homem policial utilizadas no estudo.	138
Quadro 1: Efetivo de mulheres oficiais da PMSE (quadros: QOPM, QOSM, QOAPM)	88
Quadro 2: Das atribuições dos policiais militares.....	110
Quadro 3: Requisitos básicos para admissão no cargo	112
Quadro 4: Condições de existência de homens e mulheres	122
Quadro 5: Texto convite para o instrumento.	131
Quadro 6: Resultados da análise de sentimento.....	148
Quadro 7: Ações sugeridas para a efetividade da política pública.	156

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Efetivo atual da PMSE (atualizado até ago/2022).....	39
Tabela 2: Classificação das primeiras 10 mulheres no curso de CHOA.....	94
Tabela 3: Classificação dos 05 primeiros homens no curso CHOA	95
Tabela 4: Das vagas.....	109
Tabela 5: Papel da PMSE	133
Tabela 6: Missão da PMSE	134
Tabela 7: Ação de presença da PMSE.....	135
Tabela 8: Elementos importantes no trabalho policial	135
Tabela 9: Confiança no trabalho policial.....	136
Tabela 10: Violência Policial	137
Tabela 11: Competência para o trabalho policial	137
Tabela 12: Aptidão para p serviço militar	138
Tabela 13: Ao solicitar apoio de viatura policial.....	139
Tabela 14: Inserção na PMSE	140
Tabela 15: Voz ativa numa abordagem policial	140

*“Todos os animais são iguais, mas alguns são
mais iguais que outros”*

(A revolução dos bichos, George Orwell,
1945).

1 INTRODUÇÃO

O objetivo desta tese é verificar, a partir da contribuição da política afirmativa de criação de cotas para mulheres na Polícia Militar do Estado de Sergipe, as condições de existência da mulher nessa seara profissional, considerando o reconhecimento institucional e social, sob a perspectiva da psicologia social. Nesta pesquisa, tomamos como ponto de partida teórico o olhar sobre a construção social de gênero acerca dos papéis fixos desempenhados por homens e mulheres na sociedade e os seus efeitos em termos de categorizações, ou seja, divisões e categorias sociais.

Assumimos a perspectiva conceitual da categorização como um processo cognitivo de dividir as experiências do mundo em grupos de entidades, ou categorias, de forma a se construir uma ordem física e social do mundo (Jacob & Shaw, 1998).

Pensar sobre a construção social de gênero nos remete, inicialmente, a ter como norte o estudo clássico de Margareth Mead (1949/1971, 1950/2006), na área da antropologia (costumeiramente referido nas diversas áreas de ciências sociais, inclusive na psicologia social), que verificou, através de um estudo comparativo entre sociedades da Melanésia/Ásia e a norte-americana, a existência de diferenças substanciais entre essas sociedades marcadas pelos padrões de comportamento de homens e mulheres, cuja observação de campo concluiu que o sexo não é uma poderosa força motriz para homens e mulheres nas diferentes culturas.

Margareth Mead observou padrões comportamentais semelhantes em homens e mulheres da sociedade Mundugumor, tais como serem implacáveis, agressivos, positivamente sexuais e pouco afetuosos entre si, bem como descreveu os Arapesh como dóceis e suscetíveis. Na sociedade Tchambuli, no mesmo arquipélago, verificou a existência de mulheres diligentes, dominadoras, impessoais e homens menos responsáveis, emocionalmente dependentes. Ao comparar os temperamentos e comportamentos de homens e mulheres dessas sociedades com os da sociedade norte-americana, o estudo de Mead contribui com uma visão antropológica para o questionamento acerca da lógica “universal” da subordinação da mulher em relação ao homem nas sociedades.

Os estudos de Mead foram pioneiros ao mostrar nuances dessa construção social de gênero, bem como a enfatizar os papéis e lugares culturalmente ocupados por homens e mulheres na sociedade. Scott (1995), em seus estudos, reforça os achados de Mead e enfatiza que os significados socialmente atribuídos aos sexos e ao gênero podem mudar no decorrer da

história de cada sociedade. Nessa linha, os trabalhos de Beauvoir (1949/1999) contribuíram para suscitar questões sobre o relativismo cultural dos modelos e comportamentos ligados à masculinidade e feminilidade.

Este panorama prévio da construção de gênero na sociedade nos remete a considerar a forma de construção social dos espaços público e privado, a delimitação do trabalho feminino e do masculino, como uma construção eminentemente das sociedades capitalistas (Galinkin & Ismael, 2013). E, dentro dessa lógica social, o início da emancipação da mulher do espaço doméstico emerge muito mais como uma contingência social do que de uma condição igualitária de gênero, como a saída do meio rural para as cidades com os episódios das grandes guerras, crises político-econômica dos países e o massivo trabalho nas indústrias.

Com a solidificação do capitalismo, surgem também as lutas das mulheres por melhores condições de trabalho, que culminam com a eclosão do movimento feminista, no século XX, com a literatura feminista realizando extensas discussões acerca do constructo gênero, colocando como foco de questionamento os papéis sociais de homem e mulher.

É neste contexto que emergem as chamadas “primeira” e “segunda onda” feministas, caracterizadas pela luta pelo direito de voto e pelo questionamento acerca do lugar da mulher na sociedade moderna, cujo debate circunda o que é ser “masculino” e “feminino” (Butler, 2019), tendo a declaração dos direitos humanos como o norte principal para essas e outras lutas reivindicatórias que emergem na sociedade ocidental.

Além da perspectiva sócio-histórica de gênero, e pensando na diversidade de construção do conceito de gênero na atualidade, faz-se necessário nos localizarmos entre os três grandes recortes epistemológicos que sustentam este campo: universal, relacional e plural (Bento, 2006). A primeira perspectiva postula o gênero em seus constructos iniciais (que explicam a subordinação da mulher como fenômeno universal), a partir de uma oposição binária entre os sexos; a segunda busca desconstruir essa mulher universal apontando para outras variáveis que se articulam para construção da identidade de gênero; e a terceira que se refere às reflexões propostas por Butler (2019), que compreende o gênero como performático e mutável, ou seja, uma perspectiva plural.

Este aspecto de ruptura da lógica cristalizada de gênero tem por objetivo a “desconstrução estratégica” através do questionamento das identidades naturalizadas de gênero,

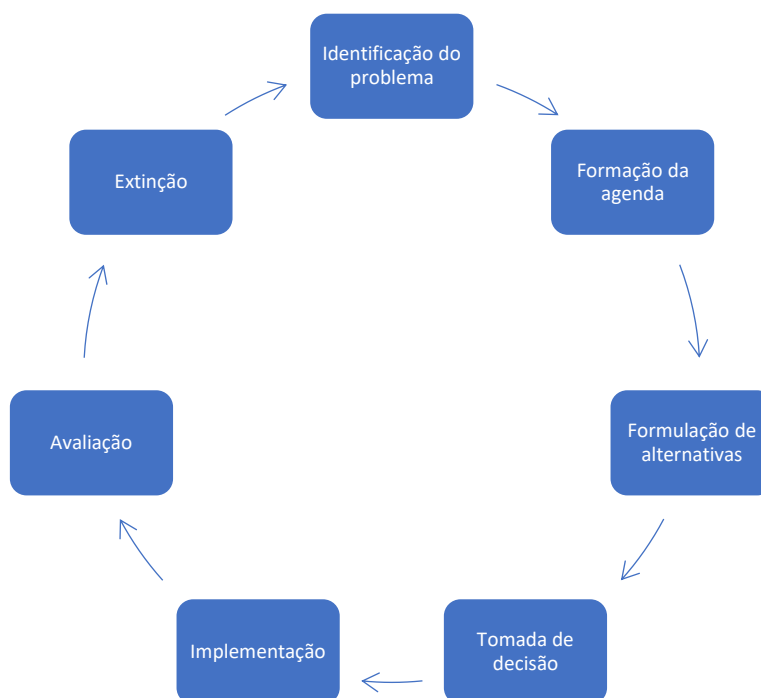
de forma a permitir uma saída do processo de exclusão da mulher dos espaços e da própria expressão de gênero.

O longo processo de naturalização e exclusão de gênero não é resultado do acaso; ao contrário, é o resultado de um processo que vai se formatando ao longo da vida, inicia-se desde a infância, na família como primeiro processo de socialização, com seus demarcadores de gênero, na lógica do brincar, nos espaços infantis, brinquedos, cores, tipos de incentivos e etc., na escola, como segundo processo de socialização (no contato com os pares e figuras de autoridade), fortalece e cristaliza-se através dos preconceitos e estereótipos que se estruturam em torno das ideologias e das normas sociais vigente na sociedade, são mantidas nas escolhas profissionais e, finalmente, com a inserção no mundo do trabalho (Brougère, 2004, 2010; Butler, 2019; Finco, 2007; França, 2013; IBGE, 2018; Instituto SEMESP, 2020; Lazaretti, 2020; Leite, 2002; Pinheiro & Freitag, 2020; Scott, 1995; Viana & Finco, 2009). Trata-se de uma conformação de gênero.

Ensaíar uma saída desse processo de naturalização e maior igualdade de gênero não parece fácil, principalmente na seara profissional, mesmo considerando o contexto histórico da promulgação da Constituição Federal de 1988, a declaração dos direitos humanos e as pressões dos movimentos sociais (sobretudo em defesa dos negros e das mulheres), cujas propostas emergem no cenário social, como a implantação de políticas públicas para minimizar essas profundas e enraizadas desigualdades existentes na nossa sociedade.

Podemos considerar, de acordo com Secchi (2013), que uma política pública é uma diretriz organizada para enfrentamento de um problema público. E um problema só se torna público quando os atores políticos intersubjetivamente o consideram problema (uma situação inadequada) e público (de relevância para a coletividade). Nesse escopo, a questão de gênero ganha o status de “problema” a ser solucionado socialmente, como bem evidencia Butler (2019, p. 61), em seu livro intitulado “Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade”, quando afirma que o repudiado/excluído dentro de um sistema, o “feminino” se constitui como uma possibilidade de crítica e de ruptura com o esquema conceitual hegemônico.

Uma política pública não surge ao acaso: é necessário existir, segundo Secchi (2013), um ciclo de ações que devem ser perpetradas, de forma a permitir uma análise e interpretação das etapas desde a formação até a finalização de uma política implementada, conforme Figura 1.

Figura 1*Ciclo de uma política pública*

Nota. Fonte: Secchi (2013, p. 46)

Uma política afirmativa é um tipo de política pública que pode ser descrita como um conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, criada com a finalidade de combater à discriminação racial, de gênero, por deficiência física e de origem nacional, bem como para corrigir ou mitigar os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, tendo por escopo a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como educação e o emprego (Barbosa, 2001).

São exemplos de políticas afirmativas aquelas implementadas como vista à criação de cotas para ingresso nas universidades, para exercício de cargos eletivos de mulheres, incentivos às empresas que contratam mulheres e pessoas com algum tipo de deficiência física, entre outras. Todas essas ações no contexto brasileiro encontram-se em consonância com os princípios básicos do estado democrático do direito e das leis fundamentais previstas na Carta Magna.

Políticas pela inclusão da mulher no espaço público têm sido implementadas no Brasil de maneira sistemática nos últimos 20 anos, e, no ciclo das políticas públicas, a etapa da avaliação se constitui como crucial para a reconfiguração da agenda, seja para extinção ou para

a reformulação da política. Nesse âmbito, estudos acadêmicos que enfoquem políticas públicas podem contribuir para este processo.

O olhar da psicologia social para as políticas públicas, no cenário nacional, ainda é incipiente. Costa (2014) realizou um amplo estudo sobre análise das políticas públicas nas produções científicas da psicologia social entre os anos de 1986 a 2011, e, em seus achados, encontrou apenas 72 produções, e somente 16 artigos (22,2%) que evidenciavam a política pública como foco principal de análise, sendo mais da metade produzidos entre os anos de 2005 a 2011. Neste período, cinco artigos abordavam a política da educação brasileira, três as políticas para infância e para juventude, a política para a saúde pública brasileira era tema de seis artigos, um artigo sobre política sobre drogas e outro sobre construção de políticas públicas pelo estado. Políticas públicas na temática de gênero não foram objeto de estudo pelo viés psicologia social neste período.

Este recorte explica porque só a partir de 2003, com a criação da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres é que essas começam a se tornar alvo de interesse, resultado de mobilizações para realização de Conferências Nacionais de Políticas para as Mulheres (2004-2007), cujas ações culminaram com lançamentos de editais específicos para pesquisas na área de gênero, através de convênios com órgãos nacionais e parcerias visando o fomento de pesquisas na área (Santos et al., 2016).

Nesta tese, centramos nosso olhar para a etapa de avaliação do ciclo da política pública, em específico às políticas afirmativas implementadas no país com vista à inserção da mulher nos espaços profissionais, sobretudo naqueles marcadamente masculinos, como ocorre na Polícia Militar do Estado de Sergipe, que reserva um número limitado (cotas) para as mulheres (em torno de 10%), cujo percentual encontra-se em consonância com a média das polícias em todo país (9,8%), com exceção do estado do Amapá (23,4%), e o estado do Rio Grande do Norte (em torno de 5%), que apresenta o menor percentual (IBGE, 2018).

Políticas para as mulheres, nestes espaços, não se esgotam apenas na questão da inserção. A questão vai além de uma “porta de entrada”; envolve, sobretudo, permanecer com dignidade, desenvolvendo senso de pertencimento por meio do reconhecimento institucional e social, ou seja, pela efetividade dessa participação.

Afirmar que a inserção da mulher nos quadros da corporação é ainda um primeiro passo se deve, principalmente, pelo decurso do tempo, ou seja, passados mais de 30 anos da

implantação de políticas afirmativas de acesso por meio de cotas, ainda permanece o mesmo quantitativo mínimo fixado em lei, em torno de 10% do efetivo total, não saindo, portanto, desse primeiro passo. Este fato sugere que outras ações ainda são necessárias, visando condições igualitárias nesse contexto profissional, bem como nos permite supor ainda a existência de entraves que impedem a participação mais ativa da mulher na profissão.

Nesta tese, adentramos na seara militar, especificadamente no estado de Sergipe, que recepciona mulheres em seus quadros profissionais desde o final do ano de 1980, mas somente recentemente o percentual de inserção da mulher passou de 10% para 25% em um edital de convocação do ano de 2018. Nosso objetivo é demonstrar que, apesar desse aparente avanço, muitos ainda são os desafios a serem enfrentados pelas mulheres nesses espaços, com destaque para a segregação de gênero (distribuição desigual entre homens e mulheres na estrutura laboral) e para as relações de poder existentes.

Estudos destacam a necessidade de reconhecimento do trabalho da mulher nesses espaços, como forma de desnaturalizar padrões de valoração cultural que impedem a paridade de sua participação, substituindo-os por outros que possam promovê-la (Araújo, 2017; Fraser, 2007) e, ainda, sugerem a mudança na perspectiva da primazia do uso da força para uma direção mais estratégica (segurança cidadã), conforme processo de transformação que vem passando as polícias de todo o mundo (Calazans, 2005).

Mais especificamente em relação ao objeto desta tese, estudos sobre a inserção da mulher na PMSE têm oferecido subsídios para a reflexão sobre a condição da existência, tais como: Calazans (2003/2005), que problematiza como a instituição constitui a mulher no ambiente militar; Souza (2009) aborda as representações sociais da mulher na seara militar de Sergipe; Braga (2014) que analisa a atuação da mulher no policiamento ostensivo na polícia militar de Sergipe (PMSE) e de suas implicações em termos do “fazer” da polícia; e Tobias (2011), que analisa a transformação em oficial da polícia militar, perpassando pelas questões de gênero nesse local de trabalho, sendo a própria autora uma oficial da PMSE nesse processo.

Em alinhamento a este corpo de trabalhos no tema e visando contribuir para avanços nesta discussão, nesta tese buscamos verificar, a partir das políticas afirmativas que proporcionaram a inserção da mulher na seara militar do estado de Sergipe, as condições atuais de existência dessas mulheres nesse espaço profissional e dos fatores relacionados à sua representatividade na instituição, considerados em termos do reconhecimento social e

institucional. Especificamente, visamos discorrer sobre emergência das políticas afirmativas para a inserção das mulheres, elencando as principais barreiras existentes para sua efetivação; descrever o ambiente laboral da Polícia Militar do Estado de Sergipe, no tocante à inserção e participação da mulher nesse contexto; e analisar o processo de categorização social nas relações intergrupais e a questão de gênero, considerando os enfrentamentos e desafios, e o modo em que se articula com as barreiras para efetividade das políticas afirmativas.

Defendemos que é possível verificar mudanças estruturais na Polícia Militar do Estado de Sergipe (PMSE) em razão da política de inserção da mulher na profissão, como a participação em determinados lugares (burocráticos e operacionais na instituição). Contudo, essas ações não implicam, necessariamente, em uma existência efetiva de condições de igualdade na profissão, sobretudo no que se refere ao reconhecimento institucional da mulher como “parte” do chamado corpo policial, mas essa mulher se configurando numa condição de “agregada”, pela constante delimitação de espaços na estrutura da PMSE. Desse modo, a inserção por si só não se afigura como suficiente para alcançar o objetivo de igualdade de gênero na instituição.

Defendemos, ainda, que, em relação às crenças sociais a respeito da participação da mulher na seara militar, a mulher continua sendo percebida como inadequada, ou seja, como um elemento “a parte” dessa estrutura, em razão, principalmente, da perspectiva de funcionamento da polícia como sendo uma estrutura voltada para o uso da força, do combate à violência e da valorização do masculino e consequentemente do homem, nesses espaços.

Iniciamos o texto com uma apresentação de ações afirmativas e sua vinculação aos ideais de igualdade, considerando formas de implementação e efetividade, além da problematização da mulher no contexto da Polícia Militar do Estado de Sergipe. Em seguida, nos detemos na análise da existência mulher na seara pública (particularmente no contexto profissional), o delineamento do conceito de gênero adotado na presente pesquisa e de como ocorre o processo de categorização social, a exemplo da “categorização de gênero” e seus “possíveis enfrentamentos” à luz da Psicologia Social em seus principais constructos.

Nos dois capítulos seguintes, apresentamos os resultados de dois estudos acerca da existência de reconhecimento institucional e social da mulher na PMSE. No primeiro, analisamos as práticas institucionais (por meio dos atos administrativos/normativos) de forma a verificar, desde a inserção da mulher nesse espaço, as mudanças ocorridas ao longo do tempo e exercício profissional na corporação, bem como a existência de reconhecimento institucional da

mulher nesse contexto. No segundo estudo, buscamos investigar as crenças sociais em relação a instituição, atividade profissional e fatores relacionados ao reconhecimento social da mulher na instituição.

Concluimos a tese analisando a realidade da mulher na PMSE, apresentando possíveis perspectivas futuras para mulher nesse espaço de poder, avaliando as políticas implementadas e considerando os possíveis vácuos existentes em termos de ações e efetividade. Como contribuições, esta tese oferece um percurso de análise para políticas públicas sob a perspectiva da psicologia social, mobilizando o conceito de categorização, e institucionalmente se soma a um conjunto de pesquisas de avaliação de políticas públicas na esfera educacional (Andrade, 2020; Freitag et al, 2016; Jesus, 2018; Loureiro, 2019; Souza, 2022; Teles, 2021).

2 AÇÕES AFIRMATIVAS E EFETIVIDADE: UM FIM EM SI MESMO OU UM LONGO CAMINHO A PERCORRER?

Neste capítulo, abordamos os postulados teóricos em torno das ações afirmativas e sua vinculação ao princípio da igualdade. Também ponderamos a problemática das questões que envolvem a efetividade destes postulados em função das minorias, mais particularmente das mulheres nos espaços públicos, cuja fronteira limitadora é defendida por crenças que mantêm privilégios em relação ao “masculino” e, conseqüentemente, aos homens nesses espaços.

2.1 O princípio da igualdade e ações afirmativas

Foi a partir dos ideais ventilados pela revolução francesa no século XVIII que foram edificados os conceitos de igualdade para todos. A revolução francesa teve ainda como objetivo precípua abolir os privilégios existentes, que representavam a criação pelo homem de espaços e de zonas delimitadas, suscetíveis de criarem desigualdades artificiais.

Avançando na história ocidental, após o fim da 2ª guerra mundial, emergem as normativas internacionais tratando dos direitos humanos, a exemplo da Declaração Universal de Direitos Humanos, em 1948. A partir de então passou-se a questionar a efetivação dos direitos fundamentais e a posição inerte do Estado diante de uma sociedade cheia de disparidades que vinham se acentuando ao longo dos anos (Filho, 2014).

O conceito de igualdade que deu sustentação jurídica ao Estado liberal burguês, na qual a lei deveria ser igual para todos, sem distinções de qualquer espécie, repercute em parâmetros normativos na constituição dos países e de seus ideais nacionais. No Brasil, esse ideal se encontra presente com a promulgação da Constituição Federal de 1988, quando introduz em seu Art. 1º a seguinte afirmação: “... constitui-se em Estado Democrático de Direito...” e em seu Art. 3º, incisos I, III e IV, elencando entre os objetivos fundamentais da república: construir uma sociedade livre, justa e solidária; erradicar a pobreza e a marginalização e diminuir as desigualdades regionais e sociais; promover o bem de todos, sem preconceito de origem, sexo, cor, raça, idade e quaisquer outras formas de discriminação (Brasil, 1988).

Em considerando a aplicabilidade de tais objetivos, em consonância com o estado democrático de direito, a Constituição de 1988 prevê uma atuação mais ativa do poder público no sentido de modificar a realidade social, tendo em vista que, já em seus artigos iniciais, há

uma previsão de tratamento desigual e privilegiado para os indivíduos e/ou grupos excluídos socialmente, o que, portanto, poderia ser traduzido como uma autorização constitucional específica para o desenvolvimento de ações afirmativas no Brasil (Filho, 2014).

Uma ação afirmativa consiste em planejar e atuar no sentido de promover a representação de certos tipos de indivíduos, aqueles pertencentes a grupos que têm sido inferiorizados ou excluídos (Brasil, 1996). Ações afirmativas, enquanto políticas públicas (e privadas), visam à garantia de direitos historicamente negados a grupos minoritários, como negros, mulheres e pessoas com deficiência. Têm fundamento no princípio de igualdade substancial ou material, ou seja, (concretizada na prática), diferente do defendido pelo liberalismo francês e norte-americano (correntes políticas baseadas na liberdade e diminuição dos poderes do governo, assentadas em uma concepção formal de igualdade, qual seja, a de igualdade de oportunidades).

Em linhas gerais, a mudança de um ideal de condições de igualdade formal (em termos de oportunidade) para o material é um dado importante a ser analisado (posto que as ações afirmativas também recebem o nome de discriminação positiva), por ser uma propositura de tratamento desigual, que visa promover igualdade, ou seja, discrimina-se para incluir, é uma reparação histórica da falta de oportunidade de algumas pessoas e/ou grupos excluídos do processo social.

Bergmann (1996) explicita três postulados que envolvem as políticas afirmativa: 1) a necessidade de se combater de forma sistemática a discriminação que existe em certos contextos sociais; 2) a necessidade de reduzir a desigualdade que atinge certos grupos, como os demarcados pela raça ou gênero; e 3) a busca por integração dos diferentes grupos sociais existentes, por meio de uma valorização da diversidade cultural, ou seja, a convivência permitiria uma identidade positiva àqueles definidos por uma suposta “inferioridade”, que, com a convivência, poderiam ser minimizados os efeitos de preconceitos e práticas discriminatórias.

Consideramos que os postulados de Bergmann encontram paralelo ao enfrentamento do processo de categorização social, na hipótese do Contato de Allport (1954/1979), no texto *The Nature of Prejudice*, que afirma que, sob condições apropriadas, o contato interpessoal poderia ser uma das maneiras mais eficazes de reduzir o preconceito entre membros de grupos majoritários e minoritários. Ainda de acordo com o autor, o contato gerenciado adequadamente

tende a reduzir os estereótipos, preconceitos e discriminações que ocorrem entre grupos rivais, bem como levar a uma melhor interação entre os grupos.

Assumimos, no presente estudo, o alinhamento à perspectiva de Allport (1954/1979) de que “o contato gerenciado adequadamente” tende a “reduzir estereótipos”, o que nos remete a refletir sobre a expectativa positiva em torno da implantação das políticas afirmativas no Brasil, e quais os principais modelos no mundo que serviram de parâmetros para sua implantação.

2.2 História das ações afirmativas: destaques no mundo

As experiências mais bem-sucedidas quanto à implementação de ações afirmativas se deram em países como Índia, Estados Unidos (EUA) e África do Sul, sendo o EUA o mais conhecido, apesar de não ter sido o modelo mais antigo proposto no mundo. A Índia foi a pioneira na implementação de tais políticas, surgindo em meados do século XIX e XX, com a política de discriminação positiva, através de reservas para representação política para grupos minoritários (15%), cujo objetivo era diminuir o poder dos brâmanes no país. Com a independência, em 1947, e elaboração da constituição do país, também foi abolida a intocabilidade (atos de discriminação em relação ao grupo conhecido como *Dalits*), tornando-a prática criminosa (Feres Júnior et al., 2018).

Feres Júnior et al. (2018) ressaltam que, no nível econômico, também foram tomadas medidas para o avanço e melhoria das condições das chamadas “classes atrasadas”, que totalizavam 3.248 castas ou comunidades (em torno de 350 milhões de pessoas), ou seja, mais de 50% da população. Esse recrutamento serviu de parâmetro para o setor bancário e serviço público em geral. O Governo do estado de Gujarate em 1985, aumentou a cota de 10% para 28% para candidatos às universidades e a empregos no governo. E, em 1990, foram anunciadas medidas seguindo as recomendações da comissão criada para análise desse programa, com o total de 48% de cotas para todos os postos de serviço público, sendo posteriormente acrescentado o critério econômico, dando preferência às classes mais pobres. O Supremo Tribunal aceitou a proposta com a ressalva para exclusão de reservas para o chamado *Cream Layer*, ou seja, pessoas que, independentemente de casta, possuíam profissão de status social elevado e alto nível educacional.

Nos EUA, as políticas afirmativas emergem a partir de 1960, motivadas, principalmente, pelas mobilizações políticas e sociais de movimentos civis organizados. Nesse período, foram

aprovadas em Congresso medidas antidiscriminação que se tornaram lei federal, proibindo a discriminação em serviços voltados ao público, incluindo os seguintes aspectos: emprego, contratação, treinamento, promoção e recrutamento (Feres-Júnior et al., 2018).

Ainda segundo Feres-Júnior et al. (2018), de 1965 a 1978 as ações afirmativas se espalharam pela sociedade norte-americana, sobretudo nas relações de trabalho. O ativismo governamental obrigou empresas prestadoras de serviço a oportunizar políticas igualitárias, bem como as universidades públicas e privadas (em razão das bolsas e dos financiamentos de pesquisa), e após várias discussões e debates na Suprema Corte, chegou-se à conclusão favorável à manutenção e permanência de tais medidas nas universidades do país, considerando o objetivo de promoção da diversidade e dos benefícios educacionais dela decorrentes.

Na África do Sul, tais políticas surgiram em razão da existência do regime *Apartheid*, que grosso modo, significa vidas separadas, mas que na prática referia-se à delimitação de espaços e posições de maior status social para pessoas de cor branca, em detrimento da maioria da população que eram de não brancos e indianos (ou seja, uma discriminação negativa contra esses grupos, que eram considerados uma segunda classe). Esse regime começou a ruir a partir de 1990, com partidos políticos se insurgindo pela liberdade de expressão e supressão da pena de morte. Surge também nesse cenário nacional a figura de Nelson Mandela, que embandeira políticas afirmativas para tentar corrigir os efeitos do regime *Apartheid* no país, com a proposta de promoção social dos negros e manutenção do crescimento econômico da África do Sul. Com a eleição de Mandela, as políticas afirmativas tiveram ainda maior destaque, como um processo a longo prazo, ligado a cultura empresarial, economia, educação e serviço público, tornando-se compulsórias em alguns desses locais. Com o advento da constituição do país, em 1996, em uma referência clara as políticas afirmativas, ocorre a ênfase para a promoção da igualdade de todos perante a lei (Feres-Júnior, et al., 2018).

Feres-Júnior et al. (2018) chamam a atenção para o processo denominado de “reparação”, ocorridos na África do Sul, fruto de intensos debates na esfera educacional, com encontros e discussões que geraram a criação do *Green paper on affirmative action*, que buscava propor estratégias para minimizar as desigualdades no mercado de trabalho (como a criação de suporte institucional para garantir o reconhecimento e o combate à desigualdade e desproporcionalidade do passado), culminando em 1998 com a promulgação no *Employment Equity Act*, pelo Ministério do Trabalho, que previa o estabelecimento de uma Comissão pela

Igualdade no Emprego ligada ao próprio ministério. O objetivo era a promoção da igualdade no local de trabalho a partir de estratégias, de promoção da igualdade de oportunidades e tratamento justo no emprego por meio da eliminação da discriminação injusta, e de implementação de ação afirmativa para reparar as desvantagens no emprego vivenciadas por determinados grupos, a fim de garantir sua representação equitativa em todas as categorias ocupacionais e níveis na força de trabalho.

No Brasil, assim como em outros países, a implementação de ações ou de políticas afirmativas surge a partir da Constituição Federal de 1988, seguindo um ideal de igualdade e o projeto nacional de implantação do Estado Democrático de Direito (Constituição Federal, 1988).

2.3 As ações afirmativas e o sistema de cotas no Brasil

O termo “ação afirmativa” surge no Brasil saturado de uma diversidade de sentidos, o que em grande parte reflete os debates e experiências históricas dos países em que foram inicialmente implantadas, onde as ações afirmativas assumiram formas como ações voluntárias, de caráter obrigatório, ou uma estratégia mista; programas governamentais ou privados; leis e orientações a partir de decisões jurídicas ou agências de fomento e regulação (Moehleck, 2002).

No Brasil, Moehleck (2002) destaca que o mercado de trabalho, a educação (sobretudo o ensino superior) e a representação política são os campos preferenciais de atuação de ação afirmativa. Além da atuação, a ação afirmativa também pode envolver práticas que podem assumir formatos diferentes. O mais amplamente conhecido no país é o sistema de cotas, que consiste em estabelecer um determinado número ou percentual a ser ocupado em área específica por grupo(s) definido(s), o que pode ocorrer de maneira proporcional ou não, e de forma mais ou menos flexível.

Após os anos 1980, no processo de redemocratização do país, algumas ações começam a surgir no cenário social, visando a implementação de políticas afirmativas, como projetos de leis visando o enfrentamento da discriminação racial no mercado de trabalho, no entanto, sem sucesso. Posteriormente, houve uma reorganização e mobilização do movimento negro, com denúncias a chamada “democracia racial”, buscando pressionar o Poder Público para os problemas raciais existentes no país. Mas foi somente com a Constituição de 1988 que algumas ações puderam ser implementadas, como a proteção ao trabalho da mulher, principalmente em

razão do estabelecimento dos Direitos e Garantias Fundamentais (texto constitucional) e dos Direitos Sociais, em seu Art. 7º, estabelecendo o Direito dos Trabalhadores, com a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei (Moehlecke, 2002).

Para Moehlecke (2002), as iniciativas no âmbito do Poder Público indicam certo reconhecimento da existência de problemas de discriminação racial e de gênero. Na década de 1990, novas políticas afirmativas, em razão de lutas e pressões do movimento feminino, como a primeira política de cotas implementada nacionalmente, com o estabelecimento de cota mínima de 30% de mulheres para as candidaturas de todos os partidos políticos do país, somente concretizadas com as Leis 9.100/1995 e 9.504/1997 (Gomes & Silva, 2001). O movimento negro também exerce maiores pressões ao Poder Público, exigindo políticas públicas para a população negra no país, que nesse mesmo período, cria o Programa de Superação do Racismo e da Desigualdade Racial.

Em maio de 1996, é lançado o Programa Nacional dos Direitos Humanos (PNDH), pela recém-criada Secretaria de Direitos Humanos, que estabelece como objetivo desenvolver ações afirmativas para o acesso dos negros aos cursos profissionalizantes, à universidade e às áreas de tecnologia de ponta, formular políticas compensatórias que promovam social e economicamente a comunidade negra, além de apoiar as ações da iniciativa privada que realizem discriminação positiva (Brasil, 1996).

A configuração da agenda das políticas públicas que definiu ações implementadas pelo Poder Público decorre da atuação dos movimentos sociais que exerceram pressão para a implementação de políticas públicas que pudessem oportunizar determinadas pessoas e/ou grupos, a ter acesso aos diversos espaços sociais que estavam sendo demarcados pela exclusão social desses grupos, impulsionando o ciclo das políticas públicas.

No Brasil, especificadamente no campo educacional, um conjunto amplo e diversificado de políticas públicas têm sido implementadas, como aulas de complementação (para o vestibular), financiamento de custo (para acesso e permanência nos cursos em instituições de ensino superior) e mudanças no sistema de ingressos nas instituições do ensino superior, através do sistema de cotas. No campo das relações de gênero, também se identificam ações de políticas públicas, em especial as que definem cotas para acesso. Para além da política de cotas, nossa

questão de investigação se concentra na segregação de gênero no trabalho, o que é observado quando se analisa a efetividade de tais políticas implementadas.

2.4 A igualdade de gênero e efetividade das políticas públicas

No Brasil, a Constituição de 1988, em seu art. 5º, inciso I, foi imprescindível para a busca de promoção da igualdade entre homens e mulheres, desencadeando ações como a criação em 1985 do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM), que visava à promoção de políticas de eliminação da discriminação contra a mulher, além de decretos que buscaram garantir sua atuação em atividades políticas, econômicas e culturais (Vilela et al., 2020).

Transformações sociais e mudanças no sistema produtivo contribuíram para a criação de novos espaços, em que homens e mulheres ocupam setores anteriormente dominados pela presença masculina (Chies, 2010). No entanto, muitas ações ainda precisam ser perpetradas visando uma maior igualdade de condições nesses espaços. Vilela et al. (2020) confirmam essa questão quando nos mostram o resultado de um levantamento realizado pelo Instituto Ethos, em 2016, que revelou alguns entraves à entrada e à ascensão das mulheres nas empresas brasileiras. O universo da pesquisa compreendeu as 500 maiores empresas do país e a amostra final abrangeu 117 delas. A pesquisa indicou que, concomitante ao aumento do nível hierárquico, menor é a representação das mulheres. Além disso, ainda que mulheres possuam maior nível de escolaridade do que os homens, isso não é considerado suficiente para que consigam ascender a cargos mais elevados. Acrescente-se ainda a falta de incentivos para maior presença de mulheres nas organizações, tendo em vista que os principais gestores afirmavam considerarem adequada a quantidade de mulheres na maior parte dos níveis hierárquicos (Gonçalves, 2016).

Por outro lado, Moreno-Gómez et al. (2018) mostram que, quanto mais as mulheres lideram, melhor é desempenho da organização. Gipson (2017) evidencia que mulheres que ocupam cargos de liderança são percebidas como mais eficazes e são avaliadas mais favoravelmente, a depender do contexto e fonte de classificação. Ferrari (2018), por sua vez, afirma que a presença da mulher em posição de liderança estaria associada a uma maior gama de ideias e técnicas para resolução de diferentes tipos de problemas.

No estudo realizado por Vilela et al. (2020), foi evidenciado que muitos são os desafios a serem enfrentados, sobretudo a necessidade de existência de um ambiente organizacional que acolha e valorize a diversidade, que favoreça e ofereça práticas de recursos humanos em direção

à heterogeneidade. Sabemos que atos como esses não surgem ao acaso, são necessárias outras ações que permitam ou incentivem esse processo.

Para Vilela et al. (2020), dois caminhos se configuram como possíveis: ou a empresa ou organização, em razão dos meios disponíveis e interesses organizacionais, por entenderem que seja viável, produtivo e lucrativo, promovem esse incentivo da diversidade, ou seja, da inserção da mulher nesses espaços; ou por atuação do poder público ao incentivar e valorizar essa presença e atuação da mulher, por meio de novas políticas públicas, ou de fiscalização de políticas já implementadas.

Nesta tese, vamos nos deter principalmente na análise do segundo caminho, na análise da efetividade de uma política pública. Bucci (2006) conceitua política pública como a implantação de algum programa de ação governamental, resultado de um processo ou conjunto de processos juridicamente regulados (ex. processo eleitoral, processo de planejamento, processo de governo, processo orçamentário, processo legislativo, processo administrativo, processo judicial) com vistas à coordenação de meios à disposição do Estado e das atividades privadas, para a realização de objetivos socialmente relevantes e politicamente determinados. Em sua formatação ideal, a política pública deve visar a realização de objetivos definidos, expressando a seleção de prioridades, a reserva de meios necessários à sua consecução e o intervalo de tempo em que se espera o atingimento dos resultados.

Ainda para Bucci (2006), a dimensão material desse constructo está contida no programa. É através dele que se deve especificar os objetivos a atingir e os meios correspondentes e apontar os resultados pretendidos, pois trata-se do período para efetivação e obtenção dos resultados para a formulação de certas alternativas, para a adoção de certas decisões.

O sujeito ativo das políticas públicas é sempre o Estado, pois tem a competência constitucional para dar o impulso oficial das políticas públicas, desta forma deve ser realizada dentro do Estado de direito (Araújo, 2017). Assim, Barroso, ao conceituar a efetividade de uma política pública, ressalta que cabe distinguir a eficácia jurídica do que muitos autores denominam de eficácia social da norma, que se refere ao cumprimento efetivo do direito por parte de uma sociedade, ao seu “reconhecimento” pela comunidade ou, mais particularizadamente, aos efeitos que uma regra suscita através de seu cumprimento (Barroso, 1993). A sua efetividade é, então, a combinação da eficácia jurídica, sinalizando aos agentes

públicos sua aptidão para incidir, e a eficácia social, sinalizando que os agentes destinatários estão dispostos a cumprir e a fazer cumprir suas determinações.

As cotas de gênero no âmbito político são um campo interessante para a reflexão sobre a efetividade das políticas públicas: apesar das políticas para a inclusão de mulheres, o Brasil se afigura, na atualidade, como um dos países com maior sub-representação de mulheres na política nas democracias mundiais (Campos, 2019).

As primeiras lutas do movimento feminista foram suscitadas por reivindicações de direitos políticos (até o início do século XIX, o voto era exclusivamente exercido por homens). E, mesmo após a conquista desse direito (através do decreto 21.076, de 24/02/1932), assinado por Getúlio Vargas, considerando o decorrer de mais de um século, ainda permanece um grave quadro de sub-representação feminina nos panoramas políticos, ainda que as mulheres representem mais de 50% do eleitorado no país.

A Lei nº 9.504/1997 (que estabelece normas para as eleições no âmbito nacional), foi modificada em 2009, para inclusão de uma política de cotas para as mulheres, através da Lei nº 12.034 (2009), na qual passou a constar uma determinação da obrigatoriedade de um percentual mínimo do número de vagas resultantes das regras previstas na legislação, em que cada partido ou coligação deveria preencher o mínimo de trinta por cento e o máximo de setenta por cento para candidaturas de cada sexo (Brasil, 2009).

Enquanto dado histórico, tivemos a primeira mulher a ocupar um cargo político de âmbito nacional no ano de 1934, que foi a médica paulista Carlota Pereira de Queiroz (no cargo de Deputada Federal), e a primeira e única mulher a ocupar a presidência da República, que ocorreu apenas no ano 2011, a economista Dilma Vana Rousseff, eleita a 36ª Presidenta do Brasil (Severino, 2019).

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, que ratificou os direitos políticos das mulheres e proporcionou uma expansão nas ações positivas que englobam a mulher como sujeito emergente de direitos, foi necessária a criação de uma organização social, do que Heleieth Saffioti (2004) chamou de “agenda de gênero” para discussão e inclusão da pauta da mulher, congregando os principais problemas enfrentados pelas mulheres no cenário público, a exemplo da violência doméstica e fomentando a criação de vários programas protetivos para atendimento das mulheres vítimas, tendo nos movimentos sociais e feministas importantes

aliados para consolidações das principais conquistas no âmbito governamental (Menuci & Dielsson, 2019).

No ano de 2003, foi criada a Secretaria de Política para Mulheres – SPM, pela Presidência da República, que desenvolveu conferências e cartilhas informativas, buscando dissipar conceitos de igualdade de gênero e permeando o espaço nacional com mecanismos de enfrentamento à cultura patriarcal. Houve maciço investimento de recursos públicos (nos primeiros anos) para a ampliação dos serviços e criação de outros novos, como Centro de Referência de Atendimento às Mulheres; Defensorias da Mulher; Serviços de Responsabilização e Educação ao Agressor; Promotorias Especializadas; além da construção de Redes de Atendimento às mulheres em situação de violência (Menuci, 2018).

Voltando ao cenário político, de acordo com o Tribunal Superior Eleitoral –TSE (2019), o número de mulheres que se candidataram (e tiveram sua candidatura homologada) para concorrer a cargos políticos nas eleições de 2019 foi de 9.204 em um universo de 29.126 candidatos, ou seja, 31,6% das candidaturas eram de mulheres (ou seja, em estrito acordo com a lei de cotas), e dessas 9.204 candidatas, no entanto, apenas 290 mulheres foram eleitas para cargos públicos. Este resultado ressalta que ainda há um longo caminho a ser percorrido em busca da paridade política. Tal fato pode representar um certo paradoxo, tendo em vista o já conquistado, como um suposto empoderamento das mulheres, a ponto de viabilizar sua participação política e o aumento dos números de mulheres eleitas, contudo, os números ainda se mostram baixos se comparados ao número de homens em cargos políticos, quando ainda consideramos que mais da metade dos eleitores são mulheres (Menuci & Dielsson, 2019).

As principais barreiras na seara política enfrentadas pelas mulheres referem-se às questões financeiras e consequente investimento de uma campanha política, das pautas defendidas (pautas muito progressistas e igualitárias dificilmente recebem apoio), das lideranças dos partidos (interesses políticos) e do capital político (acúmulo de vivências políticas). Para Verdade (2013), outro fator primordial que impede a mulher até mesmo de se candidatar refere-se à burocracia do processo seletivo e dos altos índices de reprovação de registros.

Ainda é preciso considerar o reforço ideológico de divisões de espaço (público-privado), em que para a mulher ainda é reservado e tido como obrigatório em muitos contextos sociais (considerando nossa herança patriarcal), os afazeres domésticos e cuidado dos filhos, o que demanda tempo, esforço e dedicação, além das pressões sociais em termos de demarcações fixas

desses papéis, considerando os estereótipos e preconceitos a eles relacionados, que auxiliam e/ou forçam essas mulheres a se manterem distantes desse espaço de poder, o político. Sobre esses aspectos, Costa (2022) em sua tese de doutoramento, aponta para existência de forte relação entre representação social da mulher, normatividade (norma acerca do papel da gestação/maternidade) e presença na política, e ainda evidencia os aspectos relacionados aos valores ideológicos, normatividade no apoio às candidatas mulheres.

E, muitas mulheres, após venceram as barreiras e adentrarem nessa seara, na tentativa de abarcar esse capital político, acabam por escolher como bandeiras eleitorais temas menos polêmicos e mais aceitos pela lógica patriarcal. E, até mesmo, para serem eleitas e terem sucesso, terminam por se adaptar à estrutura patriarcal da política, e não realizando modificações, tal como se esperava inicialmente. Essas mulheres reproduzem o modo masculino de fazer política, não apresentando uma capacidade de atuação que possa repercutir significativamente na qualidade de vida e empoderamento das demais mulheres de sua comunidade, ou seja, mesmo adentrando nos espaços privilegiados de poder político, não compreendem ou não conseguem ter prioridade na implantação e efetivação de políticas públicas para mulheres, pois sua atuação apenas reproduz a ordem vigente, e somente enquanto tal, seu espaço na política é construído e viabilizado e devidamente autorizado (Menuci & Dielsson, 2019).

Estes aspectos ilustram as dificuldades internas e externas para efetivação das políticas públicas implementadas, seja por uma resistência social (não reconhecimento), seja por um processo de adequação e/ou internalização da própria mulher ao status quo (que as afasta de manter a pauta de lutas e conquistas femininas como bandeira a ser levantada para o enfrentamento dos desafios e fronteiras internas existentes), seja por um sentido de sobrevivência no ambiente institucional/social hostil, ou por todas elas combinadas.

A seara política é um dos campos mais abrangentes para a implementação de políticas públicas, por perseguir uma representação paritária. Em outros campos predominantemente masculinos, em que as mulheres têm ainda menos capacidade de enfrentamento, maiores são os desafios para as mulheres para enfrentar a resistência institucional e social, além de uma cultura organizacional que favorece à adequação da mulher ao único *modus operandi* (modo de funcionamento próprio da instituição), ou seja, o masculino. Vertemos, então, o nosso olhar para

a mulher na seara militar, que se configura como um desses espaços eminentemente masculinos de atuação.

2.5 A inserção da mulher no contexto da Polícia Militar enquanto política afirmativa

A inserção da mulher nas polícias militares no Brasil é um fenômeno recente na história dessas instituições, cujas origens remontam às forças públicas criadas durante a primeira metade do século XIX (Soares & Musumeci, 2005). Esta inserção ocorreu de forma mais evidente entre o final da década de 1970 e início dos anos 1980, enquanto uma tendência dos estados relacionada tanto a uma nova configuração no mundo do trabalho quanto ao desgaste da imagem das polícias por cenas constantes de violência arbitrária durante os anos de ditadura militar. A inclusão da mulher nos quadros policiais representou uma proposta de reformulação da imagem da instituição, por se julgar que as mulheres “naturalmente” seriam menos violentas, além de ser resultado de mudanças importantes no cenário político e social brasileiro que possibilitaram ao público feminino o acesso a espaços até então predominantemente masculinos (Calazans, 2005).

Não foi diferente no estado de Sergipe: o ingresso de mulheres na Polícia Militar se deu nas primeiras décadas do século XIX, a partir do ano de 1989, nos quadros de sargento e alunas do curso de formação de oficiais; para o quadro de soldado, o ingresso se deu apenas a partir do ano de 1993. Desde então, o ingresso de mulheres na PMSE seguiu uma tendência observada na maioria das instituições policiais do país, ou seja, dissociado de mudanças significativas nas estruturas da corporação, que permaneceu investindo num viés bélico de formação militar, com forte amparo na manutenção do Regulamento Disciplinar do Exército na instituição (RDE).

De acordo com Souza (2009), o cenário da Polícia Militar de Sergipe era conhecido pelo longo histórico de ações violentas cometidas por seus membros; os anos 1980 foram marcados por muitos desafios, tais como: problemas financeiros, de equipamentos e efetivo, que se agravavam diante do crescimento dos índices de violência e criminalidade no Estado. Com policiais envolvidos em denúncias de corrupção, de homicídios e até participação em grupos de extermínio, a PMSE chegou ao final dessa década com a imagem bastante debilitada diante da sociedade, que com a maior liberdade de imprensa, seguia denunciando com menor receio os casos de abuso cometidos pelas polícias.

Na Figura 2, podemos verificar uma diminuta referência à inclusão da “Polícia Feminina” na PMSE através de uma campanha publicitária do governo do Estado cujo título é “Polícia Militar. Coragem e dedicação a serviço da sua segurança”. Nela, observamos o destaque à figura do policial militar, com a consequente vinculação da imagem do policial ao universo familiar, afetivo e de cuidado. Souza (2009) pontua a história da inclusão da mulher apresentando o texto da campanha publicitária com algumas falas acerca da inovação através do processo de inserção do efetivo feminino na corporação, bem como da criação da polícia montada, ou seja, com o uso de cavalos para reforço no policiamento ostensivo.

Figura 2

A inserção da mulher na PMSE (18 de maio de 1989)



Nota. Fonte ilegível: Souza (2009, p. 50).

A PMSE, em 1989, tinha a Polícia Feminina, formada por duas alunas de Oficial e duas Sargentas; é do ano de 1993 a primeira turma de soldados com a presença de mulheres. Posteriormente, essas mulheres ficaram concentradas na Companhia de Polícia Feminina (CiaPfem), e, de acordo com a Lei de fixação do efetivo em 1996 (previsto para 6.525 policiais),

a PMSE tinha nessa época na Companhia o total de 217 mulheres, cujo número não chegava a 5% do efetivo total (Souza, 2009).

Nas figuras 3 e 4 podemos ver essas primeiras policiais: em fevereiro de 1989, no Quartel em Ilha do Outeiro (no estado de Belém do Pará) e em frente ao CFAP, após retornar do Curso de Formação de Sargentos nesse estado, no mês de março de 1990.

Figura 3

Policial Joanete no Quartel em Ilha do Outeiro



Nota. Fonte (imagem com baixa resolução): Souza (2009, p. 51).

Figura 4

Policial Joanele no CFAP (Centro de Formação)



Nota. Imagem com baixa resolução, Fonte: Souza (2009, p. 51).

Na atualidade, a PMSE conta com o quadro efetivo total de 5.489 policiais, sendo 440 homens e 80 mulheres do quadro de oficiais; em relação aos praças, são 4.393 homens e 576 mulheres. Devemos levar em consideração que, três vezes ao ano, são realizadas promoções que podem alterar o quantitativo de cada quadro (praças e oficiais), bem como são publicados alterações quase que diariamente, seja por inclusão de militar ou aluno em formação por ordem judicial, retorno de militar aposentado em condições especiais (BESP), afastamento de militares por motivo de saúde, acidente de trabalho e por tempo de serviço, alterando esses dados frequentemente no correr do mesmo ano. A tabela 1 apresenta o efetivo da PMSE contabilizado em 03 agosto de 2022.

Tabela 1*Efetivo atual da PMSE (atualizado até ago/2022)*

EFETIVO POLICIAL PMSE			
	Sexo		Total
	Homens	Mulheres	
Oficiais	440	80	520
Praças	4.393	576	4.969
TOTAL	4.833	656	5.489

Nota. Fonte: 1ª Seção do EMG/ PMSE (setor de controle de efetivo).

Na tabela 1, consta o efetivo ativo da PMSE, em que as mulheres representam 11,95% do efetivo total, sendo esse percentual maior quando se considera somente o quadro de oficiais, (18,18%) quando comparado com o quadro de praças (13,11%). Vale ressaltar que 50% dessas mulheres do quadro de oficiais (40 mulheres) vieram do quadro de praças, conforme publicação de ata de classificação e conclusão de curso de CHO (BGO 225, 2021), posto que subiram mais um degrau na carreira militar por meio de processo judicial, que garantiu a reparação de danos por falta de oportunidade de inscrição em concurso interno da PMSE em anos anteriores.

A partir do quadro de efetivo e acesso à lista de antiguidade das militares (Intranet/PMSE), temos um dado importante que se refere ao fato de que muitas dessas mulheres já estão próximas de completar 30 anos de efetivo serviço, e, caso não haja novas convocações, nos próximos cinco anos, esse efetivo será bem inferior a 10% (1ª Seção do EMG/PMSE, 2022).

Diante desse quadro representacional em termos numéricos, partimos então para considerar o olhar para o processo histórico e representacional do surgimento dessas mulheres nas fileiras da corporação. Souza (2009) realizou um estudo na PMSE que teve como objetivo investigar as representações sociais sobre a presença feminina (da mulher) na instituição, buscando compreender como as mulheres (policiais femininas) estruturam sua identidade profissional, numa entidade marcadamente masculina. No estudo, foram entrevistados 325 policiais (271 homens e 43 mulheres), e os resultados apontaram que a presença da mulher nesses espaços se constitui como um “outro” indesejado, se afigurando como uma “ameaça” à preservação da identidade policial, por serem “carentes” de “proteção” e mais ajustadas ao espaço interno da PM do que às atividades de policiamento ostensivo, valores sustentados em

argumentos belicistas que reforçam a existência de um *ethos* guerreiro, da distribuição e dos processos de socialização interna, os contornos imaginários do campo da segurança pública como espaço da “guerra” e, por sua vez, lugar incompatível, com raras exceções, para mulheres.

As mulheres foram representadas como “naturalmente “frágeis” e tecnicamente “despreparadas” para a atividade de rua, espaço hegemonicamente masculino; as mulheres lidam de diferentes formas com o lugar subalterno a elas reservado. Souza (2009) enfatiza a necessidade de refletir sobre a natureza dessa inclusão e dos processos que configuram um quadro de frágil identidade de gênero das mulheres na PMSE, de modo a compreender o impacto que as diferentes orientações no campo da Segurança Pública exercem nas relações entre homens e mulheres policiais militares em Sergipe.

Os resultados do estudo de Souza (2009) traduzem uma representação da mulher cristalizada no tempo, carregada de estereótipos e preconceitos, como a delimitação de espaço (externo – masculino, interno – feminino), da fragilidade, necessidade de proteção, subalternidade, bem como enfatiza um perfil ou modelo esperado para o desenvolvimento do papel profissional, ligado ao masculino e ao homem, ao qual a mulher parece não corresponder ou se adequar.

Em uma direção oposta à perspectiva de Souza, Braga (2014) realizou uma pesquisa acerca da presença da mulher em unidades operacionais da PMSE considerando a sociabilidade do cotidiano profissional. A autora constatou que a participação das mulheres no trabalho operacional da Polícia Militar está envolta pela diversidade de poderes estabelecidos, pelo não reconhecimento de determinadas ações em detrimento da manutenção do modelo de masculinidade vigente, mas também apontando para novas formas de se fazer o policiamento ostensivo.

Em relação ao modelo “masculino”, foi percebido que é possível ampliá-lo astuciosamente com outros atributos, dentre eles flexibilidade, criatividade e atenção. A autora enfatiza as dificuldades enfrentadas pelas mulheres no exercício da profissão, bem como aponta para a observação da singularidade da mulher nesse espaço, quando se renuncia às comparações com esse modelo instituído, e se permite que as mulheres possam usar de criatividade para inovar e surpreender positivamente nas práticas laborais e nas interações sociais.

A ênfase na não comparação se dá, principalmente, em razão da força que a representação performática da farda exerce sobre o “corpo policial” e que exterioriza todo um

modo de ser policial e de uma cultura organizacional focada no elemento masculino e no uso da força, na qual a mulher precisaria se adequar para literalmente “existir” nesse local, e não apenas ser vista como esse “outro”.

Esse aspecto de adequação institucional foi crucial em outro estudo realizado por Grisoski (2020), que avaliou as questões de gênero nas instituições militares sob o olhar performático de Judith Butler (2019), enfatizando as imposições oriundas das práticas das instituições militares (marcadamente disciplinadoras), as quais são responsáveis por fornecer uma lógica de pensar a mulher performando o “gênero masculino” nesse contexto, como forma de ajustamento ao modelo esperado de atuação na seara militar.

O uso da farda nas forças policiais, por si só, funciona como elemento simbólico de performatividade, enquanto atos performáticos propositais. As instituições militares são historicamente disciplinares, e, de acordo com Mendes (2006), atuam com a produção de leis e regulamentos predominantes que repercutem diretamente nos corpos dos sujeitos. Corpos disciplinados, são, portanto, corpos sujeitados.

Para Butler (2018), a “sujeição” é, literalmente falando, a feitura de um sujeito, um princípio regulador no qual o sujeito é formulado e reproduzido. O que ocorre é que, durante toda a vida, os indivíduos são sujeitados às normas sociais, institucionalizações, obrigações, privilégios, entre outros. Essa sujeição não ocorre sem consequências para os indivíduos, ela perpassa a simples execução dos papéis sociais e se inserem na vida das pessoas, em formas de atitudes e comportamentos mais ou menos permanentes.

A exemplo disso, temos a “pessoa civil” que, ao adentrar nos quadros de uma instituição militar, desde o início do curso de formação, através, principalmente, dos rituais existentes (ex. batismo policial) vai formando uma ideia de “corpo policial”, de um “vestir a farda”; dito isto, os próprios jargões ventilados na interioridade da instituição, nada mais são do que a forma com que esse indivíduo vai interiorizando um modo de ser e de pensar “exclusivo de ser policial”.

De modo geral, ressaltamos que ocorre essa internalização de atitudes e condutas mais ativas e repressivas em homens e mulheres também fora da instituição¹, ou seja, na vida sexual-afetiva, social e familiar, e, principalmente, na criação dos filhos².

As questões percorridas até aqui convergem para o que parece ser o principal problema: a existência desse único modo de ser polícia, aquele voltado para o confronto belicoso, de uma instituição que combate o inimigo, que usa da força necessária para combater o “mal”, sem considerar o seu papel de promover a manutenção da paz social e resolução de conflitos sociais, e não apenas uma força armada do estado, cuja herança está vinculada a sua criação e manutenção ideológica como força auxiliar do exército.

Mas, de um modo estranhamente interessante, ressaltamos que, ainda assim, podemos considerar que a mulher nesses espaços consegue performar esse gênero masculino (deduzimos isto em razão delas permanecerem nas fileiras da instituição por mais de 25 anos, desde a primeira inserção, sem nenhuma expulsão ou afastamento por inadequação à profissão), e esse ato, conforme aponta Butler (2019), funcionaria como uma subversão da identidade de gênero, apontando para uma possível quebra das posições binárias existentes, as quais ainda são fortemente vigiadas e mantidas socialmente em quase todos os espaços de poder, sobretudo o profissional.

No entanto, tudo isso parece ocorrer, mas não sem consequências, e nos faz questionar se esse ato permite uma inclusão da mulher nesses espaços ou apenas evidencia e valoriza ainda mais o masculino e o homem nesse ambiente, ao ponderarmos sobre a forma como a mulher ainda é percebida, se ainda é um “outro” ou se ela é, de algum modo, integrada e reconhecida nesse contexto laboral, considerando sua identidade, personalidade e perfil de funcionamento.

Voltando então à questão formulada no início do capítulo sobre as ações afirmativas, constatamos que a efetividade de uma política implementada, estando ligada às instâncias

¹ Estas pistas nos remetem à sujeição dos corpos policiais, que coopta tanto homens quanto mulheres, mas, em relação às mulheres, me soa como um ato de “sobrevivência ou enquadre” para umas (um modo de existir e de ser vista ou reconhecida) ou por uma “inclinação performática” para outras (as se sentiam confortáveis nesse papel), dentro desse ambiente, que só permite um modo de ser, de atuar “como se”, com uma única formatação – a masculina – tendo em vista que a perspectiva mais “feminina” se apresenta como invisível ou como “um outro” à parte, particularmente inserida dentro de uma lógica exclusão-dominância.

² Ao realizar atendimentos às mulheres policiais e seus dependentes (no Núcleo de Atenção Psicossocial da PMSE), percebia a evidência dessa postura mais fria e distante dos “pais” policiais e menos afetiva e acolhedora das “mães” policiais, aliada à falta de diálogos e ao excesso de cobranças, e, quando em conversa com os genitores, era visível o desconforto de “papéis”, o policial e os demais, como se eles fossem irreconciliáveis.

jurídicas da norma e seu reconhecimento social, demanda tempo e esforço contínuo. Para tanto, considerando ainda a complexidade que envolve a temática de gênero, ponderando principalmente sobre a existência de preconceitos em torno dos papéis desempenhados por homens e mulheres na sociedade, analisamos esse constructo sob o olhar da psicologia social, mais especificadamente no processo de categorização.

3 GÊNERO E PROFISSÃO: CATEGORIZAR É PRECISO?

Neste capítulo, vertemos nosso olhar para o constructo “gênero”, além de uma explanação acerca das dificuldades enfrentadas pelas mulheres na seara profissional e os efeitos negativos da “categorização de gênero”. Ainda considerando a categorização na perspectiva da psicologia social, discorreremos sobre o processo de conformação do ser policial, e do ser policial e o gênero.

3.1 Gênero: um constructo complexo e multifacetado

A proposta de distinção entre sexo e gênero foi feita inicialmente por Money et al. (1955) e Stoller (1968), em razão da impossibilidade de classificar determinados sujeitos como machos e fêmeas a partir do dimorfismo sexual, considerando à ausência de uma clara demarcação dos caracteres sexuais secundários ou por problemas de caráter cromossômico ou hormonal que afetavam a diferença sexual.

O feminismo realizou uma releitura dessa categoria, incorporando-a a dimensão das relações de poder, elemento importante para compreender a situação de opressão e subalternidade que marca a condição das mulheres em nossas sociedades. Diante disso, dois elementos foram centrais nessa releitura: a dimensão histórica da construção do gênero (o que leva à diferenciação da dimensão do sexo), e a análise da designação das mulheres como associadas à natureza e à vida privada como efeitos de relações de poder.

O termo “gênero” surge, então, como categoria de análise em vários estudos acadêmicos, para tratar das questões que envolvem as desigualdades que marcam as experiências das mulheres nas diversas situações. No entanto, esse termo é marcado por uma heterogeneidade epistemológica, teórica e metodológica.

Podemos identificar os estudos de gênero embasados no positivismo lógico, que apresentam amplos mapeamentos e descrições sobre o quantitativo de mulheres, seu perfil de moradia, educação, trabalho, índices de maternidade, violência e assim por diante; articulações com o materialismo histórico e dialético, com a incorporação da ideia de patriarcado e da crítica à constituição da família burguesa como pilares do capitalismo, até as correntes pós-estruturalistas que vão dialogar com a noção de gênero, com intuito de desconstruí-la e de

apontar os efeitos de dominação sexista que tal categoria estaria difundindo (Santos, et al., 2016).

Para Matos (2008), a heterogeneidade da produção como objeto de reflexão e análises acerca nos traz duas perspectivas: do estatuto da “temática” e do “conceito” de gênero na academia brasileira. Em razão dos estudos de gênero, com articulações com o feminismo e com as ciências, o gênero se tornou não mais apenas uma noção, ferramenta ou construto analítico, mas sim um novo campo nas ciências humanas e sociais e mesmo um novo campo epistêmico das ciências.

A partir disso, algumas das teorias e estudos vão abordar a questão de gênero como um conceito necessário e elucidativo de formulações, não a concebendo como um elemento central das análises, enquanto em outros estudos, ela ocupa uma posição de destaque. Ou seja, enquanto no primeiro elas operarão como “teorias e gênero” (afigurando o termo gênero como categoria de análise, mas não como perspectiva teórica) e os outros que seriam definidas como “teorias de gênero” com um viés de abordagem feminista.

O movimento feminista teve um papel importante ao introduzir um modelo alternativo de produção do conhecimento, ao reconhecer que as mulheres possuem uma experiência histórica diferente das experiências masculinas. A história das mulheres passou a estabelecer as categorias homem e mulher como relacionais e construídas historicamente; com isso, Scott (1995) destaca a utilidade da categoria gênero para a historiografia e sua função de ruptura com a naturalização universal, reconhecendo as diferenças entre homens e mulheres, considerando, inclusive, que a relação entre os sexos não seria, portanto, um evento natural, mas uma interação social construída e remodelada incessantemente, nas diferentes sociedades e períodos históricos.

Para exemplificar a questão levantada por Scott, retomamos os estudos da antropóloga americana, Margareth Mead (1949/1971, 1950/2006), já mencionados na introdução desta tese, que realizou uma análise do comportamento e temperamento nas sociedades tribais da Nova Guiné e traçou um paralelo com a sociedade norte-americana. Para Mead, o sexo não é uma poderosa força motriz para homens e mulheres do mesmo modo em todas as culturas. Ao realizar a comparação do comportamento de homens e mulheres entre sociedades, a antropóloga contribui com a desnaturalização das diferenças entre os sexos, mostrando como a cultura influência na construção das diferenciações e demarcações entre as pessoas (Galinkin & Ismael, 2013).

Ademais, o gênero é concebido como uma construção social, como já afirmaram Scott e Simone de Beauvoir (1949/1999) em seu livro intitulado “O segundo sexo”, e, enquanto categoria social, ou seja, não natural, está sujeita a mudanças e novas formulações e circunscrições. A questão que emerge em Butler (2019) é se essa construção é um determinismo ou livre arbítrio, o que leva a questionar as fronteiras limitadoras de um discurso cultural hegemônico, baseado em estruturas binárias que se apresentam como universais, e a instigar saídas possíveis dessas fronteiras limitadoras.

Apesar das discussões acadêmicas, no entanto, quando se visa tratar de gênero enquanto política pública, para além de pressupostos teóricos e filosóficos, é preciso pensar em instrumental prático: nesse sentido, apesar do reconhecimento de todas as discussões acadêmicas sobre a construção do gênero como performance, a sociedade ainda opera de maneira a evidenciar a binariedade do gênero, as questões identitárias de gênero e a divisão sexual do trabalho (consequência das práticas culturais enraizadas ao longo do tempo na estrutura conhecida como patriarcado).

Concebemos o gênero como culturalmente construído, contudo, focaremos nosso olhar direcionado para a divisão sexual do trabalho, cujo impacto da questão identitária pode ser verificado de maneira empírica nas questões que envolvem o ambiente laboral, e que vai permear desde a escolha profissional até as demarcações existentes dentro das instituições profissionais.

3.2 A mulher no contexto profissional – contornos da divisão sexual do trabalho

Na literatura brasileira, as discussões acerca da divisão sexual do trabalho vão se situar sob dois pontos principais: 1 - A divisão como base fundamental em que se assentam as hierarquias de gênero na sociedade, promovendo privilégios aos homens e consequentemente desvantagens e restrições para as mulheres e 2 – As hierarquias de gênero ainda vão assumir formas diferenciadas segundo a posição e classe social das mulheres (Biroli, 2016). Nesse trabalho nos deteremos apenas no primeiro ponto, ou seja, mesmo considerando a importância da temática, não serão aprofundadas a análise acerca da interseccionalidade entre: gênero, classe e raça.

Yanoullas (2013), em seu livro intitulado “Trabalhadoras: análise da feminização das profissões e ocupações”, apresenta estudos feministas sobre gênero e trabalho, enfatizando

questões contemporâneas sobre o “não” interesse de mulheres em profissões tidas como “masculinas”, denúncia das formas esperadas de atuação em profissões tidas como “femininas”, da divisão sexual do trabalho e da produção científica da mulher.

A contribuição principal dessa publicação é a ênfase e identificação das mudanças e permanências ocorridas no campo das relações de trabalho, colocando uma lente nesse fenômeno, bem como para o processo de “naturalização” das capacidades e habilidades da mulher. De modo geral, também são analisados os aspectos históricos e culturais de tal configuração, concluindo que se não houver mudanças culturais, provavelmente a realidade não mudará com facilidade.

Ao estudar o efeito dos estereótipos na concordância de gênero em profissões, Pinheiro e Freitag (2020) demonstram que as pessoas atribuem gênero gramatical às profissões a partir das crenças e dos estereótipos convencionais socialmente, ou seja, o julgamento da masculinidade ou feminilidade de uma dada profissão dependeria do *priming* e da frequência dos nomes das profissões, refletindo a estereotipia compartilhada entre os grupos sociais.

Consideramos que os estereótipos de gênero, cuja origem remonta à nossa herança judaico-cristã, além de estarem presentes gramaticalmente – já que as línguas marcam a distinção de gênero em suas regras, e principalmente nas nossas representações mentais –, acabam também por influenciarem nas demarcações de tarefas e funções a serem desempenhadas por homens e mulheres nos contextos profissionais. Associar a mulher apenas a elementos de feminilidade e o homem a de masculinidade reforça desigualdades que se traduzem em exclusão social, considerando a dificuldade para inserção da mulher em profissões tidas como “masculinas” e um distanciamento dos homens das profissões tidas como “femininas”, com a consequente marginalização de alguns desses espaços.

Foi o que verificou, por exemplo, Santos (2021) ao analisar a influência dos estereótipos de gênero no julgamento de profissões vistas socialmente como masculinas ou femininas (sobre papéis de gênero, sexismo e dominância social) na perspectiva de adolescentes em processo de escolha profissional. Em sua pesquisa, participaram 486 sujeitos, e os resultados apontaram para uma rigidez nos estereótipos de gênero, com os adolescentes sendo mais favoráveis quando a ocupação seguia um padrão de normatividade e rejeição ao fato de uma mulher ocupar uma profissão socialmente masculina. Do mesmo modo, Barros e Mourão (2018) observaram resultados com padrões distintos, de acordo com o gênero na escolha do curso superior, bem

como na assunção de responsabilidades relativas às tarefas domésticas/familiares. Os dados mostraram que as áreas predominantemente masculinas apresentavam inclusive maiores salários e prestígio, e as mulheres, quando exerciam as mesmas tarefas, ganhavam menos.

Mesmo com políticas de ampliação do sistema educacional, as transformações no padrão laboral ainda não foram suficientes para superar as desigualdades entre homens e mulheres em relação aos rendimentos e à precariedade das relações de trabalho. Outro fator que se destaca refere-se à permanência dos padrões hierárquicos nas relações com as mulheres, além da influência de outras variáveis, como raça e estrato social (Biroli, 2016).

Em relação à posição das mulheres nas relações de trabalho, observamos que o cerne dessa exploração é caracterizado pela dominação de gênero, em um conjunto variado de abordagens, atravessados pela divisão do trabalho doméstico não remunerado, na divisão do trabalho remunerado e nas relações de poder nas sociedades contemporâneas (Biroli, 2016). Para Delphy (2013), o capitalismo e o patriarcado, apesar de sistemas distintos, se incidem e se sobrepõem um pelo outro para tornar essa posição (inferior) uma realidade.

Observando especificamente a seara de estudo desta tese, sobre a divisão de trabalho na polícia militar, estudos nas unidades regionais têm mostrado que as mulheres, mesmo em funções e cargos de chefia, como ocorre com o oficialato (cargo de gestão), a maioria das designações funcionais ainda é, predominantemente, em funções administrativas e de relações públicas, tidas como sendo atividades-meio e não como atividades-fim da corporação (Capelle & Melo, 2010). Os lugares ainda são dispostos seguindo o padrão de gênero que reserva aos homens o espaço público e às mulheres o espaço privado, justificados pelos homens como sendo uma forma de proteger a mulher do perigo das ruas. E esse sentido de proteção enraizado toma contornos sexistas, por ser uma proteção que inferioriza o outro, o chamado sexismo benevolente (Glick & Fiske, 1996), que, apoiado em crenças sobre a inferioridade feminina, com a mulher afigurando-se como carente de proteção, baseados numa ideologia patriarcal, serve como justificativa para o exercício do poder masculino, além de reforçar a desigualdade de gênero.

De acordo com Nunes e Lima (2021), acerca da desigualdade de gênero, três problemáticas se entrecruzam, dificultando ao máximo a permanência da mulher no espaço laboral, a saber: piso pegajoso, teto de vidro e o fenômeno da abelha rainha. O piso pegajoso refere-se à permanente segregação da mulher no plano horizontal do mercado de trabalho,

confinadas às exigências similares às funções domésticas, ou economia do cuidado (cuidado das crianças e limpeza do lar), as quais são desvalorizadas socialmente, como forma inferior de trabalho, além da dificuldade de desvinculá-las da noção de competência natural da mulher (visão essencialista); por isso o termo “pegajoso”.

Não à toa, não observamos com frequência, o Estado ou mesmo a iniciativa privada investir em creches, hoteizinhos ou locais de acolhimento para crianças em idade anterior a escolar (educação formal). A licença maternidade é de 180 dias para mulheres e 05 dias para homens (em países da União Europeia ambos progenitores tem direito a licença maternidade e paternidade de, pelo menos, 04 meses, ou seja, existe equidade de gênero), o que existe em nosso país é uma exceção para os pais sozinhos (ou seja, sem a presença da mulher), em que o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu pela primeira vez, em maio de 2022, que um homem obtivesse os mesmos 180 dias concedido às mulheres (STF, 2022).

No teto de vidro, o que vai existir é uma segregação vertical, na qual a maioria dos trabalhadores que ocupam os cargos de direção são homens, e quanto maior o prestígio e melhor remuneração do cargo ou função, maior a presença masculina, existindo ainda, barreiras invisíveis que impedem a ascensão das mulheres a esses cargos ou funções.

Em relação às barreiras impostas às mulheres no fenômeno “abelha-rainha”, diferente das demais, as mulheres têm participação direta na criação ou manutenção das barreiras. O que parece ocorrer, é que as mulheres que conseguem desgrudar do piso pegajoso, furar o bloqueio invisível do teto de vidro, e, portanto, ocupar os espaços de poder, começam a reproduzir a cultura machista e sexista, por se sentirem ameaçadas em seu espaço de poder.

Com relação a esse fenômeno, (Derks et al., 2016) descreve a discriminação direta de algumas mulheres no poder contra suas subordinadas, oriunda, em grande parte, em razão da herança da cultura patriarcal, responsável por encorajar as poucas mulheres que ascendem ao topo, a ficarem inseguras de perder sua autoridade.

O caminho das mulheres ao topo da instituição é tortuoso, restrito (Nunes & Lima, 2021), muitos são os desafios enfrentados, e esse sentimento de ameaça, pode fazer com que ocorram três tipos de comportamentos na mulher, com alguns já explicitados no capítulo I (sobre a mulher na seara política) 1 - autoapresentação masculina (competitivo, assertivo, ambiciosos), 2 - distanciamento de outras mulheres, e 3 - legitimação da hierarquia de gênero.

A mulher quando chega ao topo da hierarquia na carreira policial (ex. Oficiais Superiores), ou mesmo antes, no início da gestão, como Aspirante a Oficial, pode se sentir cooptada a vivenciar o fenômeno da “abelha-rainha”, ao chegar ao poder, tanto pelo sentimento de ameaça de perda de espaço, quanto em razão de uma busca por distanciar-se do grupo inferiorizado socialmente (nesse caso, o outro grupo de mulheres pertencentes aos quadros mais baixos na carreira), também pode, através de uma mobilização social³, tentar promover uma saída individual da categoria desfavorecida socialmente, o que pode provocar um dos comportamentos acima descritos por Nunes e Lima (2021): o distanciamento de outras mulheres, a autoapresentação masculina e a legitimação da hierarquia de gênero. No entanto, consideramos que as barreiras que se apresentam no topo da carreira impõem-na a reconhecer, também para elas, a existência de impermeabilidade das fronteiras de gênero na carreira militar.

Apesar desse panorama geral, algumas pequenas mudanças começam a ser vislumbradas mais recentemente em algumas áreas, como mostra estudo comparativo sobre desigualdade de gênero no mercado de trabalho realizado por Haussmann et al. (2018) sobre contratações em áreas de ciências sociais e aplicadas (administrador, contador e economista), coletadas no Ministério do Trabalho, relativo ao RAIS (relação anual de informações sociais), entre os anos de 2013 a 2015: em todas as áreas houve decréscimo da desigualdade, sendo a área da economia a que mais se destacou.

Por outro lado, a análise pormenorizada das desigualdades de gênero no Brasil ainda é muito insuficiente, havendo a necessidade de incentivar atitudes proativas das empresas, visando a elaboração de formas e trabalhos flexíveis para as mulheres. A lacuna de pesquisa sobre a temática merece investigação, devido a sua relevância e impacto social, e enfraquece a elaboração de políticas públicas, ao mesmo tempo que torna a avaliação das políticas já implementadas dependente de evidências indiretas e perceptuais.

Nessa direção, constructos da Psicologia Social, como o processo de categorização social, podem ser aliados na avaliação da política pública, em especial para as consequências da

³ Para a Teoria da identidade Social (TIS), a partir do sistema de crenças sociais, cujos valores interferem diretamente no comportamento das pessoas, pode ocorrer: 1 - Sistema de Crenças na Mobilidade Social (nesse sistema, em que há crença na possibilidade de permeabilidade, os sujeitos não satisfeitos com as condições oferecidas pelos seus grupos de pertença, buscam estrategicamente e individualmente migrar para outros grupos e, 2 – Sistema de Crenças na mudança social (na qual a sociedade, vista como estratificada e impermeável às mudanças e às tentativas individuais, sustentam-se na busca por estratégias coletivas (comportamentos intergrupais) (Torres & Camino, 2013).

inserção da mulher, traduzidas em termos de preconceitos e estereótipos sociais, bem como por fornecer propostas interventivas e perspectivas de enfrentamento.

3.3 A Categorização social

3.3.1 A categorização como processo cognitivo

A categorização como processo cognitivo é uma forma de estruturar uma informação, tendo em vista que procura refletir a organização da estrutura informacional de uma pessoa sobre determinado assunto. Estruturas do conhecimento são representações da ordenação das ideias na nossa memória, e cada estrutura existe como ideia, objeto, evento e como grupo de atributos o qual é vinculado a outro arcabouço do conhecimento. Quando aprendemos, alcançamos novas estruturas e ligações, adicionando novas informações àquelas existentes, ou alterando-as, através do processo de reestruturação (Lima, 2010).

As modalidades de categorias são: naturais, nominais, artefatuais e sociais. As categorias naturais são aquelas que se ancoram em leis físicas e biológicas, pois possuem uma essência que as define por sua natureza (ex. sol, lua, planetas), as nominais são definidas pelo uso de convenções sociais ou linguísticas; os artefatos são os rótulos verbais (e esses rótulos dependem do contexto); no tocante às categorias sociais são aquelas situações em que uma pessoa deixa de ser vista individualmente, passando a ser qualificada por pertencer a uma totalidade, a partir de alguns critérios, tais como: cor da pele, idade, gênero (Pereira, 2013).

A categorização é um processo inevitável, bem como componente essencial da cognição (Bruner, 1957), funcionando como mediador cognitivo entre a nossa percepção e o mundo a nossa volta. Envolve a aplicação dos rótulos verbais a objetos presentes no mundo físico, mental ou social, e esses rótulos podem ser aplicados em razão do processo da categorização corresponder à uma classificação do objeto como componente de um grupo, na qual se supõe que o objeto possui qualidades semelhantes aos membros desse grupo e diferente dos membros de outros grupos (Pereira, 2013).

Essa etiquetagem é essencial no processo de formulação do conhecimento sobre o mundo, para aquisição de novos conhecimentos, além de nossa adaptação e sobrevivência no mundo e auxilia no tratamento de novos elementos em função das crenças já existentes em nosso arcabouço mental. Ocorre que nem toda categoria é processada da mesma forma, algumas serão

mais salientes que outras: essas são as chamadas categorias primitivas (Allport, 1954/1979), por permitirem a assimilação e identificação rápida e simples, pela existência de diferenças facilmente destacáveis.

Assim, as funções desempenhadas pela categorização, pelo enfoque cognitivo são: classificação, planejamento futuro e armazenamento (Medin & Ross 1996). No entanto, com o desenvolvimento dos estudos da ciência cognitiva, o processo de categorização deixou de ser visto apenas como processo individual, passando a ser considerado como processo cultural e social de construção da realidade, ou seja, nossa participação no ambiente vai interferir na nossa percepção do mundo, avaliação e julgamento sociais. E sobre esse olhar, uma outra vertente da psicologia social também se debruçou para análise do processo de categorização numa perspectiva grupal, trata-se da Teoria da Identidade Social (TIS).

3.3.2 A categorização na sociocognição

A perspectiva sociocognitiva (Tajfel et al., 1971) introduz o conceito de Identidade Social, que se refere a uma consciência que o indivíduo possui de pertencer a um determinado grupo social, com a carga afetiva e emocional que este pertencimento lhe agrega. Identidade social pressupõe que existe uma percepção dos indivíduos em buscar alcançar um tipo de alinhamento de grupo que contribua para a obtenção de uma autoimagem positiva, e ao mesmo tempo permita a sua diferenciação dos demais grupos, no processo de comparação social, cujas consequências são que, quanto maior o sentimento de pertença, maior será a necessidade de diferenciação positiva entre o seu próprio grupo (endogrupo) e os demais (exogrupo). Segundo Torres e Camino (2013), o conceito de identidade evoca formas sócio-históricas de como o sujeito tem sido representado, ou de como ele se representa a si mesmo. Assim, a identidade é descrita como representação, cuja função é a de nos diferenciarmos uns dos outros, envolvendo um processo psíquico (de como construímos esta representação) e os conteúdos dessa mesma representação. Desse modo, a *identidade pessoal* se refere a especificidade social do indivíduo e a *identidade social* se refere às representações sobre os grupos aos quais o sujeito pertença.

Assim, a Teoria da Identidade Social se situa em dois processos básicos: comparação e a categorização social. Segundo Tajfel e Turner (1979), na comparação ocorre a busca pela

manutenção de uma identidade social positiva, estabelecendo formas de comparação com outros grupos e pessoas, de forma a não ameaçar a autoestima dos sujeitos; e na categorização social ocorre a possibilidade de os sujeitos dividirem o mundo social em duas categorias fundamentais: o próprio grupo e o grupo dos outros. Uma das consequências diretas dessa teoria é que, quanto maior a identificação dos sujeitos com o grupo, maior será a tendência de supervalorização desse grupo e, consequentemente, desvalorização de outros grupos.

A identidade social se estabelece tanto no comportamento interpessoal quanto no comportamento intergrupar, ou seja, é considerada como processo social, e não apenas um ato, toma lugar não somente no interior do indivíduo (nos fatores intrapsíquicos), ou tão somente nas relações individuais, mas se desenvolve, sobretudo, no nível social e institucional, que são os fatores intergrupais, assim como não ocorre ao acaso, mas considerando o contexto histórico em que os grupos mantêm relações entre si (Tajfel, 1981).

Na perspectiva das relações intergrupais, as formulações e conceitos da Identidade Social assumem papel fundamental, constituindo-se em um processo dialético em que, por um lado, o sujeito se modifica, facilitando a incorporação de valores e normas sociais, e, por outro, na participação ativa do sujeito na construção de uma identidade grupal, permitindo assim, o processo de transformação contínua do grupo (Vala, 1993, 1997).

A Identidade Social afeta não somente a maneira como os indivíduos e grupos percebem a organização social e suas estruturas, condições de estabilidade e legitimidade, como também o modo como nela atuam, com interesse na modificação segundo seus próprios interesses sociais, e, por outro lado, as estruturas sociais também influenciariam de algum modo as representações que os indivíduos fazem acerca de si mesmo e da própria sociedade (Lima et.al, 2020).

O processo de Categorização Social (CS) ocorre em circunstâncias em que uma pessoa deixa de ser notada em suas características individuais, passando a ser qualificada como elemento de uma totalidade, com aplicações de critérios definidos, tais como: cor da pele, gênero, idade, etc. ou características sociais, religiosas, econômicas, e, quando isto ocorre, existe a tendência de considerar que seus membros sejam equivalentes em ações, atitudes, intenções e sistema de crenças (Tajfel, 1981).

Para a TIS, é o processo de categorização que dá origem ao que chamamos de estereótipos (Tajfel, 1981). As categorias são, muitas vezes, naturalizadas, de forma que o

indivíduo crê que há uma essência subjacente a elas. Se as crenças em relação a essa essência forem de algum modo, objetivadas, ela fortalece os estereótipos (Rothbart & Taylor, 1992).

Para Tajfel (1981) os estereótipos são como “imagens na cabeça” que exercem funções psicológicas, considerando os grupos sociais, pois: a) fornecem uma causalidade para acontecimentos complexos e difíceis de serem explicados; b) justificam ações coletivas dirigidas a determinados grupos sociais; e c) possibilitam a manutenção de uma distintividade positiva, considerando contextos de comparação entre indivíduos em pertencas diferenciadas.

Um desmembramento importante dos estudos de estereótipos, refere-se ao conceito de ameaça do estereótipo. Para essa teoria, segundo Steele e Aronson (1995)⁴ o desempenho na realização de determinada tarefa num cenário social pode ser significativamente diminuído no indivíduo pertencente a determinado grupo social, quando submetido a situação ameaçadora, em razão da existência de estereótipos negativos relacionados com a execução da tarefa por esse grupo, exemplo: categoria – mulher, situação: prova de direção veicular, ou categoria:- aluno de escola pública, situação: prova de vestibular.

Assim, uma análise para ser aprofundada no ambiente laboral, sobre competência e desempenho de profissionais, sejam homens ou mulheres, precisaria considerar outros aspectos como: a situação de exposição à tarefa e os estereótipos existentes em relação aos grupos de pertença, sob risco de se naturalizar condições e privilégios de grupos majoritários em detrimento das minorias.

Concordamos, portanto, com Vala e Costa-Lopes (2016) que as abordagens: *cognitiva* e a *sociocognitiva* trouxeram contribuições fundamentais para o avanço do conhecimento e busca por vias de construção de relações sociais não conflituais. Porém, atualmente, se faz necessário incluir paradigmas que levem em consideração aspectos como: crenças coletivas, ideologias, mitos sociais e teorias implícitas nas explanações, além de novas perspectivas de análise.

3.3.3 A categorização nas relações intergrupais: o que podemos esperar dos modos operandi de uma instituição, sobretudo uma “militar”?

Nem toda reunião de pessoas pode ser denominada de “grupo”. Segundo Torres e Camino (2013), para que ocorra qualificação do termo “grupo” em um conjunto de pessoas, a primeira condição é que, entre elas, se mantenha uma relação específica. E, embora concebamos

⁴ Steele e Aronson (1995) foram os primeiros a empregarem a expressão “ameaça do estereótipo” na psicologia; eles investigaram a experiência de estudantes negros (alvo de estereótipos negativos) e a relação com a supressão do desempenho intelectual em situação de testagem.

que o campo da psicologia seja o indivíduo, é preciso considerar processos que envolvem o indivíduo e o fenômeno da “influência” nas situações sociais, já que parte dessas situações se processam em termos de grupo.

Uma característica básica de nossa inserção social é o fato de pertencermos a vários grupos: família, escola, amigos, e, a depender das circunstâncias, cada grupo terá um nível de importância para o indivíduo. Podemos, em um dado momento, saber a que grupo pertencemos, ou mesmo nem sequer nos darmos conta dessa participação (Torres & Camino, 2013). É possível, inclusive, realizarmos uma passagem de um grupo para outro (a exemplo de um grupo minoritário para um majoritário), seja ele uma classe social, uma rede de relacionamento, escolaridade, bem como compreendermos a influência que o grupo exerce sobre o indivíduo.

(Mayo, 1933; e Sherif, 1935,1936) constataram que as pessoas em situação de grupo constroem, com relativa facilidade, padrões comuns de respostas, que são mantidos, mesmo em situações de testagens isoladas; por outro lado, o contrário não se configura: os padrões individuais, em geral, não são mantidos em grupo, e essas constatações foram importantes para os estudos da psicologia social sobre grupo.

Os estudos psicossociais das relações intergrupais ganham destaque, sobretudo, no pós-segunda guerra mundial, em especial pela possibilidade de permitir-nos tentar entender as condições que favoreceram o processo de extermínio populacional; assim, os primeiros estudos foram norteados por uma visão negativa das relações intergrupais, com saliência dos fatores de personalidade e diferenças individuais (Vala & Costa-Lopes, 2016)

Vala e Costa-Lopes (2016) destacam que somente nos anos 1970 é alcançado o marco analítico na análise das relações intergrupais, com o desenvolvimento da perspectiva cognitiva e sociocognitiva na Psicologia Social, sendo essas duas abordagens consideradas fundamentais para o avanço do conhecimento das relações intergrupais, bem como pela busca de vias de construção de relações intergrupais não conflituais.

É característico dos grupos a existência do processo de diferenciação grupal, significado desenvolvido a partir do conceito de etnocentrismo (Summer 1906), que se refere à maneira pela qual os povos passariam a considerar-se o centro de todas as coisas, através da acentuação das características que os distinguiria dos outros grupos. Inicialmente, os estudos sobre conflito intergrupal eram descritos como centrados nas observações de características individuais, como os estudos sobre personalidade autoritária (traços de personalidades das lideranças do grupo).

As atitudes e condutas em grupo, em relação aos outros grupos, refletem-se nas situações objetivas delineadas por interesses em conflito. Sherif (1967) mostra que a hostilidade não poderia ser concebida exclusivamente pelos traços de personalidade, mas como uma característica das relações grupais.

Quando consideramos a inserção mais sistemática da mulher nas forças policiais do país, que somente ocorre após os anos de 1970, observamos que ela surge a partir da emergência da construção de uma polícia cidadã, muito mais do que um debate sobre igualdade entre os sexos, na qual a tônica circulava em torno da constituição de uma polícia moderna, humanizada e desvinculada de seu passado ditatorial e das atitudes e comportamentos truculentos dos homens na profissão, com a entrada das mulheres representando a absorção de modos e atributos tipicamente femininos, tais como: sensibilidade, flexibilidade, habilidade para o cuidado do outro (Calazans, 2003; Capelle et al., 2002; Soares & Musumeci, 2005).

Internamente, os conflitos entre as categorias (homens e mulheres) na polícia se acentuam, e, apesar da sistematização da entrada das mulheres, permanecem as demarcações claras acerca das atividades a serem desempenhadas por elas na instituição militar, reforçando ainda mais a hierarquização de gênero (Lima, 2002). O descompasso permanece até os dias atuais em todo país, pois nem mesmo o acesso igualitário é garantido, com a justificativa baseada em diferenças físicas entre homens e mulheres, ou seja, em razão dos aspectos biológicos/sexuais (Soares & Musumeci, 2005).

Uma das teorias a problematizar o processo de categorização nas relações intergrupais é a teoria essencialista. No essencialismo, é postulado que pessoas comuns elaboram a percepção que possuem a respeito dos grupos, sugerindo que os membros do endogrupo, apesar de manterem semelhanças superficiais, são tidos como entes que compartilham com outros membros uma “estrutura profunda” e/ou naturalística que permite diferenciá-los dos membros de outros grupos, e estes elementos de profundidade determinariam o predicativo que poderia ser classificado como “essência” desse grupo (Yzerbyt et al., 1997).

A concepção essencialista assume que existe uma visão simplista a respeito da “percepção de essência dos grupos” o que influencia fenômenos como a expressão de preconceitos, funcionando com uma acentuação perceptual de diferenças intergrupais, com tendência a intensificação de processos como a infra-humanização de membros do *outgroup* (o outro – eles) com a promoção de atributos causais de natureza disposicional, bem como para

justificação de desigualdades sociais (Gelman, 2004, Haslam et al., 2004, Haslam et al., 2005, Keller, 2005, Pickett, 2001).

Assim, grupos sociais que poderiam ser considerados categorias nominais, ou seja, seriam socialmente construídos e nominalizados, acabam sendo essencializados e passam a ser vistos como se fossem objetos naturais. Para Haslam (1998), o processo de essencialização admite duas dimensões distintas: a *naturalização* e a concepção do grupo como *entidade* (semelhança estrutural), os quais podem ser capazes de gerar aspectos como: permanência, estabilidade ou imutabilidade das categorias.

Nas relações intergrupais, a essencialização de determinados grupos se associa fortemente ao processo de infra-humanização desses mesmos grupos (exogrupo ou eles), cuja tendência é afirmação de membros (endogrupo ou nós), como possuidores de predicativos mais sutis ou até mesmo mais humanizados, e a consequente desumanização do outro grupo, o que pode conduzir a um processo de deslegitimação desse último (Pereira, 2013). Por exemplo, os judeus, na época do nazismo, ou mesmo criminosos.

Umas das consequências mais diretas do processo de categorização é o favorecimento das ações e interpretações em termos de estereótipos, em razão das etiquetas aplicáveis aos grupos sociais, com a consequente diminuição da percepção das diferenças entre membros de grupos distintos (Taylor, 1981). Com isso, a preocupação da psicologia social passa a ser: como minimizar esses efeitos negativos do processo de categorização nas relações intergrupais? E sobretudo para refletir sobre essas relações de forma a se tornarem mais harmônicas, conforme veremos na seção seguinte.

3.3.4 Mudanças de perspectivas de estudo das categorizações

Para melhor entender o complexo enfrentamento do processo de categorização nas relações intergrupais, elencamos os principais estudos surgidos, a partir dos anos 1980, que buscaram seguir linhas investigativas diferentes das perspectivas iniciais, ou seja, deixaram de ser prioritariamente descritivas, para dar maior ênfase a pesquisas com abordagem para a diminuição de conflito intergrupar e tentativa de promover relações intergrupais harmoniosas, retomando a proposta surgida nos anos 1950, apresentada por Allport (1954/1979), cujos modelos passaram a se basear numa reorganização (sejam elas reais ou perceptivas) da categorização grupal, bem como na saliência ou não da categorização ou de níveis de

categorizações ativados, cujo efeito poderia ser verificado na qualidade das relações intergrupais.

Brewer e Miller (1984) desenvolveram o “modelo de descategorização”, decorrente da hipótese do contato de Allport (1954/1979), cujas condições em relação ao contato intergrupar de sucesso sugerem que, para que o contato pudesse levar a uma relação intergrupar harmoniosa, a interação não poderia se basear em pertencças categoriais. Para Allport, se as pessoas passassem a não utilizar as categorias sociais para o enquadramento mental no contexto de julgamentos uns dos outros, elas teriam mais capacidade para o reconhecimento das especificidades e características positivas uns dos outros, mesmo em se tratando de membros do “exogrupo”, posto que as interações baseadas no “corpo a corpo”, no “contato”, podem ser suficientes para não confirmação de estereótipos negativos em relação a esse “exogrupo”.

Os estudos experimentais de Wilder (1978) também corroboraram com o impacto positivo dessa abordagem ao demonstrar que a percepção de membros do “exogrupo” como “unidades individuais” podem reduzir o enviesamento endogrupal ao enfraquecer a distintividade intergrupar. E, apesar de críticas em torno da generalização desse estudo, estudos posteriores mostraram que ela era possível (Gonzalez & Brown, 2006).

Na década de 1990, Gaertner et al. (1993) desenvolveram um modelo para reduzir as atitudes intergrupais negativas, denominado de “Modelo da Identidade Endogrupal Comum”, em que destacam a importância de redução da saliência das distinções categoriais endogrupo-exogrupo; assim como seus antecessores, no entanto, de forma estrategicamente diferente, para os autores, a redução da saliência da categorização (nível básico) seria alcançada através de uma transformação da representação cognitiva envolvendo os dois grupos, ou seja, uma recategorização, categorizando-os num nível supra-ordenado. No entanto, entraves surgiram acerca dessa estratégia, mostrados em estudos posteriores, tais como o esbatimento das fronteiras grupais, ameaça à própria identidade e a reafirmação do grupo dominante (Vala & Costa-Lopes, 2016).

Outra perspectiva é a de redução do preconceito intergrupar, o “Modelo da Diferenciação Intergrupar Mútua”, de forma diferenciada de seus antecessores, os quais propunham uma redução das diferenciações categoriais. Esta estratégia, desenvolvida por Hewstone e Brown (1986) com base nos estudos de Dechamps e Brown (1983), sugere que as interações

cooperantes entre os dois grupos deveriam ser promovidas sem a diminuição das categorizações endogrupo-exogrupo.

Hewstone e Brown (1986) foram influenciados pelas ideias de efeito (positivo) de uma interdependência de objetivos positiva (cooperação) oriunda da Teoria dos Conflitos Realistas, embasando a proposta de que as relações intergrupais harmoniosas derivam de interações cooperantes, em que o endogrupo e o exogrupo desempenham tarefas ou têm competências e recursos diferentes, porém complementares.

Gaertner e Dovidio (2000), com a proposição do “Modelo da Identidade Endogrupal Comum”, combinam fundamentos centrais dessa proposta com o modelo da Diferenciação Intergrupual Mútua, postulando uma categoria inclusiva ou supra-ordenada preservando as identidades básicas. Para os autores, existe a possibilidade dual de representação enquanto entidades distintas dentro de uma categoria inclusiva ou supra-ordenada, posto que as categorias subgrupais não são apagadas, permitindo uma maior generalização dos efeitos obtidos, por facilitar o reconhecimento posterior dos grupos em outros contextos ou situações.

Os processos de descategorização e recategorização, conforme evidenciam Vala e Costa-Lopes (2016) podem ocorrer também no campo político, como na implementação de políticas públicas, cuja possibilidade nas relações intergrupais é de ou uma assimilação do grupo “inferiorizado” (descategorização) ou de um multiculturalismo ou integração (recategorização), que alimenta a acentuação positivamente valorizada das categorias analisadas. Esses pressupostos são particularmente relevantes para considerar a instituição polícia militar enquanto categoria profissional, bem como o processo ideológico existente no seio da instituição, de conformação do “eu” civil em um “eu” policial militar.

3.4 Conformação de “civil” em “policial”

O termo “civil”, comumente usados pelos policiais, refere-se a pessoa ou cidadão comum, o que ainda difere do policial civil, que é o policial investigativo da polícia civil. Tanto a polícia militar quanto a polícia civil são instituições vinculadas à Secretaria de Segurança Pública dos estados, e esta subordina-se à Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP).

A passagem da pessoa civil para se tornar policial é um processo construído em duas vias. Primeiramente, há o interesse pessoal em concorrer à vaga do edital público de convocação da instituição militar e, após vencer as etapas de seleção no concurso, ou seja, ser selecionado

pela polícia (processo que envolve a existência de um perfil adequado à profissão), tem início o curso de formação, a depender do cargo que se está pleiteando.

Na polícia, a inserção se dá por duas formas: por meio de concurso para oficial ou para praças. Para oficial, o concurso é para o cargo de gestão (administrativa e operacional), cujo grau hierárquico é chamado de “posto”, e, para praças, é para o cargo de execução, cujo grau hierárquico é chamado de “graduação”.

As polícias dos estados apresentam variações entre si em alguns aspectos: no efetivo dos quadros de oficiais e praças, em seus decretos, portarias e demais legislações específicas, nos modelos de fardamento, nomenclatura das unidades administrativas e operacionais, entre outras particularidades. Além das particularidades entre as próprias polícias dos estados, é possível ainda perceber características que a distingue de outras profissões. No entanto, em geral, as profissões também têm leis específicas, regulamentos, códigos de ética, e, em certa medida, é possível dizer que façam parte da mesma categoria comum, a profissional, que difere, por exemplo, da categoria estudante.

Como vimos anteriormente sob o olhar da Psicologia Social, as pessoas, constantemente, realizam o processamento de informações sociais, ou seja, dividem as informações a partir de categorias. Para a cognição social, fazemos esse processo através de quatro elementos: codificação, arquivamento e recuperação da informação, julgamento e a ação (Wyer & Srull, 1989). Ainda é possível diferenciar através do modo como o fazemos: se de forma automática ou controlada, o que vai definir a forma será a disponibilidade de nossos recursos atencionais.

Na codificação, interpretamos e organizamos a informação recebida em nossos esquemas mentais (nosso conhecimento geral sobre um determinado assunto, um conjunto de informações a respeito de algo) existentes; no arquivamento e recuperação, dependerão de elementos circunstanciais que envolvem o sujeito no momento do registro e armazenamento de informações (ex. pressões sociais e ou demandas existentes); no julgamento serão verificadas as implicações, combinadas com informações já existentes, para posteriormente ser expresso em termos de ações.

Então, tanto o policial militar como outras profissões, como médico, advogado, professor, são tidas como mesma categoria (são regulamentadas em lei, necessitam de aprovação em concurso, curso de formação); no entanto, a partir de elementos intrínsecos a cada

uma delas, começamos a diferenciá-las, e, portanto, passam a ser concebidas como categorias diferentes.

O modo como são processadas as informações também vai se diferenciar em automáticos e controlados (Pereira, 2013) o que, por sua vez, também fará diferença na percepção dos elementos que distinguem as profissões. O modo automático ocorre quando utilizamos poucos recursos atencionais, ou não dispomos de tempo para uma análise consciente ou controlada de determinado assunto. É possível que nesse tipo de percepção, possamos inclusive ocorrer em erros de avaliação. Já quanto utilizamos o modo controlado, as informações são monitoradas de modo consciente, levam mais tempo para serem processadas, podendo se tornar em avaliações mais sutis, e que tendem a ser mais flexíveis. O que ocorre muitas vezes é que nem sempre temos tempo para esse tipo de avaliação.

Retomando então a instituição polícia militar, verificamos que ela se diferencia de outras profissões a partir de seus elementos constituintes; a própria legislação assim a instrumentaliza. Conforme descrito no Art. 5º da Lei nº 2.066 (1976, p. 23): “A carreira policial militar é caracterizada por atividade continuada e inteiramente devotada às finalidades da polícia militar”.

O sentido devocional previsto em seus artigos básicos constitutivos, a exemplo do estatuto dos militares, é crucial para analisarmos o contexto da polícia militar naquilo que vamos conceber, desde a inserção na carreira, como a existência de uma conformação do “civil” em um “policial militar”. A título de exemplificação, o sentido devocional não vai estar presentes na Lei 8.112 (1990), Lei dos Servidores Federais (Brasil, 1990) e Lei 2.148 (1977) (Lei dos Servidores Estaduais) do Estado de Sergipe (Sergipe, 1977).

Consideramos, grosso modo, uma instituição como entidade formal, constituída de normas sociais, e que atendem a finalidades sociais específicas. No tocante a instituição militar, apesar de considerarmos a importância dos estudos teóricos do filósofo Michel Foucault⁵, especificamente nesse contexto, optaremos pela lente teórica de Erving Goffman⁶, importante pesquisador canadense do século XX, antropólogo e sociólogo, que, em suas pesquisas, primou pelos estudos etnográficos, análise de fontes documentais e bibliográficas. Goffman, ao realizar

⁵ Michel Foucault, filósofo e teórico social, importante pesquisador das instituições sociais, verterá seus estudos na análise das relações de poder, conhecimento e controle social.

⁶ Nos interessa a sua vertente sobre a relação entre indivíduo e a instituição total, bem como pelo direcionamento dos seus estudos: imersão na realidade social e tipo de pesquisa social.

uma imersão na realidade social pesquisada, e em seus estudos em instituições totais (a exemplo dos conventos, presídios, asilos, quartéis, colégios internos, instituições religiosas) formulou conceitos e teorias a respeito dessas realidades sociais:

A instituição total é um híbrido social, parcialmente comunidade residencial, parcialmente organização formal; aí reside seu especial interesse sociológico. Há também outros motivos que suscitam nosso interesse por esses estabelecimentos. Em nossa sociedade, são as estufas para mudar pessoas; cada uma é um experimento natural sobre o que se pode fazer ao eu (Goffman, 2008, p. 22).

Goffman (2008) divide as instituições totais em cinco tipos:

- 1 – Para cuidar de pessoas incapazes e inofensivas (asilos);
- 2 – Para cuidar de pessoas que são incapazes de cuidar de si mesma (centros de saúde mental);
- 3 – Para proteger a sociedade de ameaças e perigos intencionais (presídios);
- 4 – Para realização, de modo adequado, de alguma tarefa instrumental (quartéis); e
- 5 – Para servirem de refúgio do mundo (mosteiros).

Goffman considera que o que existe nesses espaços é uma “mortificação do eu”, ou seja, ocorre um processo pelo qual o indivíduo é despojado do eu civil para inserção na instituição total. O mundo do internado no estabelecimento total, inicia-se quando o “recruta ou novato” chega ao estabelecimento trazendo consigo uma cultura (uma forma de vida e um conjunto de atividades, direitos, deveres, costumes e hábitos) que era aceita sem discussão até aquele momento, em sua situação normal e habitual. A inserção de um indivíduo na instituição total implica em mudanças radicais e o início de uma “carreira moral” para a pessoa interna, que começa a ser despida de referenciais identificatórios e passa por uma série de rebaixamentos, degradações, humilhações e profanações do conceito que tinha de si mesmo. A “carreira moral” passa por mudanças radicais e progressivas, suas crenças a respeito de si mesmo e sobre as pessoas significativas para ele serão questionadas, entrarão em crise e começarão a ruir.

A mortificação do eu depende de como são edificadas as barreiras impostas entre o mundo interno e externo, cujas fronteiras são sentidas pelo indivíduo como uma mutilação do eu (ex. afastamento do local de origem, dos vínculos de parentesco). Assim, ocorre, no processo

inicial de admissão, a ser vivenciada uma demarcação desse indivíduo, que, por exemplo, recebe um número, matrícula e tem uma pasta com arquivos, documentos, fotografias, história de vida, impressões digitais; também são realizados testes de obediência para exigir a cooperação do recruta, como, por exemplo, castigos e trotes; e, ainda, pode passar pelo despojamento de bens, carreiras, empregos, bem como da sua aparência usual no mundo civil. Ocorre, ainda, um processo paulatino de subordinação, com o uso de respostas verbais humilhantes, apelidos e, por vezes, exposição a violência simbólica (Goffman, 1987).

Goffman considera que as instituições totais operam de modo a fomentar um rebaixamento contínuo do eu civil. Dito isso, tomamos como base os seus estudos para explicitar acerca do processo de conformação do civil no policial militar.

É possível verificar na polícia militar o processo de mortificação do “eu civil”, já a partir das exigências do edital de convocação, quando obriga a realização do curso fora do estado de origem do indivíduo ou quando estipula a forma de apresentação no referido curso (tipo de roupa, corte de cabelo, materiais, etc.), e continua após o início do curso de formação, local em que ocorrerá um trabalho incessante no sentido de realizar, tanto a mortificação do eu civil, quanto a conformação no eu policial, e isso se dará no decurso de um tempo determinado, em média três anos para oficial e oito meses a um ano para praças.

A conformação segue seu curso e é mais efetiva no curso de formação, com adequação do corpo (desde o corte de cabelo, o uso de uniforme único, subordinação à autoridade constituída, além dos treinamentos disciplinares nos moldes militares), das aulas práticas e teóricas e da ordem unida⁷ (marcha do grupo sob a ordem de um comandante), que é um elemento primordial para constituição desse corpo policial, enquanto uniformização de conduta militar, e que permeia parte importante do curso de formação.

A conformação em um eu policial ocorre tanto para homens quanto para mulheres, tendo em vista que, ao passar pela imersão no processo de formação militar através da rígida observância dos valores, deveres e obrigações militares, ambos irão, ao final, travestir-se de uma nova roupagem, a ser completada pelo uso ostensivo da farda (na chamada formatura policial), elemento que exterioriza toda a representatividade militar.

⁷ No âmbito da polícia, a ordem unida é o treinamento militar por excelência (marcha em grupo), contemplando os elementos de disciplina, ordem e hierarquia.

Em relação aos internos, como descrito em Goffman (2008), cujas categorias (dirigentes e internos), farão com que homens e mulheres, investidos numa mesma condição de subordinação disciplinar, façam parte da mesma categoria, esse corpo policial, instituído nos moldes militares do exército, sob a égide da disciplina e hierarquia, permitirá a esse policial ser instituído de um poder concedido pelo próprio estado, a partir de sua vinculação às normas previstas nas Constituições (estadual e federal), através do chamado “poder de polícia” (Brasil, 1988; Sergipe, 1989).

No estado de Sergipe, somente após 182 anos de existência (no ano de 2017) é que a Polícia Militar instituiu o seu Código de Ética e Disciplina Militar. A instituição do Código de Ética e Disciplina é um avanço por permitir ao menos três implicações diretas na carreira militar: a primeira é a desvinculação do Regulamento Disciplinar do Exército (RDE), cujo parâmetro de conduta, nos moldes militares, é eminentemente punitivo e disciplinador. A segunda refere-se à possibilidade do exercício de outra profissão (áreas da educação e saúde), ou seja, a Polícia Militar do Estado de Sergipe (PMSE) deixa de ser gerida por um regime de exclusividade (como é o serviço obrigatório militar); e a terceira é a exigência do grau educacional (mínimo) de nível superior para adentrar na instituição, desde a sua base profissional, ou seja, desde o soldado PM combatente.

No entanto, esta é uma mudança ainda muito recente, pouco tempo passou entre a criação do código disciplinar e os dias atuais, para que possamos observar mudanças efetivas no modo de atuação da PMSE, a partir da vigência do código de conduta, principalmente em razão da instituição ainda se pautar pela hierarquia e a disciplina como valores institucionais.⁸

Todo o processo de mortificação do eu e de conformação ao eu policial deveria ocorrer, aparentemente, de modo similar, para homens e mulheres inseridos nesse ambiente militar. No entanto, sustentamos que em um dado momento, é possível identificarmos mudanças no interior

⁸ Considero recente a análise dos avanços, a partir da instituição do código de ética da PMSE, pelas seguintes razões: 1 - o RDE é um regulamento disciplinar por excelência (a lógica disciplinar do exército é a de um inimigo a ser combatido), essa lógica é conduzida pela polícia às ruas; 2 - deixar de ser regulado pelo regime de exclusividade permite ao policial conhecer outras realidades profissionais, e se desvincular do processo de identificação exclusiva com o papel profissional policial militar; 3 - o ingresso ser de nível superior desde a sua base, pode implicar em modos de questionamentos de ordem de superior hierárquico, que o indivíduo considere absurda, ou na contramão dos direitos humanos, pois sugere que, quanto maior o nível de escolaridade maior a tendência a tomada de decisões mais conscientes socialmente, por conhecimento das implicações e dinâmicas sociais, aprendidas nas instituições acadêmicas.

da estrutura policial, e essa conformação inicial de um “corpo policial” dará lugar para um novo modo de existência para homens e mulheres na atividade policial.

A inserção das mulheres na carreira militar provocou mudanças na rotina dos homens: os espaços, que antes eram eminentemente masculinos, passaram a ser locais que precisariam permitir o trânsito também de mulheres e o respeito às particularidades de cada um. Esse processo começou a acontecer no país no ano de 1955, em São Paulo, e, no estado de Sergipe, somente em 1989.

Atualmente, após mais de 30 anos desde a primeira inclusão em Sergipe, salientamos que a mulher ainda está em busca desse lugar, desse espaço, do respeito ao corpo e ao modo particular de expressão, como um contraponto ao modo único de ser formatado pelo exército, de uma profissão que tem em seu bojo social a lógica de um inimigo a se combater.

3.5 De “policial militar” a homem policial e mulher policial

O que era concebido como “Nós” enquanto corpo policial, principalmente no curso de formação, como categoria única (como os internos no quartel) passa a se modificar, a partir da inserção definitiva da mulher nos quadros da instituição, seja como aspirante à oficial ou como soldado combatente de 3ª classe, uma vez que as vagas para ascensão na carreira serão delimitadas, em virtude da existência da Lei de Fixação de Efetivo nº.7823/2014, que fixa o quantitativo máximo de vagas para ocupação dos cargos (Sergipe, 2014). Ascender na carreira é algo almejado por todos, tendo em vista o reflexo em termos de reconhecimento, aumento das responsabilidades, acesso a privilégios, destaque profissional e recompensa salarial. A primeira triagem é a nota final do curso de formação, por meio da qual os primeiros colocados serão considerados os mais antigos, e após o tempo correspondente em um dado quadro, que varia em cada posto ou graduação, esses primeiros terão mais chances de ascenderem profissionalmente.

Na PMSE, existe paridade de salário para o mesmo posto ou graduação⁹, além da exigência de exercício de função compatível com essa ocupação. Uma segunda triagem acontece a partir dos lugares ocupados pelos profissionais (nos postos de oficiais existe o processo de ascensão por merecimento), o que torna os locais de destaque mais visados pelos profissionais,

⁹ Refere-se ao nome dado a ocupação do militar nas fileiras da corporação: oficial (posto) e praça (graduação).

por permitirem acréscimos salariais, visibilidade, e consequentemente, possibilidade de indicação por merecimento ao posto mais elevado.

A polícia militar e seus profissionais fazem parte de uma categoria profissional muito bem delimitada socialmente. É possível identificar um policial facilmente a partir da ostensividade de alguns elementos: fardamento, viaturas, símbolos, equipamentos. E, nessa identificação, aparentemente, todos os profissionais (homens e mulheres) se apresentam de forma mais ou menos homogênea, pelo uso padronizado de uniforme.

Assim, consideramos o processo de categorização da polícia como profissão que se diferencia de outras em razão do sentido devocional, e dos policiais militares na estrutura interna da instituição, serão subdivididos nas categorias: oficiais e praças e, após a inserção da mulher, também em gênero (masculino e feminino). A demarcação acerca das categorias (oficial - dirigentes/gestores e praça - operadores/executores) é muito clara no estatuto da PMSE, e ocorre de modo similar nas outras instituições policiais, em virtude dos papéis sociais já serem distintos desde o início, no edital de convocação.

Nosso foco se volta ao interior desse sistema em busca das demarcações e fronteiras existentes entre homens e mulheres, sejam eles dos quadros de oficiais ou praças. E, por esse conduto, assumimos que o processo de categorização pode ser mais complexo do que imaginamos. Allport (1954/1979) considera como inevitável o pensamento categórico. Então, ao lançarmos nosso olhar para a polícia militar, queremos demonstrar que há uma divisão categórica no interior desse “corpo policial”, com a inserção da mulher nesse contexto, a partir de uma lógica de distintividade (nós-eles), ou seja, de homens (nós) - mulheres (eles), que se reflete em torno de elementos essenciais nesse ambiente profissional, tais como: corpo, linguagem e espaço (lugar, posição).

Como vimos, uma das abordagens para problematizar a divisão categórica é a teoria essencialista. No essencialismo, o que se postula é que pessoas comuns elaboram a percepção que possuem a respeito dos grupos, sugerindo que os membros do endogrupo “meu grupo”, apesar de manterem semelhanças superficiais, são tidos como entes que compartilham com os outros membros uma “estrutura profunda” que permite diferenciá-los de membros de “outros grupos”, e estes elementos de profundidade determinam o predicativo qualificado como “essência” desse grupo, como, por exemplo, a lógica da essência dos criminosos (Yzerbyt et al., 1997).

A concepção essencialista evidencia como essa visão leiga a respeito da “percepção de essência dos grupos” influencia fenômenos como a expressão de preconceitos, funcionando com uma percepção acentuada de diferenças intergrupais, com tendência a intensificação de processos como a infra-humanização de membros desses outros grupos (o outro - eles) com a promoção de atributos causais de natureza disposicional, bem como para justificação de desigualdades sociais (Gelman, 2004; Haslam et al., 2004; Haslam et al., 2005; Keller, 2005; Pickett, 2001).

A categorização de gênero enquanto perspectiva de construção social em torno do masculino e do feminino, cujos efeitos ideológicos naturalizados e legitimados até mesmo pelos grupos menos favorecidos nesse caso, as mulheres, é percebida em diversos contextos sociais, com ênfase para o ambiente laboral, e também no ambiente militar, a partir da inserção da mulher, com consequências que vão desde diferenciações de status social, cargos, salários, funções e etc. (Santos et al., 2016). Na polícia, observamos os efeitos da categorização de gênero no processo de conformação da profissão no âmbito do corpo, da linguagem e do espaço ocupado.

3.5.1 O corpo

Ao fazermos uso do termo sexo, estamos designando uma das três coisas: o biológico, o gênero e a sexualidade. As teorias femininas definem gênero quanto aos aspectos naturais/biológicos, cultural e social, através de perspectivas históricas e/ou filosóficas, e nelas as discussões se fundamentam a partir dos questionamentos acerca das diferenças dos sexos e igualdade dos sexos (Dorlin, 2021).

Muitos estudiosos irão se debruçar sobre as temáticas: gênero, sexo e sexualidade, juntas ou separadas em termos epistemológicos (Beauvoir, 1949; Bourdieu, 2002; Butler, 2019; Foucault, 1976; Scott, 1995). No entanto, concebemos que elas se interconectam, fazendo sentido pensarmos que, em todas essas esferas, podem ser concebidas como uma construção social, ou seja, adotam a perspectiva construtivista.

Seja na sexualidade como expressão e organização interna do desejo e do sexo, cujo aspecto fora bastante explorado na cultura ocidental nas obras: História da sexualidade I, II e III de Michel Foucault (ver Foucault 1976/1984 para uma revisão), ou no gênero enquanto construção de papéis atribuídos aos homens e às mulheres no contexto social (Butler, 2019), ou,

ainda, do sexo enquanto aspecto que vai além do corpo natural, mas como uma dimensão de imperativos históricos e culturais (Heilborn, 2002; Scott, 1995). Assim, concebemos, para este trabalho, o corpo da mulher e o corpo do homem para além de seu aspecto biológico, mas também do uso socialmente feito dele e da sua apropriação pela instituição profissional.

No Brasil, o direito formal a igualdade da mulher em relação ao homem, só foi conquistada a partir da Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, caput e inciso I, que afirma o seguinte:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição (Brasil, 1988, p. 13).

A Carta Magna, em virtude da existência de diferenças entre os sexos, estabeleceu um tratamento diferenciado à mulher, em alguns casos, em virtude de particularidades, tais como: licença-maternidade diferente da licença paternidade, licença gestação, incentivo ao trabalho da mulher (normas protetoras), prazos mais curtos para aposentadoria. O tratamento diferenciado encontra amparo no princípio da equidade, que prevê que devemos proporcionar aos desiguais a concessão de direitos sociais fundamentais.

O tratamento diferenciado tem fundamento em razão de fatores biológicos, como gravidez e parto, e também sociais, em virtude de desigualdades sociais existentes, modelo cultural patriarcal e as condições de trabalho, embora estes últimos sejam considerados como excepcionalidades para o âmbito do direito, ou seja, não entram em contradição com os princípios constitucionais, de igualdade de direito.

Em nossa sociedade, a relação ao sexo, corpo e representação social é assimétrica quanto aos gêneros. Por exemplo, Silva (2022) apontou em sua pesquisa acerca dos estereótipos de gênero, a existência de diferenças significativas sobre as definições dos órgãos genitais de homens e mulheres. Os resultados mostraram que, apesar da frequência dos lexemas relativos ao genital feminino ser maior, no que tange à análise de sentimento, ambos foram avaliados e definidos com valoração equilibrada, sem demonstrar uma superioridade e inferioridade bem marcada entre os gêneros. No entanto, em uma análise de dicionarização, semas e uso de

diminutivos e aumentativos, foram identificadas diferenças que sugerem representações de masculinidade associadas à liberdade sexual e a representações de feminilidade relacionadas à afetividade e ao desvalor, verificando que os itens lexicais que denominam os órgãos masculinos e femininos estão imbricados de significações voltadas aos papéis sociais impostos a homens e mulheres, baseados em representações (positivas para homens e negativa para as mulheres) que mantêm assimetrias de gênero.

Na polícia, o sexo importa: ser homem ou mulher é um limitador para entrada nas forças policiais, em virtude do modelo cultural da polícia estar estruturado em torno do homem, e, conseqüentemente, do masculino (oriundo da vinculação histórica da polícia ao exército), enquanto às mulheres é dispensado um percentual de vagas (e somente a partir da existência de políticas de cotas para inserção de mulheres em contextos profissionais), de modo que as polícias do país passam a instituir um limite (inferior ou mínimo) de 10% para o seu ingresso através de concurso público.

No estudo realizado pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP, 2015) sobre as mulheres nas instituições policiais, em questionamento aos militares acerca da existência de cotas para mulheres, 51,7% dos homens afirmaram ser favoráveis à política de cotas para as mulheres, e 32,2% dos homens também acreditam que as mulheres são sempre as mais privilegiadas no trabalho. Entre as mulheres, 31,4% concordam com a política de cotas, e 18,1% acreditam que os homens são mais privilegiados nas situações de trabalho.

A combinação de garantias de direitos fundamentais concedidos às mulheres, em razão de condicionantes biológicos e sociais, aliada à cultura policial, hegemonicamente masculina, torna esse contexto um ambiente que tende a avaliar a mulher como inapropriada para o serviço militar. Souza (2009), em entrevista com policiais da PMSE sobre a representação da mulher nesse local, concluiu que elas se constituem como um “outro” indesejado, se afigurando como uma “ameaça” à preservação da identidade policial.

Assim, além das questões que envolvem a cultura policial, a categorização, vista pela lógica essencialista de gênero, aliado ao favorecimento endogrupal, parece contribuir de modo determinante na resistência dos homens à presença da mulher nesse ambiente laboral, bem como pelas ações e interpretações em termos de estereótipos, em razão da ocorrência de etiquetas aplicados aos grupos sociais (mulheres e homens) na instituição.

Outro fator importante para analisar a condição de existência da mulher na seara militar refere-se ao uso da linguagem e a relação desta com o gênero no contexto profissional.

3.5.2 A linguagem

Como já destacamos, para Lakoff (1987), não existe nada mais básico para nosso pensamento do que categorizar; faz parte de nossa percepção, ação e fala. Sempre que observamos algo, como um tipo de coisa, uma parte de algo, estamos categorizando. Essa é uma das principais funções da nossa mente, interpretar o significado das informações adquiridas e transformá-las em conhecimento.

A categorização como processo cognitivo é uma forma de estruturar a informação, tendo em vista que ela procura refletir a organização da estrutura informacional de um indivíduo sobre determinado assunto. Essas estruturas do conhecimento são representações da organização das ideias na nossa memória, cada estrutura existe como ideia, objeto, evento e como grupo de atributos ao qual é vinculado a outra estrutura do conhecimento. Quando aprendemos, apreendemos novas estruturas e ligações, adicionando novas informações às estruturas existentes, ou alterando-as, através do processo de reestruturação (Lima, 2010).

Quando fazemos uso da fala, automaticamente associamos e somos associados a uma determinada categoria, a um determinado grupo. E muitas vezes, as implicações desse processo de categorização através da fala, da linguagem, pode contribuir positiva ou negativamente na identificação desses grupos categorizados. Fazer uso de uma linguagem mais inclusiva está em consonância com os princípios da Carta Magna, que postulam a igualdade como alvo social a ser conquistado por todos.

Em nossas interações sociais e nos processos de aprendizagem, fazemos uso corriqueiro da linguagem (verbal ou escrita). Fazer uso de variações é constitutivo da própria língua (Freitag, 2022); as pessoas em geral, têm consciência dessa variação e essa consciência pode ser mais ou menos sistematizada (com uso de instrumentos linguísticos específicos) ou como conhecimento comum (senso comum), partilhados com o grupo de pertença dos indivíduos. As variações vão ocorrer até mesmo em contextos geográficos diferentes (regiões de um mesmo país), ou por tipos de vinculações entre os comunicantes (aproximações ou distanciamentos sociais). Na perspectiva da sociolinguística, a língua se constitui por um conjunto de variedades, sendo assim, não se pode definir uma língua como sendo apenas uma unidade da linguagem,

pois ela é mais do que isso, ela também se apresenta como uma entidade cultural e política (Freitag, 2022).

Mas, nesta perspectiva, ter consciência da língua não é o mesmo que ter conhecimento consciente da língua, dos contextos em que é produzida, e, particularmente, de seus efeitos sociais. Ter consciência da língua é saber que existem regras, mesmo que não saiba especificar quais são essas regras. No tocante a apreensão das regras, ocorre através da observância dos fatos no contexto de uso da língua, por meio da percepção que a pessoa constituiu, baseada em suas experiências de vida.

Além dos estudos tradicionais acerca da descrição das regras, existe, mais recentemente, um campo de pesquisa que se propõe a relacionar o processamento da variação linguística considerando efeitos de atenção, saliência e frequência na produção e na percepção linguística (Freitag, 2018). O fenômeno mais recente refere-se ao uso da “linguagem neutra de gênero”, alvo de investigações em vários campos de abordagens especialistas e nos meios acadêmicos.

Freitag defende ainda que não existe neutralidade de gênero quando nos referimos às pessoas. O que existe são situações em que ocorre a ampliação da referência ao gênero das pessoas, no processo de referência ao coletivo, sem uma indicação específica ao gênero, caracterizando uma situação de referência generalizada, como um “gênero genérico”. Os estudos de natureza gramatical e linguística explicam que a marcação de gênero no português é morfologicamente marcada nos elementos nominais por meio de desinências (morfemas), colocando o masculino como forma não marcada, o gênero masculino genérico, que se refere a um grupo misto de pessoas, mesmo que apenas um deles seja masculino.

Ainda para Freitag (2022), a aplicação do termo “marcado” e “não marcado” possibilita descrições linguísticas mais sintéticas (por ser binário), mas não, fundamentalmente, seja mais representativa da realidade linguística, nem a mais correta. É tido como um recurso para se conferir abstração e elegância na descrição definidora de padrões gramaticais.

As abstrações realizadas a partir da perspectiva que considera a designação de gênero masculino no português como um morfema zero e não apenas a terminação “o” nos substantivos e adjetivos, só é possível para aqueles que não possuem uma formação em teoria linguística. No entanto, essa concepção recebe amplo reforço no processo de socialização secundária, na escola. Porém, acontece que essa construção é também convenientemente estimulada, porque alinhada à dominância masculina, permanece se perpetuando até os dias atuais, nos vários contextos

sociais, cujo efeito de dominância social, justificado pelo postulado do morfema zero, minimizam a atuação probabilística na observação de situações e inferências da regra (Freitag, 2022).

Algumas ações foram perpetradas no país visando essa adequação em relação ao gênero, como exemplo, em 2012, a presidenta Dilma Rousseff sancionou a Lei 12.605 (2012), que obriga as instituições de ensino públicas e privadas a empregar a flexão de gênero para nomear as profissões ou graus nos diplomas expedidos (Brasil, 2012). São ações como essa que têm implicações a curto, médio e longo prazo em toda a sociedade, por serem atos normativos que vão impactar na vida das pessoas, lançar o olhar para a vida das mulheres na sociedade, para a luta por igualdade e direitos de cidadania.

É possível, então, considerar que a entidade pública que caminhar em direção a uma melhor integração e aceitação da mulher e das diferenças existentes em seus quadros profissionais, precisa ponderar também acerca do uso que faz da linguagem, dentro e fora da instituição.

O uso social (contexto de interação) e político que fazemos da língua são fatores que podem contribuir para a perpetuação das condições desiguais existentes. Analisando o contexto da polícia militar, considerada uma cultura bélica e eminentemente masculina, o uso da linguagem que fomente a lógica de uma hierarquia entre os sexos pode auxiliar no reforço ainda maior das demarcações de gênero já existentes, impossibilitando possíveis movimentos em direção a uma perspectiva mais inclusiva da mulher nesse espaço.

Ao realizarmos uma busca de palavras na língua portuguesa que indiquem o cargo ou graduação das mulheres policiais, em dicionário informal (dicionário de português gratuito online), com a presença de linguagem inclusiva, achamos com facilidade os seguintes termos: Sargenta, Capitã e Coronela, significando flexões de gênero de sargento, capitão e coronel, respectivamente.

Em relato da ex-presidente da ASIMUSEP (Sra. Svetlana), em 2011, foi realizado um pedido formal para o uso da flexão de gênero no feminino, após a publicação do decreto federal da presidenta Dilma, acerca do designativo em relação às mulheres na profissão, o que reforça o interesse social sobre a adequação da linguagem inclusiva no trabalho.

Considerar a mulher no contexto militar, após mais de 30 anos de inclusão, ainda com o uso das terminações “o”, como: soldado, cabo, sargento, por exemplo, mesmo que ocorra ampla

divulgação positiva da mulher, através da mídia oficial da instituição, e essas mesmas postagens tenham o enfoque aparentemente mais inclusivo, não nos parece coadunar com as expectativas de inclusão de fato e de direito, e da lógica da diferença nesses espaços.

3.5.3 O espaço: lugar e hierarquia.

Como já dissemos, a inserção da mulher na PMSE ocorreu em 1989, e teve como justificativa institucional o processo de mudança ou tentativa de melhoria na imagem da corporação, a polícia militar. Esse lugar não foi dado ao acaso, a Constituição Federal, através de seus artigos fundamentais introduz a obrigatoriedade de tratamento igualitário, além de incentivar às instituições para inserção da mulher, sobretudo em áreas notadamente masculinas, na qual a presença da mulher era praticamente inexistente.

Diferente do curso de formação de soldado combatente, o curso de formação de oficial, até o ano de 2018, era realizado fora do estado de Sergipe, através de parcerias com outras polícias estaduais, na qual o aluno do CFO (Curso de Formação de Oficial) passava em torno de 2 a 3 anos em formação na academia militar, em regime de internato. Atualmente, esse curso é realizado no estado de Sergipe, no CEI (Centro de Ensino e Instrução), com as primeiras turmas formadas entre os anos de 2021 e 2022 e, portanto, recém ingressos na vida ativa da polícia militar de Sergipe.

O afastamento do aluno “recruta” para deslocamentos constantes, ou com residência em outro estado, dificulta ainda mais a inserção da mulher nesse espaço. As transformações recentes na estrutura da PMSE, em torno do local de realização do curso de formação, fornecem pistas que vão favorecer a mulher nesses espaços, como a possibilidade de permanência no local de residência, bem como o aumento no limite mínimo no edital de convocação passar de 10% para 25% também parece salutar.

No entanto, na prática, ainda permanecem dificuldades adaptativas para as mulheres: o regime de internato, as especificidades do curso de formação (moldes do exército), a ênfase na hierarquia e disciplina, como aponta Goffman (1987), cujos regimes de internatos se sustentam com base no controle e na constante vigilância sobre o conjunto dos internados, fazendo com que todos cumpram as normas estabelecidas e, ao mesmo tempo, salientando a infração de um indivíduo (punida com severidade) e a obediência como norma de conduta (constantemente examinados pelos demais integrantes). Neles são estabelecidos grupos distintos: o dos

internados (subordinados) e o dos dirigentes (superiores hierárquicos); as relações tendem a se tornar hostis e carregadas de estereótipos, com os internados constantemente sentindo-se inferiores, fracos e censuráveis, e os dirigentes vistos como rígidos, arbitrários e indignos de confiança.

A finalização do curso permitirá ao recém aspirante à Oficial, ou ao soldado, à soldada, engajado ou engajada, adentrar em um outro universo de significados, em um lugar de “poder” social. Essa modelagem comportamental terá êxito se a(o) policial cumprir todas as etapas anteriores do curso de formação com bom aproveitamento e conduta adequada ao novo posto aspirado.

O curso de formação é um ritual, e ser um(a) oficial representa “status social” (Rudinick, 2007). Pela mística do uniforme, as solenidades militares, o encantamento de se tornar uma autoridade em razão da profissão militar permitir ao oficial chegar ao topo da carreira militar. Em entrevistas com oficiais da PMSE, realizadas por Tobias (2014), foram relatados alguns desses sentimentos: de superação de desafios, de sonho realizado, o ofício militar como sacerdócio, entre outros. E com as mulheres, o sentimento de desafio relatado era ainda maior, por se tratar de uma profissão historicamente desempenhada por homens.

No entanto, entendemos que na atuação prática, nas suas instituições de origem, logo após o curso de formação, há uma modificação das relações aparentemente harmônicas entre os grupos (homens e mulheres) inscritos anteriormente no mesmo rol (internos). Os locais de trabalho ou os espaços (internos: burocráticos/administrativos e externo: ostensivo/operacionais) tendem a ser demarcados em função do sexo. E o desejo de chegar ao topo da carreira pode não passar de um sonho do início de carreira, principalmente para as mulheres policiais.

Um dos principais obstáculos para ascensão da mulher aos cargos mais altos é o que Steil (1997) caracteriza de “teto de vidro” (como já explicitado), fenômeno social que diz respeito à segregação velada das mulheres em espaços que, aparentemente, agregam-nas de forma igualitária aos homens. Essa segregação vertical se constitui em forma de barreira sutil e transparente, mas muito eficiente, para cercear a ascensão das mulheres a níveis hierárquicos mais altos, bem como o seu reconhecimento nesses espaços.

Quanto à permanência da mulher no serviço operacional, Braga (2014) destaca que a entrada da mulher no policiamento ostensivo ou “de rua” na PMSE gera um clima de muitas

tensões, pois os pilares da hierarquia e da disciplina, no serviço operacional, se acentuam, em razão desse espaço não ser pensado para a inserção das mulheres. As estratégias utilizadas por quem detém o poder irão dificultar a adaptação das mulheres ao espaço operacional. Estas, por sua vez, além de minoria, precisarão surpreender e se deslocar astuciosamente se quiserem permanecer nesse lugar.

3.6 Considerações finais do capítulo

Reiteramos a nossa ênfase nesta tese em “condições de existência” e não apenas de condições de trabalho, porque, como vimos, existe uma mortificação do “eu”, uma conformação ao “ser policial”, uma sujeição do indivíduo à instituição militar, não se tratando apenas da escolha de uma profissão. Considerando o processo de conformação da profissão, e retomando a questão do início do capítulo sobre se categorizar é preciso, verificamos como inevitável o processo de categorização nas relações sociais, e a considerar as propostas conduzidas por pesquisadores, que apresentam alguns caminhos possíveis para seu enfrentamento.

Consideramos que as dimensões de corpo, linguagem e lugar se entrecruzam. Falar do *corpo* policial e das suas demarcações e limites (categorização de gênero, divisão sexual do trabalho); do uso da *linguagem* como sinônimo de hierarquia e poder (frutos da lógica de domínio patriarcal nas sociedades capitalistas e do espaço), e enquanto *lugar* comumente ocupado por homens e mulheres, a partir de uma construção social dos papéis previamente reservados a esses atores sociais, ao longo dos anos. E, sobretudo, considerar um olhar atento para a condição em que a mulher ainda se encontra no cenário profissional, mesmo após a promulgação da Constituição Federal, a instituição do estado democrático de direito, e das políticas públicas implementadas (políticas de cotas) até os dias atuais.

Diante desse panorama, propomos realizar uma análise, a partir da política pública de inserção da mulher na seara militar, das condições de existência nesse contexto profissional, avaliando a participação da mulher nesse contexto, bem como a efetividade de tais políticas, considerada em termos de reconhecimento institucional e social. Para tanto, realizamos, no primeiro estudo, uma análise documental com vistas a identificar a existência de reconhecimento institucional, e, no segundo estudo, uma verificação da existência ou não de reconhecimento social da mulher na PMSE, ambos sob o olhar do processo de categorização social.

4 A INSERÇÃO DA MULHER NA PMSE: TRAJETÓRIA DO RECONHECIMENTO INSTITUCIONAL

Este capítulo delinea a trajetória do reconhecimento institucional da condição da existência da mulher no contexto da instituição polícia militar no estado de Sergipe. Para isso, coletamos pistas obtidas em uma análise documental, em um conjunto de documentos, de modo a verificar as condições de conformação do ser policial e ser mulher. Buscamos sistematizar elementos colaborativos para análise da mulher e da sua participação efetiva na instituição.

4.1 Objetivos

4.1.1 *Objetivo geral*

Investigar, a partir dos documentos oficiais produzidos pela polícia militar do estado de Sergipe, a existência de reconhecimento institucional da participação da mulher na profissão militar.

4.1.2 *Objetivos específicos*

- a) Analisar a trajetória da mulher, a partir da inserção na polícia militar do estado de Sergipe, até os dias atuais, em termos de direitos de igualdade em relação aos homens na profissão;
- b) Verificar, a partir das dimensões: corpo, linguagem e espaço, as condições de existência da mulher na instituição;
- c) Identificar, a partir dos documentos oficiais produzidos pela instituição, os modos existentes de diferenciações entre os sexos na profissão.

4.2 Método

Para cumprir o objetivo deste capítulo, realizamos uma análise documental, cujo objetivo é a análise de caso particular de estudo, com uso de levantamento e descrição de dados institucionais. A análise documental constitui uma técnica importante na pesquisa qualitativa, seu trabalho de análise inicia-se com a coleta dos materiais, em razão de não ser uma

acumulação cega e mecânica, posto que, à medida que colhemos as informações, o pesquisador elabora a percepção do fenômeno e se deixa guiar pelas especificidades do material selecionado (Laville & Dione, 1999).

A pesquisa documental é uma fonte de especial interesse para a psicologia (Menandro, 2016). Toda forma de documentação é produto de comportamento que, em seus extremos, lida com documentos oficiais, que são produtos formalizados institucionalmente, ou por aqueles gerados por manifestações culturais populares de diferentes modalidades, distantes das formalizações institucionais, ou dos registros oficiais.

Na presente pesquisa, optou-se por explorar o primeiro tipo de documento, a partir das publicações oficiais da polícia militar, provenientes dos sites oficiais da instituição, em seus sítios internos (cujo termo de anuência foi devidamente assinado e autorizado pela instituição, conforme exigência para aprovação do comitê de ética), bem como àqueles documentos oficiais de acesso ao público em geral (leis, decretos e regulamentos).

Para a análise descritiva, inicialmente, foi necessário definir quais documentos oficiais da instituição polícia militar (PMSE) passariam a compor o conjunto de documentos que constitui o corpus exploratório para análise dos aspectos do corpo, linguagem e lugar. Foram recolhidos os seguintes tipos de documentos: 1 - *Oficiais* (Boletim Geral Ostensivo (BGO), Edital de Convocação (inclusão de militares), documentos de constituição e ordem (Regulamento Disciplinar do Exército), Leis gerais e específicas (código de ética e estatuto), todos originais e autênticos, e 2 - *Registros fotográficos* (publicados em seus sítios eletrônicos) na qual se pretendeu verificar, considerando o decurso do tempo, as representações e os modos de existência da mulher na instituição, conforme delimitação a seguir.

4.2.1 *Corpo e espaço*

Considerando a existência de Boletim interno (BGO) para divulgação de todas as ações policiais, optou-se iniciar pela análise desse documento oficial. São esses também os textos de leitura obrigatória para todos os integrantes da corporação, pois contém determinações, punições, elogios, além de publicações de interesse administrativo diversos, a exemplo da classificação de função de todos os militares da ativa.

Um outro conjunto de documentos imprescindível para análise da representação da mulher na polícia militar, foram os editais de convocação, pois neles estão inscritas todas as

características de admissão na PMSE, bem como limites de vagas, cargos, funções e salários. Neles, foram realizadas análise de trechos de editais de convocação de concurso público para Oficiais da PMSE, bem como foram buscadas diferenciações nos critérios de números de vagas, provas de conhecimento específico, testes de aptidão física e psicológica por sexo dos participantes.

No tocante ao RDE, o qual se refere ao período de vinculação da PMSE ao regulamento do exército, posteriormente alterado pelo Código de Ética, foram exploradas as obrigações dos militares enquanto força policial. Nesses documentos foram verificadas a existência de modos de condutas diferenciados a partir do sexo dos profissionais.

Na legislação específica de uniformes, foram verificadas as adequações de uniformes considerando a constituição físicas e de sexo dos profissionais e a forma como são representados ao longo do regulamento. Também foram examinadas as publicações em sítios oficiais da PMSE, de forma a identificar a maneira como essa mulher é representada pela instituição.

4.2.2 Linguagem

Foram objeto de análise, os Boletim Gerais Ostensivo (BGO) de janeiro de 1998 (ano de sua primeira publicação virtual, com tiragem diária) até o mês de novembro de 2022. Neles, foram investigados, com o auxílio do *software* AntConc, versão 4.2 (Anthony, 2022), as frequências de palavras designativas dos cargos exercido pelas mulheres na ordem hierárquica da PMSE ao longo do período, considerando a flexão de gênero na profissão, a saber: Soldada, Caba, Sargenta, Subtenenta, Tenenta, Capitã e Coronela. Outro dado importante de análise neste boletim, referia-se as publicações das classificações de funções das mulheres militares em cargo de gestão na profissão.

Por fim, como limite temporal, consideramos os documentos produzidos a partir de 1990 (data de inclusão da mulher na PMSE) e o critério histórico de tempo. A seleção será de amostragem, ou seja, composto por porções de textos; seu conteúdo será especializado, ou seja, os textos são de tipos específicos (registros definidos), podendo-se fazer uma comparação de dados no transcurso do tempo.

4.3 A PMSE

4.3.1 Histórico

A Constituição Federal (1988) considera em seu art. 144, Capítulo III, que a Segurança Pública, dever do estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida visando à preservação

da ordem pública e incolumidade dos indivíduos e do patrimônio através dos seguintes órgãos: Inciso 5 – às polícias militares cabem a polícia ostensiva e a manutenção da ordem pública; em relação às competências, no mesmo artigo em seus incisos I a V, estabelece: a) preservação da ordem pública; b) preservação da incolumidade das pessoas e do patrimônio. Devendo essas competências serem exercidas com base na: a) polícia ostensiva; b) caráter militar; c) de forma subordinada aos governadores.

As origens das Polícias Militares Estaduais são confundidas com a própria história das Forças Armadas do País, conforme assevera Pires et al. (2010), tendo em vista que, desde o século XIX, em face da inexistência de órgãos específicos no serviço de policiamento, os integrantes das chamadas 2ª e 3ª linhas das Forças Armadas eram empregadas no serviço de zelar pela manutenção da ordem nos primeiros núcleos populacionais do país.

A força policial do estado de Sergipe foi criada através da Carta de Lei de 28 de fevereiro de 1835, a qual foi considerada como a primeira fixação do efetivo do corpo policial, contando com apenas 201 (duzentos e um) integrantes, entre eles, oficiais e praças, todos ligados ao exército, configurando-se como força do exército estadual. Com a deflagração do Golpe Militar, em 1964, a PMSE foi alçada à categoria de Força Auxiliar do Exército e, após a Constituição de 1988, foi ressalvada a autonomia das Polícias Estaduais (PMSE, 2016).

Antes da Constituição de 1988, os policiais eram recrutados através de alistamento, similar ao existente no exército, pelo período de até 03 anos, e continuavam nas fileiras da corporação militar àqueles que queriam permanecer, sendo promovidos os que fossem indicados pelo comandante da época, comumente apontado como “peixe”. Com as mudanças oriundas da Constituição Federal de 1988, o emprego de pessoas em cargos públicos passou a existir através de concurso público, e nela constavam exigências de regulações específicas para cada área pretendida, a obrigatoriedade de edital de convocação e publicidade dos atos no Diário Oficial do Estado (Tobias, 2014).

Em 1998, foi criada a Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP) pelo Governo Federal, cuja finalidade era assessorar o Ministro da Justiça na definição de políticas em todo território nacional e acompanhar de perto as atuações das polícias militares dos estados. Em virtude da crescente onda de violência nos estados e existência de muitas pressões sociais, a SENASP passou também a referenciar teórico-metodologicamente todas as ações formativas dos estados do país (Tobias, 2014).

Quanto às perspectivas de mudanças, atualmente movimentos no país visam o processo de desmilitarização, que corresponde ao processo de total desvinculação da polícia militar das forças armadas e sua lógica de combate, existente desde a ditadura militar de 1964, além do processo de unificação com a polícia civil, mas conhecida com polícia investigativa.

O processo de desmilitarização é uma vertente que surge de uma proposta de mudança de perspectiva profissional da polícia militar em todo o país, posto que não adianta buscar adaptar a instituição a uma filosofia de polícia comunitária seguindo ainda o modelo do regulamento do exército, com seus funcionários sendo tratados com o extremo rigor que o regulamento, a hierarquia e a disciplina exigem.

No estado de Sergipe, observamos alguns desses avanços: após muitas reivindicações de seus profissionais, recentemente foram conquistados direitos como a definição de carga horária e de salários (sob a forma de subsídio), após mais de 180 anos de existência da corporação, cujas principais mudanças estão dispostas na Lei Complementar n.º 278 (2016) (Lei de subsídio). Anteriormente, o militar recebia um soldo militar e demais gratificações, organizados em folha de pagamento específica e o vínculo trabalhista era de total exclusividade a PMSE, similar ao exército do país.

Sobre os reflexos do processo de desmilitarização, duas teorias são cruciais para pensarmos a importância da desmilitarização das polícias: a teoria da personalidade autoritária (Adorno et al., 1950/1993) e a teoria da frustração-agressão (Dollard et al., 1939/1967).

Como vimos no capítulo 2, sobre a dinâmica do processo de categorização nas relações intergrupais, reforçamos aqui a importância dos estudos realizados após a segunda guerra mundial, os quais são cruciais para entendermos como foi possível que um grupo social (Alemanha) pudesse, por ordem de uma autoridade, dizimar uma população (Judeus). Esses estudos evidenciaram uma proporção substancial de pessoas que possuíam a chamada orientação para autoridade, entre eles os estudos de Milgran (1963). Seus estudos sobre obediência, na época, já causaram grande impacto, por fornecer indicativos de pessoas que, em função de legitimação de uma autoridade, eram capazes de provocar dor ou danos a outrem, sem nenhum peso de consciência, e não se sentirem responsáveis pelo ato, mas atribuí-lo a outrem, nesse caso a autoridade instituída.

Nesse contexto surge a teoria da Personalidade Autoritária, que preconiza a existência de pessoas com características de personalidade com altos índices de autoritarismos, impulsos

destrutivos, além de carisma suficiente para conduzir pessoas para processos discriminatórios de grupos-alvo ou bodes-expiatórios (Lima, 2020); os contextos militares seriam locais com fortes atrativos para existência desse tipo de personalidade.

Na teoria da agressão-frustração, considera-se a agressão uma consequência da frustração, com a frustração sendo capaz de desencadear comportamentos agressivos e discriminatórios. A mesma teoria postula que a expressão da agressão é regulada socialmente, o que faz com que os operadores da violência desloquem os impulsos agressivos para alvos socialmente mais vulneráveis, os chamados bodes-expiatórios.

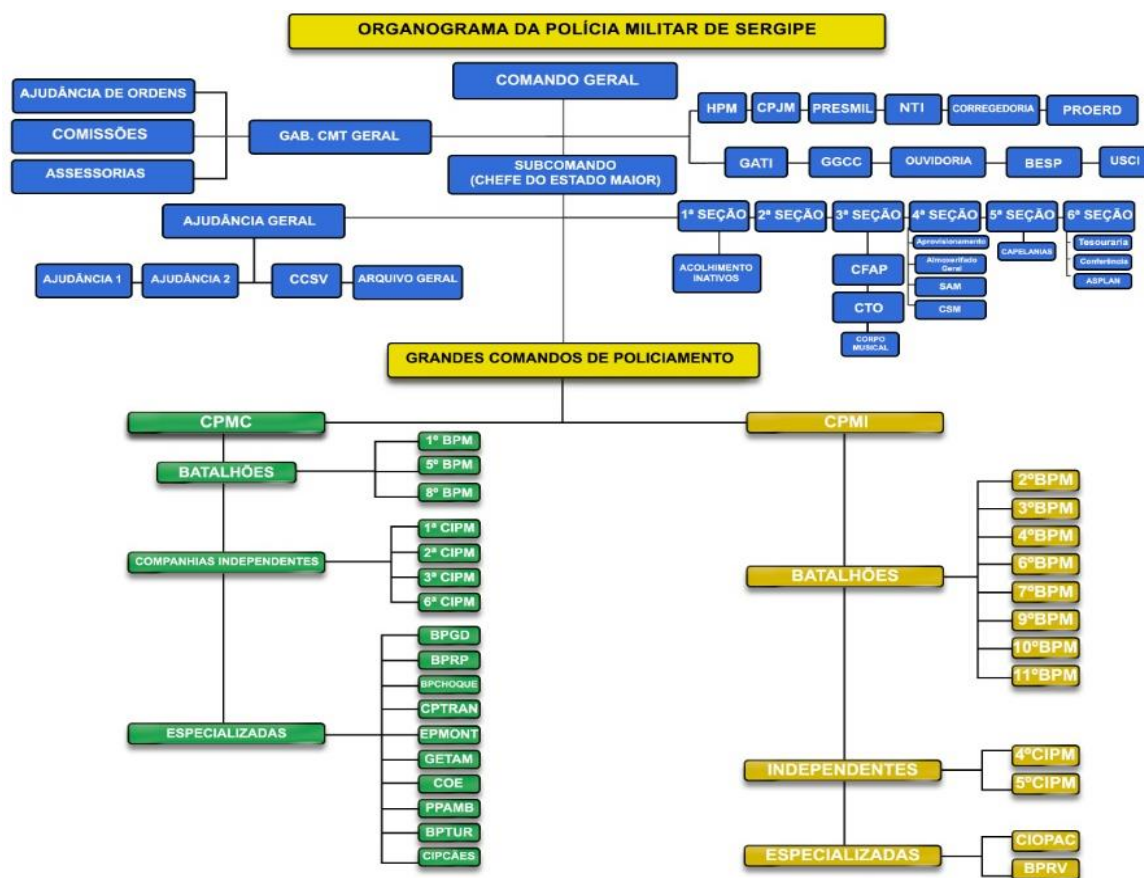
Considerando os aspectos acima elencados, muitos são os trabalhos realizados em ambientes militares apontando para os principais grupos-alvos das ações policiais, os quais tem estreita relação com a cor da pele e estrato social, justificados ainda socialmente como “culpados”, em razão dos processos de exclusão e desigualdades sociais, (Almeida, 2021; Anunciação et al., 2020; Barros, 2008; Lima et al., 2018; Poderoso, 2018; Reis, 2002; Soares, 2019).

4.3.2 *Organograma*

Estruturalmente, a PMSE tem, atualmente, segundo dados internos da Lei de Fixação de Efetivo - Lei nº 7.823/2014 (Sergipe, 2014) e do setor de Recursos Humanos da PMSE, a previsão atual de 6.565 (seis mil, quinhentos e sessenta e cinco mil policiais, divididos na capital e interior, sendo 5.923 (Praças) e 642 (Oficiais). A Polícia de Sergipe tem ainda seus quadros divididos em: Oficiais dos Altos Comandos (Coronel, Tenente Coronel, Major), Oficiais intermediários e subalternos (Capitão, 1º tenente, 2º tenente) e Praças Superiores (Subtenentes, 1º Sargentos (as), 2º Sargentos (as), 3º Sargentos (as), e executores (Cabos e Soldados). A divisão administrativa segue o organograma apresentado na figura 5.

Figura 5

Organograma da PMSE



(CPMC) Comando do Policiamento Militar da Capital

(CPMI) Comando do Policiamento Militar do Interior

(BPM) Batalhão de Polícia Militar

(CFAP) Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Praças

(CCSV) Companhia de Comando e Serviços

(ASPLAN) Assessoria de Planejamento

(CSM) Centro de Suprimentos e Manutenção

(SAM) Setor de Armamento e Munição

(BPGd) Batalhão de Polícia de Guarda

(BPRp) Batalhão de Polícia de Radiopatrulha

(BPChoque) Batalhão de Polícia de Choque

(GGCC) Gabinete de Gestão de Crises e Conflitos da Polícia Militar do Estado de Sergipe

(EPMon) Esquadrão de Polícia Montada

(GETAM) Grupamento Especial Tático de Motos

(BPTur) Batalhão de Policiamento Turístico

(CPTran) Companhia de Polícia de Trânsito

(CIOPAC) Companhia Independente de Operações Policiais em Área de Caatinga

(BESP) Batalhão Especial de Segurança Patrimonial

(CIPCães) Companhia Independente de Policiamento com Cães

(COE) Comando de Operações Especiais

(USCI) Unidade Setorial de Controle Interno

(CPJM) Comissão de Polícia Judiciária Militar

(GATI) Grupo de Ações Táticas do Interior

(BPRv) Batalhão de Polícia Rodoviária Estadual

(PPAmb) Pelotão de Polícia Ambiental

Nota. Fonte: <https://pm.se.gov.br/unidades/> (junho/2022)

Na polícia militar do estado de Sergipe, as divisões em Unidades Operacionais e Administrativas são funcionais: o trabalho de policiamento, segundo o Estatuto da Polícia Militar de Sergipe, pode ser realizado por qualquer das unidades, embora a polícia especializada tenha uma função, mas não prescinde das outras; as polícias administrativas também podem atuar na área operacional, igualmente ocorre com as outras polícias no país (Lazzarini, 2008).

Passamos à análise do percurso das mulheres nesse contexto laboral, ocorrido somente após a promulgação da Constituição Federal, que foi responsável pela autonomia das polícias do país.

4.4 Marcos da inserção da mulher na PMSE

A inserção da mulher nas fileiras da corporação se deu inicialmente em 20 de fevereiro de 1989 (PMSE, 2019), sendo duas mulheres para os quadros de Praças e uma para o quadro de oficial. E, somente em 1993, houve o primeiro concurso com a previsão de 10% das vagas para as mulheres, na qual foram inseridas no curso de formação 49 mulheres, no entanto, apenas 41 finalizaram o curso e foram devidamente incluídas nas fileiras da corporação (BGO, 1993).

A inserção da mulher na PMSE refletiu um movimento ocorrido em todo o país, a começar por São Paulo em 1955, com vistas a criação de estratégia publicitária que visava uma melhoria da imagem da corporação, e a partir da década de 1970, nos demais estados. Para Kotler e Fox (1994), a instituição que pretendesse mudar sua imagem precisaria ter muita paciência, posto que essas imagens tendem a permanecer por muito tempo após a realidade da instituição ter sido modificada.

A imagem negativa da Polícia Militar estava fortemente relacionada à violência e ao abuso do poder, em razão das várias denúncias de violências perpetrados pelos profissionais de segurança pública, e isso era algo que se pretendia desconstruir. A mulher se afiguraria como uma forma de suavizar essa representação social, em razão das características estereotipadas em relação ao perfil da mulher, aparentemente não importando as condições em que essas mulheres iriam existir nesse contexto laboral.

As policiais femininas se afiguravam como o cartão de visita da instituição, e para elas havia espaços e trabalhos determinados, utilizando a imagem de mulher como maternal, feminina, condições estas que lhes foram naturalmente atribuídas ao longo da história, cujos

espaços eram previamente pensados para veicular a imagem de auxílio e proteção (Calazans, 2003).

Na PMSE não foi diferente: de acordo com Braga (2014), em estudo sobre as mulheres no serviço operacional da polícia em Sergipe, quando da sua inclusão, elas primeiramente foram alocadas em lugares estratégicos para divulgação de uma imagem positiva da polícia, em cerimônias de formaturas dos policiais, no serviço administrativos em geral, nos atendimentos ao público, nos locais de grandes eventos, nos desfiles cívicos, em policiamentos urbanos de grande visibilidade.

Figura 6

Pioneiras na PMSE



Nota. Fonte (sem indicação de nomes das policiais militares): <https://pm.se.gov.br> (julho/2022).

O molde em que a mulher foi inserida na PMSE evidencia que a influência social de divisão sexual do trabalho estava fortemente presente na estrutura policial, o serviço interno era reservado à mulher e o serviço externo ao homem, como uma extensão do espaço público

(trabalho) e privado (lar), na qual havia apenas a migração dessa lógica comportamental para o ambiente do trabalho.

A imagem institucional a ser modificada implicava em apenas transparecer uma suavização do modo de ser polícia e não em uma mudança real da cultura organizacional da polícia, posto que o modelo continuou o mesmo, permanecendo ainda vinculada ao exército (mesmo com a Constituição de 1988 fornecendo autonomia às polícias estaduais), através de leis e regulamentos disciplinares como Regulamento Disciplinar do Exército (RDE), que vigorou na PMSE até meados de 2017.

Segundo Tobias (2014), sobre a inserção da mulher, a ideia dos dirigentes da PMSE na época era de alocar as mulheres recém-incorporadas em um quadro separado, o que lhes permitiria chegar somente até o posto de Capitã (considerado posto intermediário); acima disso estaria o quadro de oficiais superiores, relativo aos grandes comandos da corporação.

Ainda segundo a autora, que realizou entrevistas em seu estudo na PMSE, uma das entrevistadas foi enfática sobre a rejeição dessa decisão: a mulher não era uma especialização para presumir a existência de um quadro feminino, como existem nos quadros especialistas da corporação, tais como músico, eletricitista, médico; a mulher é uma pessoa que concorreu igual ao homem para adentrar nesse espaço laboral, no quadro amplo de combatente (QOPM para oficiais ou QPMP-0 para praças). É quando surge, então, uma outra proposta, a criação da Companhia de Policiamento Feminino (CiaPfem).

4.4.1 A criação e desativação da Companhia de Policiamento Feminino

A Polícia Militar do Estado de Sergipe, ao inserir a mulher, precisou resolver a seguinte questão: em qual local essas mulheres iriam trabalhar? Se apenas existiam homens em seus quadros, se o regulamento que regia a PMSE era ainda o do exército brasileiro? Assim, seguindo o mesmo percurso de outras coirmãs, a PMSE criou a Companhia de Polícia Feminina (CiaPfem) em 1995, comandada por uma policial feminina do quadro de oficiais, e, em 1998 a desativou, o que levou a distribuição do seu efetivo (de mulheres) nas diversas Unidades previstas na corporação.

A extinção da CiaPfem se deu em razão dos constantes relatos de insatisfação dessas mulheres policiais da época, posto que elas eram constantemente alocadas para solenidades, nas quais serviam “cafezinhos” ou entregavam medalhas aos convidados. A delimitação do espaço

a ser ocupado por elas na corporação gerou muitas tensões que culminaram com a sua desativação, três anos após a sua criação (Braga, 2014).

Figura 7

Sede da Companhia de Policiamento Feminino



Nota. Fonte: <https://pm.se.gov.br> / (junho/2022).

Deste modo, a CiaPfem parecia ser muito mais um local de contenção e de acomodação da mulher na PMSE, posto que não havia outra estrutura para essas mulheres incorporadas a instituição, e com o modelo de polícia focado no masculino, as unidades pareciam dispor de ambientes que comportavam apenas homens, e essas mulheres onde ficariam? Que serviço realizariam? Se eram apenas para serem vistas como vitrines da polícia, então deveriam estar guardadas para quando fossem necessários os seus serviços.

Essa situação remete a uma visão essencialista. O essencialismo de gênero é enraizado em nossa sociedade, e consequentemente muito difícil de ser combatido. Para Medin (1989),

que introduziu o termo “essencialismo psicológico”, corresponde à tendência que as pessoas possuem de pensar e agir como se as coisas possuíssem essências, ou estruturas subjacentes que as tornam aquilo que são.

Então, nesse contexto, realizar tarefas diversas daquelas previstas no edital de convocação fazia sentido institucionalmente, tendo em vista que eram tarefas mais adequadas ao universo feminino, em razão de serem atributos e características essenciais às mulheres, e a qual todas, sem exceção, deveriam se adequar, mesmo considerando que essas mulheres adentraram num universo profissional que tem como atributo da função o exercício eminentemente de policiamento “preventivo e ostensivo”, e qualquer mudança nesse sentido pode ser considerado desvio de função.

No entanto, toda e qualquer mudança na instituição precisa ser instituída por lei, e o maior reflexo de como se dá o funcionamento da PMSE, está descrito no Estatuto da Polícia Militar de Sergipe.

4.4.2 O estatuto da PMSE

O Estatuto da PMSE foi criado através da Lei n.º 2.066 (1976), sofrendo várias alterações ao longo dos anos, e, mais recentemente, em 2016, quando instituiu a escolaridade mínima de ensino superior para inclusão nas fileiras da corporação: qualquer área acadêmica para o quadro de praças e formação em Direito para os quadros de oficiais. Anteriormente, a escolaridade exigida era de ensino médio para praças e oficiais (Sergipe, 1976).

Em seu 2º parágrafo, a Lei também estabelece a altura mínima para ingresso na polícia (1,60m para mulheres e 1,65m para homens). E, em seu 3º parágrafo, em relação às etapas para o ingresso na instituição, tem-se o seguinte: “... de caráter eliminatório e classificatório, na qual o candidato seja considerado apto em exame médico, em testes de aptidão física, e em exame psicológico, bem como em investigação social, de acordo com critérios definidos pela PMSE” (Sergipe, 1976, p. 28).

Verificamos que, em relação ao concurso público, o estatuto não estabelece diferenciação entre homens e mulheres (em termos de idade, aptidão e de formação acadêmica), tendo como exceção para diferenciação apenas a altura.

Em seu Art. 35, o Estatuto informa o seguinte: “O oficial é preparado, ao longo da carreira, para o exercício de comando, da chefia e da Direção das Organizações Policiais militares”. E, em título III, capítulo I - Dos Direitos e prerrogativas dos policiais militares, em seu Art. 49, informa o seguinte: “São direitos dos policiais militares: ... a ocupação de cargo correspondente ao posto ou a graduação” (Sergipe, 1976, pp. 43, 50).

Considerando o que dispõem os Art. 35 e 49, buscamos identificar as funções das mulheres do posto de Oficiais (QOSM - Quadros da Saúde, QOAPM – Quadro Administrativo e QOPM – Quadro Operacional) e quais cargos elas ocupam atualmente na esfera policial na PMSE, de forma a verificarmos a adequação do cargo/posto ocupado ao que é definido pelo referido Estatuto.

Uma nota metodológica é necessária antes de apresentarmos os resultados, no quadro 1. Por se tratar de uma profissão de risco, os nomes completos das mulheres militares foram substituídos pelo uso das iniciais dos nomes, em razão de salvaguardar a informação pessoal da militar e a consequente vinculação ao seu local de trabalho.

Quadro 1

Efetivo de mulheres oficiais da PMSE (quadros: QOPM, QOSM, QOAPM)

ORDEM	POSTO	NOME DA MILITAR	FUNÇÃO
Transferidas para Reserva Remunerada	Coronela	V.T.S.M.B	Alto Comando (Batalhões de área, Comando de Seção)
		R.C.S.S	
		A.D.V.	
		A.F.F.	
		F.C.D.A.	
01	Tenenta Coronela	I.M.S.F	Médica
02	Tenenta Coronela	A.A.A.	Dentista
03	Tenenta Coronela	S.S.A.	Cedida a SSP
04	Tenenta Coronela	P.B.F.B.	Assessoria Jurídica/PM1

05	Tenenta Coronela	A.M.N.S.	Chefe de Operações/CPMC
06	Tenenta Coronela	C.S.M.S.	Subchefia do EM/PM3
07	Major	M.A.V.R.	Dentista
08	Major	L.G.P.F.	Subchefia EMG
09	Major	E.D.S.	Subchefe da PM-5
10	Major	A.L.O.C.	Gestora do PROERD
11	Major	I.L.S.G.	Chefe de Cartório/Presmil
12	Major	M.D.A.S.	Cedida a SSP
13	Major	J.M.S.P.	Chefe de Convênios/PM6
14	Major	M.G.O.	Comandante do 5º BPM
15	Major	A.C.S.B.	Chefe de Gabinete/Subcomando
16	Major	P.R.B.S.	Subcomandante do BPTUR
17	Major	D.L.S.	Chefe de eventos/CPME
18	Major	J.S.R.	Auxiliar da Corregedoria
19	<i>Major</i>	<i>G.C.S.</i>	<i>Diretoria da DMM</i>
20	Major	I.A.N.A.	Médica
21	Major	A.M.C.	Médica
22	Major	J.R.M.	Dentista
23	Capitã	C.O.M.B.	Cedida a outro órgão público
24	Capitã	A.F.S.T.	Chefe do EM da Ajudância Geral
25	Capitã	P.C.S.N.	Médica
26	Capitã	M.M.S.	Subcomando da 1ª CIPM
27	Capitã	P.A.N.M.	Comandante do Pelotão Ambiental
28	Capitã	E.G.L.	Chefe da Seção de Inteligência de Análise Criminal
29	<i>Capitã</i>	<i>F.G.S.</i>	<i>Gestora da Ronda Maria da Penha</i>
30	Capitã	C.K.L.F.	Auxiliar do P3/1º BPM
31	Capitã	B.M.F.S.	Chefia do EM do GGCC

32	Capitã	M.C.O.S.	Chefe do P3 do BPRV
33	Capitã	G.O.C.	Chefe do P3 do 5º BPM
34	Capitã	M.C.S.F.	Comando CCSv/CEI
35	Capitã	Q.D.S.F.	Subalterno/ EM/HPM
36	Capitã	K.S.C.	Comandante do GEP
37	Capitã	C.P.C.	Comandante da 3ª/1º BPM
38	1º Tenenta	M.S.	Auxiliar do PCSv/ Presmil
39	1º Tenenta	I.S.G.	Cedida a outra instituição
40	1º Tenenta	V.F.	Cedida a Força Nacional
41	1º Tenenta	S.B.S.	Chefe da P1/6ª CIPM
42	1º Tenenta	G.S.V.	Auxiliar do Cartório/Corregedoria
43	1º Tenenta	R.M.B.O.	Auxiliar do PCSv/Presmil
44	1º Tenenta	G.A.S	Auxiliar do P1/Presmil
45	1º Tenenta	E.R.S.	Chefe de Secretaria/Almoxarifado Geral
45	2º Tenenta	G.M.S.Q.	Auxiliar do Setor de Conferência/PM6
47	2º Tenenta	E.R.M.	Auxiliar do Corpo de Alunos/CEI
48	2º Tenenta	M.N.B.L.	Chefe de P1/GATI
49	2º Tenenta	M.C.S.O.	Auxiliar da Diretoria Clínica/HPM
50	2º Tenenta	F.L.M.	Auxiliar da Secretaria/Ajudância Geral
51	2º Tenenta	M.S.S.N.	Auxiliar do P1/GEP
52	2º Tenenta	J.S.Q.F.	Auxiliar da AG1
53	2º Tenenta	M.S.F.	Auxiliar do setor de Conferencia/PM6
54	2º Tenenta	G.D.M.S.	Chefe P1 da 1ª CIPM
55	2º Tenenta	J.M.G.J.	Chefe de Secretaria/CPME
56	2º Tenenta	E.L.	Auxiliar do HPM
57	2º Tenenta	M.E.S.	Auxiliar da PM2
58	2º Tenenta	D.A.P.	Auxiliar da Corregedoria
59	2º Tenenta	J.C.O.M.S.	Auxiliar da PM6
60	2º Tenenta	A.F.S.	Auxiliar da Ouvidoria

61	2º Tenenta	C.M.B.S.	Cedida a outro Órgão
62	2º Tenenta	F.R.F.R.	Auxiliar da 2ª CIPM
63	2º Tenenta	K.R.P.F.	Auxiliar do 2º BPM
64	2º Tenenta	E.B.N.M.	Auxiliar da 6ª CIPM
65	2º Tenenta	G.C.S.B.	Auxiliar do BESP
66	2º Tenenta	E.B.O.	Auxiliar do BPTUR
67	2º Tenenta	P.P.S.N.	Auxiliar da CPTRAN
68	2º Tenenta	K.M.A.S.	Cedida a outro Órgão
69	2º Tenenta	C.P.S.A.	Auxiliar da BPRv
70	2º Tenenta	M.E.B.A.	Auxiliar do 1º BPM
71	2º Tenenta	K.A.	Oficial de Dia do 7º BPM
72	2º Tenenta	A.A.M.S.	Auxiliar do HPM
73	2º Tenenta	M.R.S.	Auxiliar da CPTRAN
74	2º Tenenta	R.L.S.	Auxiliar da BPRv
75	2º Tenenta	D.E.S.	Auxiliar da 1ª CIPM
76	2º Tenenta	A.C.E.S.	Auxiliar da Corregedoria
77	2º Tenenta	G.F.S.	Auxiliar do BESP
78	2º Tenenta	A.C.A.C.	Auxiliar do CIOSP
79	2º Tenenta	E.S.	Auxiliar da DMM
80	2º Tenenta	W.B.S.	Auxiliar da 1ª CIPM

Nota. Fonte (Acesso restrito aos policiais): Intranet / PMSE (julho/2022).

Todas as mulheres que chegaram ao posto de coronela na PMSE (até a presente data) foram para reserva em razão da Lei complementar nº 206/2011, que previa que o Oficial Superior do último posto que contasse com 25 anos de efetivo serviço, e fosse mais antigo que o Oficial que assumisse o Comando da PMSE, iria para reserva automaticamente. A Lei Complementar nº 206/2011 foi alterada pela Lei Complementar n.º 278 (2016), que aumentou o tempo de serviço para 30 anos de efetivo serviço. E todas as mulheres militares relacionadas de nº 40 a 80 fizeram o curso e ascenderam ao Oficialato pela decisão judicial nº 202011800213/TJSE (todas elas buscaram as vias judiciais para reparação, por preterimento de

vagas nas seleções, promoções e concursos que aconteceram após a inserção de mulheres (sem considerar o limite mínimo de 10% das vagas para mulheres)) (Sergipe, 2011, 2016).

À observação do quadro 1, parece fazer sentido pensar em resistência. A única exceção a essa regra é para as mulheres que exercem a profissão da área da Saúde (Medicina e Odontologia), em que está evidente os papéis a elas determinados pela instituição, do cuidado à saúde do militar e de seus dependentes no Hospital de Polícia Militar (HPM), e tanto homens quanto as mulheres que compõem esse quadro reforçam o papel de cuidado à saúde dos profissionais militares.

As mulheres Oficiais do Quadro Operacional (QOPM), particularmente as Oficiais Superiores, ou seja, as coronelas, alçaram o posto mais alto da cadeia hierárquica da PMSE por vias judiciais, tendo em vista que apenas poderiam se tornar coronel àqueles que eram indicados pelo então Governador do Estado, a chamada “promoção por mérito”.

Com a ação judicial, essas mulheres tiveram êxito em galgar os patamares mais altos da instituição, mesmo com a previsão de promoção apenas por mérito, a lei garantiu a cota mínima para a promoção. No entanto, após a investidura do posto de Coronel, essas mulheres foram surpreendidas com o surgimento da Lei Complementar nº 206/2011, que diminuía o tempo de serviço mínimo exigido de 30 para 25 anos para Oficiais Superiores (Sergipe, 2011).

Esse dado é importante porque essa mesma lei previa que, em caso da titularidade do Cargo mais alto da PMSE ser assumido por militar mais recruta (mais novo), os militares mais antigos seriam obrigatoriamente transferidos para reserva remunerada, e como todas as mulheres constavam na época em torno de 25 anos de efetivo serviço, essa lei as atingiu. Essa mesma lei foi alterada em 2016, através da Lei Complementar n.º 278 (2016), que retornou o tempo de serviço para 30 anos, permanecendo as demais exigências (Sergipe, 2016).

Outro ponto a considerar é que, apesar de o estatuto e os editais de convocação estabelecerem paridade salarial entre homens e mulheres investidos no mesmo cargo, as principais funções internas e externas de grande responsabilidade na PMSE são gratificadas e oficializadas através de portarias publicadas em Diário Oficial do Estado (DOE), com anuência do Comandante da Polícia Militar, Secretário de Segurança Pública e Governador do Estado.

Esse expediente permite que, apesar da paridade salarial ser garantida em lei, na prática pode ser camuflada, tendo em vista que os principais cargos e funções ainda são exercidos por

homens na instituição, porque, tanto a função quanto o alto posto somente são alcançados através da indicação do governador do Estado.

Nos postos mais altos em que as mulheres estão atualmente (major, tenente-coronel), com raras exceções (como as policiais de n.º 14 e 19), mesmo as mulheres que ocupam cargos de chefia não estão investidas em função de grande prestígio para a PMSE, apenas os homens estão investidos nessas ocupações de grande evidência dentro e fora da instituição. Tal invisibilização tem impacto na carreiras dessas mulheres, pois reflete diretamente na possibilidade (ou não) de galgar o cargo mais alto, cuja relevância do trabalho pode proporcionar a indicação do chefe maior do executivo.

As mulheres oficiais dos cargos intermediários e mais baixos na hierarquia militar, de acordo com o apresentado no quadro 1, parecem oscilar entre cargos de chefia e de subalternidade, nos quais, em sua maioria, exercem funções auxiliares nas diversas Unidades Policiais da corporação, sem um “lugar” muito definido nessa esfera policial.

As outras duas mulheres em destaque (policiais de nº 10 e 29) ocupam cargos e funções que costumeiramente são também comandadas por mulheres em outras instituições militares do país, como o Programa de Erradicação de Drogas nas Escolas (PROERD) e a Ronda Maria da Penha, cujas ações fazem parte dos programas do governo Federal para as polícias estaduais, e cujas diretrizes têm como foco a prevenção da criminalidade, em ações educativas e sensibilização da população. Tendo em vista o modelo institucional e as divisões de trabalho existentes, parece fazer sentido para PMSE manter as mulheres no comando desses programas.

E aquelas mulheres (1º e 2º tenentes) oriundas do Quadro de Praças (QOAPM), que se inseriram por meio de ação judicial, parecem existir nesses locais à custa de muita luta e resistências institucionais e dos pares, em razão das várias ações judiciais que ocorreram em paralelo para impedir essa ascensão profissional.

A lei que permitiu que tanto às mulheres oficiais superiores quanto às praças ascendessem (por meio de ações judiciais) na carreira militar foi a Lei Estadual nº 3.696/1996, Conforme Braga (2014) que alterou a lei de fixação do efetivo, com a seguinte redação: Art. 3º - O preenchimento das vagas de Postos e de Graduações Policiais-Militares resultantes da execução ou aplicação desta Lei será realizado por *promoção, por admissão mediante seleção (concurso), ou por incorporação*, de acordo com a legislação pertinente, ficando estipulado um mínimo de 10% (dez por cento) de vagas para candidatos do sexo feminino, até que se

complete o efetivo fixado nesta mesma Lei. ...§ 2º - Os oficiais e as praças policiais-militares femininos *terão acesso ao último Posto e à última Graduação*, respectivamente, obedecidas as prescrições constantes em leis e regulamentos, especialmente as do art. 11, §§ 1º, 2º e 3º, do art. 45 e do art. 46 do Decreto nº 3.874, de 15 de dezembro de 1977 (Regulamento de Promoções de Oficiais), e do art. 3º, §§ 1º, 2º e 3º, do art. 5º e do art. 9º do Decreto nº 3.974, de 09 de março de 1978 (Regulamento do Sistema de Promoção de Graduados) (Braga, 2014).

Essas ações causaram extremo desconforto na instituição, que, por várias vezes, rebateu a decisão judicial (a exemplo da alteração da redação da lei em seu Art. 3º, realizado no ano de 2014), o que culminou com muitas idas e vindas processuais e decisões anuladas, em uma luta infundável que só terminou em 2021, após as praças serem inseridas no Curso de Habilitação para Oficial Administrativo (CHOA) misto, com homens e mulheres concorrendo às primeiras vagas ao final de um ano de curso, tendo como resultado a aprovação de algumas mulheres com destaque nas primeiras fileiras do curso, que foi concluído em 2022, com previsão de treinamentos diversos e provas práticas aplicadas para ambos os sexos.

A demarcação de gênero pode ser visualizada na publicação da Ata de encerramento do curso, na qual consta a relação dos militares com suas respectivas notas, e que foi apresentada em separado, ou seja, uma lista para mulheres (oriundas da ação judicial), e outra dos homens, sem justificativa para tal separação, a não ser deixar claro a existência de uma ação que tornou possível a inclusão de mulheres no referido curso. Caso o resultado fosse divulgado em conjunto, as mulheres estariam nas primeiras colocações (de 1ª a 4ª colocação, de 6ª a 8ª e 10ª), constando somente dois homens (5ª e 9ª colocação) que estariam inseridos nessa classificação (entre o 1º ao 10º colocado), conforme transcritos nas tabelas 2 e 3 (foram incluídas apenas as iniciais dos nomes, para preservação da identidade).

Tabela 2

Classificação das primeiras 10 mulheres no curso de CHOA

CLASSIFICAÇÃO	NOMES	NOTA
1	V. F. B	9,97
2	S.B.S	9.97
3	G.S.V	9,97
4	R.M.O.	9,88
5	G.A.S.	9,84

6	E.R.S.	9,80
7	G.M.S.Q.	9,78
8	E.R.M.	9,77
9	M.N.B.L.	9,77
10	M.C.S.O.	9,76

Nota. Fonte (Acesso restrito aos militares): Boletim Geral Ostensivo (BGO) nº 227/2021 (Acesso: junho/2022).

Tabela 3

Classificação dos 05 primeiros homens no curso CHOA

CLASSIFICAÇÃO	NOMES	NOTA
1	A.C.S.	9,86
2	R.B.C.S.	9,76
3	M.D.S.	9,71
4	E.P.N.	9,69
5	S.F.S.	9,60

Nota. Fonte (Acesso restrito aos policiais): Boletim Geral Ostensivo (BGO) nº 227/2021 (junho/2022).

Nesse mesmo boletim interno da PMSE, na página anterior a da classificação por nota (em seus n.º 3836 e 3837), foram listados os nomes de todos os matriculados, em uma lista única para a polícia militar, separados apenas de outras coirmãs (Bombeiro Militar de Sergipe, Polícia Militar do Estado do Amazonas), e nesta página constam os nomes de todos os policiais, no total de 93 (policiais combatentes), incluindo homens e mulheres, mesmo essas mulheres sendo oriundas de processo judicial.

A publicação da relação de aprovados no referido curso, com destaque para as candidatas (incluídas por vias judiciais), em uma lista separada dos policiais (que fizeram o curso por antiguidade de graduação), é, no mínimo instigante, posto que as contendas já ocorrem naturalmente nos processos em que envolvem promoções, ascensão profissional e melhoria financeira, ainda mais, quando se trata de questões de gênero, podendo se tornar em fator de mais conflitos entre os profissionais (homens e mulheres da corporação), tendo em vista que o quadro funcional não é separado e as notas seriam computadas ao final em uma relação única, a ser listada pelo critério de antiguidade.

Na perspectiva da cognição social, considerando os efeitos negativos do processo de categorização, para que surgisse uma relação harmoniosa no contato intergrupar, a interação não poderia em nenhum momento se basear em pertenças grupais. Seguindo o raciocínio de Brewer e Miller (1984), em seu modelo de descategorização, se as pessoas passassem a não utilizar as categorias sociais para o enquadramento mental no contexto de julgamentos entre si, elas teriam mais capacidade para o reconhecimento das especificidades e características positivas, uns dos outros, mesmo em se tratamento de membros do “exogrupo”. Posto que as interações baseadas no “corpo a corpo”, no “contato”, poderiam ser suficientes para não confirmação de estereótipos negativos em relação a esse “exogrupo”.

O que observamos na finalização do curso de formação (CHOA) é instigante, pois se realizar o curso em uma turma mista (homens e mulheres) sinaliza para um processo de descategorização, no entanto, após a finalização do curso, publicar a lista separada dos participantes em função do sexo sugere um demérito da conquista das mulheres participantes do referido curso (esse foi o primeiro curso misto realizado em turma de CHOA), como se o fato de receberem o direito de inclusão na formação pudesse implicar em comprometimento de todo esforço para conclusão do curso em questão, o que reforça ainda mais a percepção de pertença grupal, e consequentemente dos estereótipos a elas relacionados.

Esse fato difere, por exemplo, do último concurso para soldado/soldada, ocorrido anos antes, no qual as cinco primeiras colocadas do curso foram mulheres, formadas em 2019, que receberam homenagens do comando da polícia militar pela colocação. A homenagem se estendeu para outras mulheres militares de destaque em suas atribuições: a chefe do Núcleo de Apoio Psicossocial à época, a Capitã Joanete (inserida na PMSE em 1989), a Capitã Gilmeire, a Sargenta Consuelo e a Sargenta Sueli.

O que difere uma situação da outra? A forma como foi conquistada? O lugar a ser ocupado na posição hierárquica da profissão? O modelo a ser seguido? Todas são questões para se refletir sobre esse lugar almejado pelas mulheres nesse espaço de poder, e o lugar delimitado para elas, na estrutura policial.

Figura 8

As cinco primeiras mulheres do curso de soldado (formadas em 2019)



Nota. Fonte: Instagram oficial da PMSE @pmsergipe - nov/2020 (PMSE, 2022).

Na Figura 8, é apresentada uma postagem em rede social na qual são enfatizadas pela instituição as questões relativas ao desempenho das suas funções e os exemplos a serem seguidos, finalizando com afirmações acerca do merecido “espaço feminino alcançado, com honra e trabalho”. E, nessa mesma reportagem, é ainda evidenciado o trabalho de um soldado policial (homem), com um Certificado de Menção honrosa, pela construção da identidade corporativa e pelo fortalecimento da imagem positiva da PMSE expressada pela opinião pública e na sociedade em geral.

Van Leeuwen (1997), em sua tipologia sobre a representação dos atores sociais, que ele nomeia a partir dos processos de inclusão (passivação e generalização) e exclusão (supressão e encobrimento), nos esclarece sobre esse recurso estratégico, e com isso podemos observar, na figura 8, além de um esforço na exteriorização de uma imagem positiva da PMSE, também um processo de passivação das mulheres, e dela o que extraímos é o que se espera dessas policiais

militares recém inseridas em termos de conduta, como uma forma de enquadramento dessas mulheres ao que é esperado em termos profissionais e éticos.

Assim, como bem pontuaram Vilela et al. (2020) sobre os desafios a serem enfrentados pelas mulheres, principalmente em posição hierárquica superior, é necessária a existência de um ambiente organizacional que acolha e valorize a diversidade, que favoreça e ofereça práticas em direção à heterogeneidade, bem como o fomento de outras ações que permitam ou incentivem esse processo.

No entanto, o processo paulatino de subordinação e conformação da profissão militar atua de modo oposto, pois conduz à cristalização de condutas e à rigidez na forma de atuação tanto de homens quanto de mulheres na seara militar. A pressão pelo “uso da farda” e o seu potencial de “poder de polícia” exerce nos policiais uma forma de enquadre social extremamente belicoso e disciplinar, do qual o policial, seja ele homem ou mulher, parece ter dificuldade de se desvencilhar, mesmo fora do ambiente laboral.

A mulher, nesse contexto, passa também a ser cooptada pela imposição da farda, assimilada em parte porque tenta, e muitas vezes consegue, se adequar, mas de um modo que favorece ainda mais esse modelo masculino, e privilegia ainda mais os homens nesses espaços. Poderia ser considerado um avanço em direção a um processo de descategorização, com a mulher fazendo parte do “corpo policial” e passando a reproduzir o modo de ser polícia. No entanto, esse modelo não é adequado nem mesmo aos homens nessa instituição, considerando os avanços em termos de direitos sociais dos militares e questionamentos acerca do processo de desmilitarização e desvinculação ideológica do exército (a lógica de um inimigo social a ser combatido).

A permanente e intensiva pressão hierárquica do modelo “militarizado” induz a um péssimo clima organizacional, pois mantém os policiais presos a uma estrutura ideológica e organizacionalmente arcaica, formada nos moldes do Exército, que engessa a atuação e os limita a atuarem basicamente de forma reativa e muito pouco proativa. E diante de um quadro de baixíssima produtividade e grande violência, as mudanças se mostram urgentes, principalmente no tocante a uma desmilitarização institucional (Bomfim, 2021).

Ainda para Bomfim (2021), a constante pressão também impacta negativamente na satisfação do militar, que por reconhecer que todas as regras, duramente exigidas, não são plenamente cumpridas pelos superiores hierárquicos, aliados a uma má gestão e a presença de

assédio moral (comuns em instituições burocráticas e hierarquizadas, fundadas no exercício do poder), culmina por desmotivar o profissional, afetando sua saúde mental e impactando no serviço prestado à população.

Nesse aspecto especificamente, duas teorias parecem fazer sentido para pensar a violência perpetrada pelos policiais: A teoria da agressão-frustração e a teoria da agressão deslocada.

A mulher, passando a assimilar esse modelo, reproduzindo-o, não resolve o problema elencado pela instituição no tocante à imagem bélica associada, fortalece o modelo hegemônico masculino e ainda expõe a mulher a vivenciar os mesmos problemas de insatisfação dos homens relacionados à cultura organizacional, potencializados ainda mais pelos atravessamentos da desigualdade de gênero nessa seara profissional.

Partimos então, para análise em termos de adequação física da instituição, uma vez que a mulher já existe nesse local de trabalho há mais de 30 anos, o que se espera enquanto processo de inclusão, é que as instalações físicas das Unidades estejam minimamente adequadas a “existência” desse público nesses locais.

4.4.3 Instalações físicas da PMSE

De acordo com o setor de Infraestrutura da PMSE, atualmente, as Unidades (conforme organograma da Figura 5) ainda não estão totalmente preparadas para recepcionar as mulheres, segundo levantamento das plantas baixa e relatório das visitas técnicas às instalações físicas da PMSE, realizado pelo setor no ano de 2021, existem unidades que ainda não dispõem de alojamentos (Oficiais e Praças) e banheiros (Oficiais e Praças) totalmente adequados para mulheres, no entanto, não nos foram disponibilizados em tempo hábil os materiais comprobatórios (relatórios), apenas o relato da situação.

Em parte, isso decorre pelo fato de muitas das unidades terem sido cedidas à PMSE por outros órgãos da administração pública, ou seja, foram adaptadas para o serviço policial, ou por serem imóveis tombados como patrimônio cultural. Mas, mesmo em se tratando desses impeditivos, ponderamos ser possível designar espaços dignos para permitir o mínimo de condições de trabalho às mulheres nesses locais. A título de exemplificação, vejamos o relato abaixo, em entrevista com mulheres policiais, concedida e relatada no estudo de Braga (2014), em que temos o seguinte:

... a questão da estrutura para as mulheres na polícia não existe. Por exemplo, as mulheres estão na Radiopatrulha há mais de 14 anos e tem um ano apenas que foi criado um alojamento feminino, nem banheiro tinha. Nós usávamos os mesmos banheiros que os homens e as mesmas instalações. Se tivesse uma mulher na guarda, ela ia ter que dormir junto com os homens porque não tinha alojamento, não havia essa capacidade gestora para perceber que ela tinha que ter os seus aspectos respeitados. (PF em 10 anos de serviço).

O relato desta policial nos conduz ainda para um evento ocorrido na PMSE envolvendo mulheres e a problemática da estrutura física das Unidades Administrativas ou Operacionais. Em 2011, uma policial, em seu serviço em um posto policial, no bairro Eduardo Gomes/São Cristóvão, após informar aos seus colegas de trabalho, dirigiu-se até a sua residência para utilizar o banheiro e ao retornar recebeu a ordem de prisão por abandono de posto, conforme a Associação Integrada de Mulheres da Segurança Pública de Sergipe (ASIMUSEP, 2019). Segundo a ASIMUSEP, que moveu ação de defesa da policial, inexistia banheiro ou alojamento feminino no PAC (Posto Avançado Comunitário), considerando ainda que a casa da policial estava localizada a menos de 200 metros do posto policial.

A punição por abandono de serviço é extremamente severa na esfera policial, cabível à ordem de prisão ao militar que abandonar o seu posto de serviço. Oriunda do Regulamento do Exército (RDE), essa falta grave é considerada pior do que a própria falta ao serviço.

4.4.4 O Regulamento Disciplinar do Exército e o Código de Ética e Disciplina dos Militares do Estado de Sergipe

O Regulamento Disciplinar do Exército - RDE (Lei n.º 6.880/1980) é o regulamento do Exército (R-4), e caracteriza-se pela rigidez de conduta a ser exigido do militar, bem como por punições disciplinares a serem aplicadas por desvios dessas condutas (Brasil, 1980).

A PMSE deixou de ser regida pelo RDE somente em 21 de agosto de 2017, com a formulação e aprovação do Código de Ética dos Militares, através da Lei Complementar nº 291/2017 (Sergipe, 2017). O Código de Ética dos Militares foi um avanço para categoria como profissão, bem como pela regulação das condutas dos militares, além de representar uma mudança na perspectiva profissional, com o policial passando a não ser mais regido pela

“exclusividade do serviço”, como era no regulamento, possibilitando, em condições especiais, o exercício profissional em outra esfera que não seja somente a militar, como as áreas da saúde e educação.

Estar vinculado ao exército exerce um enorme peso sobre os ombros dos policiais, em razão da caracterização do serviço militar, em seu Art. 2º na garantia da defesa da Pátria, da lei e da ordem, e tendo por base a hierarquia e a disciplina (Sergipe, 2017). E, principalmente, sobre as mulheres, por conta de um sentimento de inadequação, posto que o uso da força bruta, e por vezes até mesmo destrutiva, considerada ao longo da história, parece ser mister para garantia desse desiderato.

Os efeitos dessa mudança demandarão tempo para serem percebidos na esfera militar da PMSE; às mulheres ainda parece ser exigido esse modelo para serem aceitas como parte, ou serem vistas como policiais. A associação ao uso da força, ao uso da arma (principal representação da força policial), a potência do poder de polícia parece ainda fazer sentido tanto às mulheres quanto à instituição. Os registros nas figuras 10, 11 e 12 permitem observar o alcance das implicações desse modelo para a vida profissional das mulheres nessa seara.

Figura 9

Uma policial no dia-a-dia da profissão em um Bairro de Aracaju



Nota. Fonte: Instagram oficial da PMSE @pmsergipe / abril/2021 (PMSE,2022).

Figura 10

Dia 31 de maio - Dia da Policial Feminina



Nota. Fonte: Instagram oficial da PMSE @pmsergipe /maio/2021 (PMSE, 2022).

Figura 11

Dia de treinamento de tiro policial



Nota. Fonte: Instagram oficial da PMSE @pmsergipe - Out/2020 (PMSE, 2022).

A representação das mulheres na PMSE impõe um desafio da lógica convencional da identidade tradicionalmente estabelecida. Recorremos à perspectiva de Butler (2019), que afirma que o gênero é o desempenho repetido ao longo do tempo, uma performance, e essa mesma performance pode se dar em qualquer corpo. Estas representações sinalizam a subversão dos papéis e a aparência de gênero. Em outras profissões, essas fronteiras são mais vigiadas e qualquer mudança parece perturbadora; na polícia, há uma exigência de conduta, em torno da “masculinidade”, em virtude do *modus operandis* da instituição, e enquanto algumas mulheres parecem se adequar totalmente, e, portanto, são assimiladas como parte desse “todo” construído

e alicerçado em uma lógica de guerra, outras tentam transformar essa conduta em algo que não afete também a sua feminilidade.

Figura 12

A mulher na PMSE



Nota. Fonte: Instagram oficial da PMSE @pmsergipe /junho/2021 (PMSE, 2022).

Figura 13*As mulheres em serviço operacional*

Nota. Fonte: Instagram oficial da PMSE: @pmsergipe - janeiro/2021 (PMSE, 2022).

Nas primeiras imagens (figuras 10 a 12), as mulheres aparecem com arma em punho, com feições sisudas, sérias e com foco em uma expressão e postura que remetem à força, à possibilidade de ataque, ao estado de alerta em frente a um possível inimigo a ser combatido. Nas imagens seguintes (figuras 13 e 14), as mulheres aparecem com feições suavizadas, com sorrisos largos, olhar confiante e descontraído, algo mais próximo do universo feminino, sem, contudo, desconsiderar a ordem e respeito a instituição (uma delas está em posição de sentido em frente à outra, dando-lhe a mão para o cumprimento).

Em seus estudos sobre cognição social, Pereira (2013) considera que, quando olhamos uma imagem social, recorremos aos nossos mediadores cognitivos para nos orientar sobre como

interpretar esse cenário que se apresenta, e para isso fazemos uso do processo de categorização, e esse processo, de modo geral, é automático, ou seja, atua de acordo com nossas impressões anteriores sobre os eventos sociais (em termos de crenças e julgamentos sociais).

Então, ao visualizar uma imagem de um (uma) policial, demandamos recursos cognitivos suficientes e tempo de avaliação para uma análise mais consciente, cuidadosa e apurada e, portanto, mais controlada dessa imagem, caso contrário, e com relativa facilidade, recorreremos a uma avaliação a partir de critérios mais categóricos.

Como exemplo, alguém que observar as cinco imagens anteriores pode chegar a considerar como mais adequada ao papel de policial militar as três primeiras imagens (figuras 10–12), por fazer parte desse ideário social (apologia ao uso da força), ou até mesmo nenhuma delas, se considerar ainda a categoria de gênero nessa observação. Então, para as mulheres nesse contexto, a expectativa do julgamento social pode interferir na forma como elas vão se apresentar socialmente com esse papel, o que esperar delas em suas atuações profissionais e como obter o respeito social dentro e fora da instituição.

É nesse ponto que parece confluir de maneira crucial a questão do reconhecimento institucional e social: ser aceita como uma mulher que exerce uma profissão eminentemente masculina e se adaptar a ela, se conformar a esse modo de ser polícia, ou ser alguém que atua de forma dinâmica exercendo o trabalho com relativa flexibilidade de ação, minimizando esse aspecto militarizado e bélico, correndo o risco de não ser bem aceita interna e externamente como parte dessa instituição, ou quem sabe aos poucos, conseguir modificar esse aspecto belicoso da própria instituição.

Considerando a hipótese do contato de Allport (1954/1979), a própria inserção da mulher nesse contexto poderia ser um propiciador de mudanças estruturais, que, quando bem conduzidas, poderiam levar à minimização dos preconceitos desse grupo menos valorizados socialmente. No entanto, aventamos considerar que na PMSE, esse processo tem se dado de forma lenta: são mais de 30 anos da inserção das primeiras mulheres, e o cenário que observamos nessa análise ainda indica muitas resistências institucionais, como já apontado anteriormente e ainda observamos a seguir.

4.4.5 *Lei de Fixação de Efetivo*

A Lei 7.823/2014 (essa é a última alteração da Lei de Fixação de Efetivo) é a lei que fixa o efetivo da PMSE em um quantitativo relativo às unidades existentes, distribuído entre os postos e graduações (Oficiais e Praças), e, a cada mudança no organograma e por interesse da administração, pode ser alterada para espelhar as necessidades de efetivo da polícia (Sergipe, 2014).

Essa Lei, em seu § 1º, diz o seguinte:

O preenchimento das vagas de Postos e Graduações Policiais Militares, resultantes da execução ou aplicação desta Lei, deve ser realizado por promoção, por admissão mediante seleção (concurso), ou por incorporação, de acordo com a legislação pertinente, ficando estipulado um *mínimo* de 10% (dez por cento) de vagas para candidatos do sexo feminino, *quando a seleção for efetivada por concurso público*, até que se complete o efetivo fixado nesta Lei (Sergipe, 2014, seção I - quadro de oficiais policiais militares).

Em 2014, a Lei de Fixação do Efetivo foi alterada especificamente onde consta o destaque (grifo nosso), que delimita o quantitativo de mulheres, previsto com o limite mínimo de 10% (somente e exclusivamente quando a seleção for efetivada por concurso público). Embora a alteração seja diminuta no texto, na prática, faz muita diferença em relação a lei anterior (a que possibilitou a ação judicial das mulheres, tanto oficiais para chegarem ao posto de Coronela, como das praças para chegarem ao posto de Tenenta), pois, nessa nova lei, excluíram-se: as promoções, seleção e incorporações.

Depreende-se ainda dessa lei que o quantitativo de mulheres policiais deve espelhar, minimamente, 10% do efetivo total. Considerando o decurso do tempo, ou seja, mais de 30 anos desde a sua inclusão, ainda permanece o quantitativo disposto inicialmente. Destaque-se que a lei trata de uma cota mínima, mas não necessariamente a PMSE precisaria permanecer nesse percentual, o que há atualmente é um quantitativo de pouco mais de 10%.

4.4.6 *Edital de convocação para provimento de vagas*

O primeiro concurso para mulher oficial na PMSE ocorreu em 1990, depois somente em 1998 foram disponibilizadas novas vagas para o efetivo feminino no Quadros de Oficiais, e posteriormente, em 2018, após 20 anos, houve novo concurso, cujo processo de formação e convocação ainda se encontra em processamento até os dias atuais (considerando todas as etapas, além do tempo de formação).

No quadro de Praças, em 1989, houve o primeiro ingresso de mulheres, depois somente em 1993, 1996, 1998, 2002, 2004, 2013 e o último concurso em 2018 (alguns alunos ainda estão em processo de formação no CEI). Esse lapso temporal fez com que o efetivo geral fosse sempre menor do que o fixado em lei, posto que muitos militares contavam já com 30 anos ou mais de serviço, sem que fossem substituídos por novas inclusões (PMSE, 2021).

Para o concurso de Soldado PM (Edital 004, 2018) realizado em 4 etapas (prova objetiva, teste de aptidão física, avaliação psicológica, pesquisa de conduta social, reputação e idoneidade), das quais tanto homens quanto mulheres são avaliados para o provimento das vagas (Sergipe, 2018).

Tabela 4

Das vagas.

CARGO	VAGAS AMPLA CONCORRÊNCIA		VAGAS AFRODESCENDENTE	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Soldado PM 3ª classe	216	54	24	6

Nota. Fonte: <https://pm.se.gov.br/home/concurso-publico/> (Out/2021).

No último edital da PMSE, foram disponibilizadas 300 vagas, sendo 240 para homens e 60 para mulheres, perfazendo percentual de 25% das vagas para as mulheres. No entanto, logo abaixo, o mesmo edital, informa o seguinte: “As vagas reservadas para o sexo feminino que não forem preenchidas no concurso público serão remanejadas para o sexo masculino, objetivando o preenchimento de todas as vagas ofertadas neste concurso público.” (Sergipe, 2018, p. 2)

Quando uma mulher não consegue êxito nas etapas do concurso, e é, portanto, considerada inapta, de acordo com o edital, ao invés de se convocar outra mulher que está em uma lista de excedentes, o edital permite a convocação de homens para completar o quadro. Em situações normais de um processo seletivo, permaneceria o quantitativo de vagas de 25% para

mulheres, mas, na prática na PMSE, é possível convocar bem menos que isso, e ao longo do processo seletivo, caso ocorram mais convocações, não fica claro que deveria permanecer esse quantitativo limite para o preenchimento das vagas¹⁰.

Em relação às atribuições do cargo, o edital não faz diferenciação de expectativa de desempenho de homens e mulheres conforme quadro 2.

Quadro 2

Das atribuições dos policiais militares

2.3 Descrição sumária das atribuições:
2.3.1 Desempenhar atividade ostensiva policial militar nas diversas tarefas à Polícia Militar, visando à preservação da ordem pública.
2.3.2 Promover a segurança pública, através de atividades preventivas e repressivas nos diversos tipos de policiamento (geral, trânsito urbano e rodoviário, meio ambiente, guardas e outros). Para tanto, a atuação do soldado compreende as seguintes atribuições específicas, dentre outras: a) Realizar policiamento ostensivo fardado, reservado e velado. b) Executar atividades operacionais diversas; c) Atender e solucionar ocorrências policiais de modo a manter ou restabelecer a ordem pública. d) Redigir boletins de ocorrência, relatórios e outros documentos administrativos. e) Estabelecer contatos com a comunidade, envolvendo-a na promoção da segurança pública. f) Preservar e manter os materiais e instalações das Unidades Militares; g) Estar em condições de conduzir operar viaturas policiais mantendo sempre a CNH dentro das exigências legais (validade).

¹⁰ A título de exemplificação, no concurso para soldado de 1998 (foram 600 vagas: 540 para homens e 60 para mulheres), eu havia sido classificada como excedente. Por motivos de saúde e altura mínima exigidos em edital, haviam reprovado 11 mulheres, eu já sabia que poderia ser chamada para ocupar a vaga, mas a PMSE postergou esse processo, continuou chamando os homens excedentes, aumentou o número de vagas de 600 para 1000, sem aumentar nenhum quantitativo de mulheres para o quadro, e sem convocar as mulheres excedentes ainda das primeiras vagas, foram necessárias, muitas idas e vindas ao setor responsável pelo concurso público (PM-3), para que eu fosse efetivamente convocada para preenchimento da vaga.

- h) Realizar serviços de limpeza e manutenção de dependências viaturas, materiais e equipamentos.
- i) Pautar suas ações em preceitos éticos, teóricos e legais.
- j) Executar outros serviços previstos em leis, regulamentos e normas

Nota. Fonte: <https://pm.se.gov.br/home/concurso-publico> (out/2021).

O fato de o edital não realizar distinções acerca da natureza do trabalho da mulher e do homem, e tampouco em relação à execução do trabalho interno e externo na instituição, é de suma importância. O edital considera todos os aspectos das atividades policiais, ou seja, tanto preventiva quanto repressiva, bem como operacionais e administrativas. E nele, em tese, homens e mulheres podem executá-los, uma vez que o processo seletivo já tem elementos que consideram um perfil profissional desejado, já levando em consideração essas atribuições gerais, as quais todos precisam se adequar. No entanto, pelas questões acima levantadas, na prática isso não se traduz em uma realidade.

Os espaços públicos (operacionais) e privados (administrativos) da PMSE são espaços delimitados por sexo. Somente aos poucos é que as mulheres foram galgando esse espaço “operacional”, como bem frisou Braga (2014), ainda com relativa dificuldade, buscando alinhar esse tipo de serviço as suas próprias características de personalidade e capacidades físicas, sem, contudo, desconsiderar a possibilidade de fazê-lo a seu próprio modo, tendo em vista que em nenhum local das especificações de atribuições do cargo, está descrito que seja um modo “masculino”, isso está posto nas representações, crenças e condutas sociais, ao longo dos 187 anos de existência da PMSE.

As exigências de todo o edital de concurso na PMSE precisam estar em consonância com as legislações internas, como a lei de fixação de efetivo, o estatuto da PMSE e o código de ética. Nenhum desses documentos faz referência a desempenhos distintos para homens e mulheres. No entanto, como nos demais documentos, o uso linguístico é ainda sempre no gênero masculino, a exemplo: “...a atuação do soldado...”. E as referências à mulher só vão aparecer mais claramente na delimitação das vagas e nos requisitos básicos para admissão no cargo, nos itens 3.1 c) e f) do edital, conforme descrito no quadro 3.

Quadro 3*Requisitos básicos para admissão no cargo*

3. Dos requisitos básicos para admissão no cargo:
3.1 Item c) - Ter altura mínima descalço de 1,65m (um metro e sessenta e cinco centímetros), quando do sexo masculino, e de 1,60m (um metro e sessenta centímetros), quando do sexo feminino 3.1 Item f) - Estar quite com as obrigações eleitorais, para os candidatos de ambos os sexos;

Nota. Fonte: <https://pm.se.gov.br/home/concurso-publico/> (out/2021).

O requisito de altura mínima (de 1,65m para homens e de 1,60m para mulheres) também foi exigido nos últimos editais dos estados do Amazonas (Edital 2015), Amapá, Rondônia, Maranhão e Rio Grande do Norte (Edital 2017), e segue o parâmetro das forças armadas, variando de estado para estado, em centímetros (para mais ou para menos).

Os trechos do edital apresentados no quadro 3 referem-se à graduação para soldado militar. Em relação ao oficialato, as principais diferenças referem-se à descrição do tempo de formação, exigência de curso de nível superior específico (Bacharel em Direito) e da atividade: gestão, comando e controle de efetivo. No último edital, no ano de 2018, assim como no edital para soldado, também houve o percentual de 25% para mulheres, e estão descritas as funções dos futuros oficiais, sem que haja nenhuma referência à forma de desempenho diferente para homens e mulheres na corporação.

Usamos como norte para análise apenas o último edital, tendo em vista que qualquer alteração deverá ser precedida por lei, e ao longo de mais de 180 anos de corporação, houve poucas mudanças, e as principais foram elencadas nas seções anteriores.

4.4.7 O soldado (homem e mulher), ou a soldada (mulher policial) e o soldado (homem policial)

De acordo com a norma gramatical padrão do português, no título acima podemos inferir à seguinte conclusão: quando nos referimos ao termo “o soldado”, por não ser marcado,

pode se referir tanto a uma mulher policial, quanto ao homem policial; é o desenrolar do contexto que vai informar sobre a que pessoa estamos nos referindo. Se no contexto aparecesse a expressão “a soldada”, ficaria claro que se trata de uma policial mulher. Para Freitag (2022, p. 13), “as descrições dos especialistas sobre a concordância de gênero no português dão conta de que o português é uma língua de gênero morfológicamente marcado nos elementos nominais por meio de desinências (morfemas), sendo que o masculino é a forma não marcada. Por isso, ele pode codificar situações de gênero genérico”.

Em nossa análise linguística documental, utilizamos os descritores para graduação/posto das mulheres, como: soldada, caba, sargenta, subtenenta, tenenta, capitã e coronela. Nossa busca foi realizada em todos BGO's produzidos entre os anos de 1998 a 2022, utilizando o auxílio do *software Antconc 4.1* (no qual fizemos uma busca em todos os boletins produzidos durante esse período, totalizando o quantitativo de 5.831 documentos internos analisados), e neles não encontramos referência que sustente o olhar mais inclusivo para a mulher na profissão, considerando particularmente a flexão de gênero, em razão de costumeiramente serem feitas com o uso do sufixo (o) ao final, com exceção para o cargo de capitã (no lugar de capitão), que, tanto em postagens virtuais quanto em documentos oficiais, aparece com frequência.

Todos os documentos apresentados na presente análise, tais como os boletins, regulamentos, legislação, edital, reportagens midiáticas e etc. seguem o padrão da norma culta de masculino genérico, a exemplo do quadro 3, que faz referência ao cargo de soldado 3ª classe combatente, mesmo em se tratando de vagas para homens e mulheres, e da reportagem descrita na página 93, que, ao se referir às mulheres: “Sargenta Consuelo” e “Sargenta Sueli”, permanecem com o uso do sufixo “o” para se referir à graduação das militares (apesar da mesma reportagem evidenciar a valorização da presença da mulher na PMSE).

Uma razão para manutenção do gênero genérico, além do alinhamento à norma, pode estar assentada no fato da PMSE, até o ano de 2017, ser regulado pelo RDE, o qual tem, em toda sua legislação, o uso gramatical do gênero masculino como normativo. Mas, considerando ainda, conforme afirma Freitag (2022), que a concepção de masculino como forma neutra (ou “não marcada”) de gênero é conveniente, porque encontra-se alinhada à dominância masculina, permanecendo e se perpetuando até hoje nos diferentes cenários sociais.

A busca por igualdade linguística de gênero tem sido uma pauta na agenda legislativa há pelo menos duas décadas, com a existência inclusive de projeto de Lei nº 4.610/2001 (de

autoria da deputada federal Iara Bernardi (PT), tramitando, e que trata sobre a linguagem inclusiva na legislação e em documentos oficiais, estabelecendo a utilização de vocábulos do gênero masculino apenas para referir-se ao homem; e exigindo que toda referência à mulher passe a ser feita expressamente utilizando-se o gênero feminino (Freitag, 2022).

Ainda em busca de referência ao lugar da mulher na instituição, verificamos que uma das maiores inovações realizadas na PMSE refere-se à recente elaboração do seu novo uniforme, que foi modificado, após mais de 50 anos do primeiro regulamento, quando ainda não havia mulheres policiais nos quadros, à época de sua criação; o que existia durante todo esse intervalo de tempo era uma adaptação do uniforme masculino. Considerando a instituição militar em bases fortemente disciplinares, ter em seus quadros policiais sem uma delimitação formal de uso da “farda”, é, no mínimo, estranho, pois ela é considerada o elemento primordial de ostensividade da profissão, de identificação e de pertencimento à estrutura. É através do uso da farda que o policial é reconhecido como policial militar, tendo em vista que raramente um policial precisa apresentar algum distintivo ou outro tipo de identificação.

4.4.8 Regulamento de Uniforme da PMSE

O novo regulamento de uniformes da PMSE foi elaborado e publicado em 27 de julho de 2020, em substituição ao primeiro regulamento, vigente desde 1977. A principal justificativa para esse novo aparato regulamentar, está descrito no próprio RUPM-SE em sua apresentação:

... o atual Comandante-Geral formou uma Comissão com o intuito de elaborar a proposta para um novo regulamento que pudesse catalogar os diversos uniformes já existentes nesta Corporação, e sugerir outros para emprego nas subunidades especializadas, com o fito de atender aos anseios dessa tropa com um fardamento adequado às características e condições inerentes aos teatros de operações nos quais labutam (RUPM-SE, 2020, p. 3).

Ainda na apresentação, encontra-se a referência ao fardamento das mulheres, descrito no seu sexto capítulo intitulado: Da apresentação pessoal, como segue:

As principais inovações são: (1) inclusão de regras para o corte e apresentação do cabelo masculino; (2) novas definições sobre tamanhos, apresentação e tingimento do cabelo feminino; (3) definição de regras para uso de maquiagem e padrão das unhas do segmento feminino; e (4) definição de regras de uso para acessórios como: anéis, piercings, cordões, pulseira, óculos de grau e de sol, dentre outros (RUPM-SE, 2020, p. 3).

Apesar da existência da mulher na corporação desde 1989, esta não aparece como uma das justificativas para mudança e reformulação do regulamento do uniforme; a principal tese refere-se à adequação às novas unidades existentes, os uniformes peculiares a cada uma delas, e a necessidade do serviço operacional. É no capítulo 6 que verificamos, em termos de inovação, a referência à mulher nesse contexto, com regras padronizadas de apresentação pessoal, ou seja, muito mais como uma regulação do corpo “feminino”, para que fique mais adequado a esse ambiente profissional, já que este faz referência a cor de cabelo, tipo de maquiagem, padrão de unhas e uso de acessórios em geral.

Em seu capítulo II, págs. 12-30 do manual, aparecem os modelos de uniforme administrativos, oscilando entre tipos masculinos e femininos (e ainda para gestante), todos padronizados. A partir dessa página, na Seção III, aparecem os uniformes operacionais (página 31 a 79), nas quais aparecem somente modelos masculinos para compor a exemplificação padronizada dos uniformes de cada Unidade Operacional da PMSE.

Na seção IV, aparece a referência ao uniforme de saúde, quando novamente vão surgir os modelos para mulheres, os quais também incluem o modelo para gestante. Na seção V, em uniforme para educação física e práticas aquáticas, também surgem os modelos para mulheres. Nos uniformes de manutenção veicular e históricos, somente vão aparecer os modelos masculinos. Nas páginas de nº 154 a 157, estão exemplificadas as formas adequadas de apresentação da mulher, conforme figuras 15 e 16.

Figura 14*Apresentação pessoal da mulher 1*

NOSSO COMPROMISSO  E A SUA SEGURANÇA

Seção II Da Apresentação Pessoal do Segmento Feminino

Art. 67. A apresentação pessoal do segmento feminino deverá seguir os seguintes padrões:

I- Quanto ao comprimento do cabelo:

- a) curto: é considerado curto o cabelo cujo comprimento máximo tangencie a parte superior da gola dos uniformes;
- b) médio: é considerado médio o cabelo cujo comprimento ultrapasse a parte superior da gola dos uniformes, mas não exceda a parte inferior;
- c) longo: é considerado longo o cabelo cujo comprimento e volume não atendam às especificações constantes nos cabelos curto e médio e, conseqüentemente, impeçam que seja mantido solto ou em "rabo de cavalo".

II- Quanto ao cabelo:

- a) cabelo curto:



pode ser utilizado solto com todos os uniformes;

1. deve ser mantido penteado e bem-apresentado;
2. pode ter franja, desde que o seu comprimento não exceda a linha das sobrancelhas e, ao utilizar a cobertura, a franja da policial militar não fique à mostra;
3. o cabelo curto e volumoso deve ser cuidadosamente penteado e arrumado, a fim de possibilitar o uso correto da boina e a manutenção da estética e da harmonia na apresentação pessoal da policial militar.

REGULAMENTO DE UNIFORMES DA PMSE

Nota. Fonte: <https://pm.se.gov.br/institucional/legislacao> (Out/2021).

Figura 15

Apresentação pessoal da mulher 2

NOSSO COMPROMISSO

É A SUA SEGURANÇA

b) cabelo médio:



1. deve ser mantido penteado e bem-apresentado;
2. deve ser utilizado em coque ou preso na parte posterior da cabeça, como penteado "rabo de cavalo".

c) cabelo grande:



1. deve ser mantido penteado e bem-apresentado;
2. deve ser usado em coque, preso firmemente, sem pontas soltas.

III- Outras considerações sobre o cabelo feminino:

- a) as orelhas devem permanecer sempre à mostra, independentemente do comprimento (curto, médio ou longo) e do penteado do cabelo;
- b) o cabelo preso em coque deve ser fixado por elásticos, grampos ou presilhas, e redes para cabelo ("redinha") na cor do cabelo, mantendo a tonalidade da cor do cabelo e a discrição;
- c) a coloração artificial do cabelo pode ser feita somente nas cores naturais do cabelo humano (loiro, loiro escuro, ruivo, castanho, castanho escuro, preto, grisalho e branco), em tonalidades discretas e compatíveis com o uso do uniforme militar, sendo vedada a alternância de cores na coloração artificial. Entende-se por alternância de cores o cabelo que possuir tingimento em duas cores, exceto nas técnicas conhecidas como luzes, balaiação ou reflexos;
- d) os cabelos médios e longos podem ser presos com o

REGULAMENTO DE UNIFORMES DA PMSE
155

Nas páginas anteriores do regulamento (pág. 152 e 153), estão descritas a apresentação pessoal dos homens, que faz referência ao tipo de corte, uso de barba e bigode, tatuagem e acessórios. Em comparação às exigências para as mulheres, a apresentação dos homens segue uma similaridade com o padrão de uniformização ao exigido no exército, quando do alistamento militar, e em relação à mulher, considerando os aspectos do universo feminino, verificamos que várias são as restrições, compreendendo desde o tipo de cor de cabelo, tipo e cor de unha, uso de penteados, tipo de maquiagem (ser discreta), tipo de tatuagem, acessórios (uso e proibições) e uso de brincos (pequenos e discretos).

Um indicativo do reconhecimento da necessidade de mudanças nesse aspecto é a recente alteração da norma, ocorrida no Exército Brasileiro, quando da assinatura, no dia 23 de dezembro de 2022, para entrar em vigor, no dia 02 de janeiro de 2023, de uma nova regra para o uso do cabelo pelas mulheres, que passou a permitir o uso de tranças e uso de rabo de cavalo na função militar, no entanto, ainda com algumas especificidades, tais como: altura do cabelo não deve passar os 3,5cm, o penteado deve abranger toda a cabeça, devendo ser reto, contínuo e em uma única direção, e o modelo coque ainda permanece obrigatório em solenidades e locais em que o rabo de cavalo ou tranças prejudique a segurança da militar (Barretto, 2023).

A existência de rigidez na apresentação pessoal da mulher, apesar da contextualização de ser uma segurança para a policial, ainda assim se afigura como um forte indicativo de resistência à sua presença (Souza, 2009), bem como ao feminino de modo geral. Para Perrot (2007), os cabelos são símbolos de feminilidade, portanto, devem ser disciplinados, não à toa, nos treinamentos militares, as mulheres costumam raspar a cabeça (no começo ou ao final do curso), como representação de uma rejeição à vaidade, individualidade, bem como uma assimilação desse novo patamar de uniformização com os homens.

Outro dado importante a considerar, é que a mulher é, ainda, objeto de desejo dos homens. Ter seus contornos à mostra, é tido como uma ameaça à paz interna da tropa, devendo a mulher, por isso, esconder os seus contornos ou atributos femininos dos olhares masculinos nessa capa de uniformização, devendo ainda ser acompanhada muito de perto, protegida, dos afetos dos homens nesses espaços (Souza, 2009).

Vertemos então, nosso olhar para as especificidades da mulher, a exemplo da condição de maternidade e de outras questões que possam acarretar perdas de direitos, abusos ou situações e constrangimentos para esse público na seara militar.

4.4.9 Dos direitos das mulheres: condições especiais

Inserir a mulher na PMSE deveria ir além da disponibilização de vagas no concurso público de admissão, como afirmamos no início dessa tese. As mulheres são um grupo categórico diferente dos homens (único grupo existente na corporação até 1989). Ao adentrar na instituição, esta precisaria reconhecer as diferenças básicas entre homens e mulheres e promover mudanças estruturais para adequação desse grupo. O que a lei garante às mulheres? Quais especificidades em relação ao seu corpo e às condições de trabalho? Existem condições especiais que devem ser respeitadas? São garantidas pela Constituição Federal? Algumas dessas condições e direitos aparecem no cenário da PMSE, no entanto, consideramos que ainda não são suficientes, ou sequer foram fomentadas pela instituição, como por exemplo, o Regulamento Interno e dos Serviços Gerais – RISG/R-1 (Brasil, 2003), ou seja, permaneceu durante muitos anos sendo regida por regulamento do exército, além de outros direitos, que precisaram ser defendidos pelas próprias mulheres em processos judiciais.

4.4.9.1 Licença maternidade

Foi a presidenta Dilma Rousseff que sancionou a Lei 13.109/2015, que dispõe sobre a licença à gestante e à adotante, as medidas de proteção à maternidade para mulheres grávidas e à licença-paternidade no âmbito das forças armadas (Brasil, 2015):

Art. 1º Será concedida licença à gestante, no âmbito das Forças Armadas, conforme o previsto no inciso XVIII do art. 7º da Constituição Federal, para as militares, inclusive as temporárias, que ficarem grávidas durante a prestação do Serviço Militar.

§ 1º A licença será de 120 (cento e vinte) dias e terá início ex-officio na data do parto ou durante o 9º (nono) mês de gestação, mediante requerimento da interessada, salvo em casos de antecipação por prescrição médica.

§ 2º A licença à gestante poderá ser prorrogada por 60 (sessenta) dias, nos termos de programa instituído pelo Poder Executivo federal. ...

Art. 2º Fica assegurado o direito à mudança de função quando as condições de saúde da militar gestante, atestadas pela Junta de Inspeção de Saúde das Forças Armadas, o exigirem, bem como o retorno à função anteriormente exercida, logo após o término da licença à gestante. ...

Art. 4º Durante o período de amamentação do próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a militar terá direito, durante a jornada de trabalho, a uma hora de descanso, que poderá ser parcelada em 2 (dois) períodos de meia hora. (Brasil, 2015, seções: artigos 1, 2 e 4.)

Essa lei é adotada na PMSE, em sua quase integralidade. Antes dessa lei, a licença maternidade era concedida com base no RISG (Regulamento Interno e dos Serviços Gerais – R-1), oriundo do exército brasileiro, cujo período constava de somente 120 dias. Depois dessa lei, a licença maternidade passou a ter o prazo corrido de 180 dias, sem a necessidade desse pedido de prorrogação 120 + 60 dias, e os arranjos sobre a amamentação e local de serviço da lactante estão dispostos em portaria, publicada em BGO no ano de 2019.

4.4.9.2 Direito à amamentação de filho menor de 2 anos: lotação próximo a residência da mulher

Foi somente em 2019 que a mulher obteve o direito reconhecido de permanecer ou modificar o local de lotação para o mais próximo de sua residência, em virtude do período de amamentação, para que pudesse se deslocar do trabalho para casa com maior agilidade, considerando o período intervalar da amamentação da criança pequena.

A portaria entrou em vigor em 12 de dezembro de 2019, e diz o seguinte:

Art. 1º Fica facultado à policial militar, durante o período da lactância do filho menor de dois anos de idade, o direito de ser lotada em OPM da PMSE mais próxima de sua residência, sendo-lhe garantida a inamovibilidade do local escolhido, exceto se o afastamento for do interesse dela, o qual deve ser formalizado por requerimento, ou por extrema necessidade do serviço.

Art. 2º Durante o período da gravidez e até que a criança atinja a idade de 06 meses, a policial não concorre a qualquer escala de serviço externo.

Art. 3º Os Comandantes de OPM devem adotar todas as providências no sentido de possibilitar, sem qualquer entrave, que a policial militar amamente o (a) seu (sua) filho (a) menor de dois anos. (BGO nº 234, 2019).

A presente portaria foi publicada no Boletim Geral Ostensivo nº 234/2019, datado de 12 de dezembro de 2019. Antes da lei, as mulheres ou ficavam em seus locais de origem, após o retorno à atividade (concluída a licença maternidade), caso não já tivessem sido transferidas para outras unidades de serviço (durante o afastamento), ou buscavam, através de solicitações/requerimentos internos, a transferência para um local mais próximo de sua residência. Como a primazia era o bom andamento do serviço, esta solicitação podia ser atendida ou não, dependia muito mais da instituição militar conceder esse benefício à mulher.

Outro dado importante no documento refere-se à ressalva feita no art. 1º [... ou por extrema necessidade do serviço], ou seja, ela não é completamente excludente, se houver necessidade, a militar poderá ser removida em caso de interesse extremo da instituição.

4.4.9.3 *Inclusão de gestante em curso de formação e aperfeiçoamento*

Recentemente, uma policial militar da PMSE fora impedida de frequentar o curso de formação de sargento (a), cuja conclusão permitiria a promoção da policial militar à graduação superior (3º Sargenta), em virtude da gravidez. Foi somente através de uma ação judicial, a Liminar nº 202241101440, que lhe foi garantido o direito de frequentar o referido curso, considerando as restrições próprias da gravidez.

Em outras circunstâncias, qualquer outra restrição de saúde (por adoecimento físico ou mental), que não impedisse o militar de frequentar as aulas e participar de instruções teóricas e/ou práticas, não seria impeditivo de participar do curso de formação, e em razão desse processo discriminatório contra a mulher, a militar decidiu entrar com um mandado de segurança para garantia de seu direito a formação exigida para futura promoção a sargenta, que ocorreria no mesmo ano.

Seguem trechos da decisão da Juíza Maria Alice Alves Santos Melo, em 20 de julho de 2022:

... Demonstrou-se que a norma que criou a suspensão de gestante no curso de formação somente entrou em vigor após a data em que a autora foi convocada para participar do CFS, fato que demonstra a existência do *fumus boni Iuris*¹¹ Nos autos constam indicações de gestantes e outras pessoas com restrições que foram consideradas aptas a

¹¹ O termo refere-se a expressão “bom direito”.

participação ... desse modo, tenho que a exclusão da requerente, *a posteriori*¹², baseado apenas no conhecimento de seu estado gravídico, com destaque para as restrições serem as mesmas de outros participantes do curso, pode configurar ato discriminatório. (Melo, 2022, p. 3).

Após a inclusão e posterior retirada da policial militar da lista de alunos aptos para a formação de sargento, pelo descrito no corpo da decisão judicial, foi criada uma norma interna na PMSE no Centro de Ensino e Instrução (CEI) que passou a impedir a mulher grávida de participar de cursos de formação. Esta norma, no entanto, não afetou a decisão acima apresentada, que considerou o disposto na primeira convocação da policial militar, quando não se sabia da condição de gravidez, e a partir disso, foi tomada a decisão judicial.

Em uma busca em toda a legislação da PMSE, utilizando o *software Antconc 4.1 (Laurence Anthony's Software)* para os descritores “maternidade”, “gravidez” e “gestação” não foram encontradas referências à tal condição biológica da mulher, relacionadas aos aspectos de restrições para participação em cursos, aperfeiçoamentos e locais de lotação (proibidos e/ou permitidos). O que existe é, além da licença maternidade, condições especiais que envolvem a lactante, e o uso de uniforme específico (regulamentado somente no ano de 2020) para uso exclusivo das mulheres durante o período da gravidez (como elencados acima).

4.5 Corpo, linguagem e lugar

Após a investigação documental, considerando as dimensões propostas para análise, a saber: corpo, linguagem e lugar, podemos sistematizar as condições de igualdade profissional e da efetividade das políticas implementadas, em termo de reconhecimento institucional da mulher na PMSE.

Quadro 4

Condições de existência de homens e mulheres

	Mulher	Homem
Dimensão	• <u>Condição: ser mulher</u>	• <u>Condição: ser homem</u>
Corpo	- Lei com reserva de vagas (mínimo de 10%)	- Vagas principais; -Contexto que valoriza o masculino;

¹² O termo refere-se a expressão “pelo que vem depois”.

	- Os direitos das mulheres precisam ser constantemente defendidos em instancias jurídicas. - Promulgação tardia de direitos básicos concedidas às mulheres. • <u>Restrições</u> - Regimento de uniforme com maiores restrições ao corpo da mulher • <u>(In) visibilidade da mulher</u> - Inclusão tardia de modelo de fardamento para mulher (após 28 anos da inserção) • <u>Visibilidade institucional</u> - Veiculação da figura da mulher (e do feminino) em campanhas para fortalecimento de uma imagem positiva da polícia • <u>Instalações físicas</u> - Unidades Administrativas e Operacionais inadequadas em termos logísticos para necessidades pessoais (higiene e asseio).	- Uso das vagas remanescentes das mulheres (quando reprovadas na etapa de convocação para exames) - Regimento de uniforme com restrições similar ao exército; - A imagem do homem constantemente vinculada a uma visibilidade positiva.
Dimensão Linguagem	Mulher	Homem
	• <u>Flexão de gênero</u> - Uso comum em documentos oficiais com designativo dos cargos das mulheres e demais informações institucionais com flexão no gênero masculino e não no feminino, com raras exceções para o designativo do cargo de capitã (feminino de capitão).	• <u>Flexão de gênero</u> - Linguagem com flexão de gênero no masculino (considerado como neutro ou gênero não marcado).
Dimensão Espaço	Mulher	Homem
	• <u>Teto de vidro</u> - Inserção inicial marcada pela tentativa de limitar a mulher em quadro funcional específico (limitado até o posto de major). - Classificação em locais de trabalho que não agregam prestígio, recompensas ou destaque profissional. • <u>Demarcações</u>	• <u>Lugar</u> - Sem restrições (reais ou simbólicas) de local de trabalho (administrativo ou policiamento ostensivo);

	- Tentativa de circunscrever a mulher em local de trabalho específico (Companhia Feminina). - Preterimento de vagas para mulheres em concursos internos que existiram (anterior ao ano de 1998). - Delimitação simbólica de espaços (internos e externos) para homens e mulheres. O local interno (administrativo) como sendo o espaço de proteção, mas também de pouco reconhecimento. O espaço externo com a presença de sutis limitações para o trânsito das mulheres.	
--	---	--

Nota. Elaborado pela própria autora (2022).

4.6 Considerações finais do capítulo

A partir da trajetória da mulher na PMSE, descrita por meio de uma análise documental, mostramos que a sua entrada nesse lugar se dá, inicialmente, apenas como estratégia para suavizar a imagem desgastada da corporação, fruto de anos de abusos cometidos por homens, com o uso de violência, sem que houvesse um planejamento para uma mudança estrutural efetiva, mas sim como um artifício midiático da instituição.

Os primeiros movimentos que observamos na PMSE foram no sentido de restringir as ações dessas mulheres, bem como a sua ascensão aos cargos mais altos, através da tentativa de fixação em um quadro de especialistas (um quadro de mulheres), que só declinou a partir das pressões exercidas por essas mesmas mulheres, que desejavam ascender na profissão.

O segundo movimento foi em direção a cercear a mulher em um local, a CiaPfem, mesmo considerando que o edital de convocação não fazia referência à distinção nas atribuições de ambos os sexos, a mulher passaria a ser restrita a funções ligadas à (suposta) lógica acerca da natureza feminina, ou seja, uma visão essencialista de gênero, enquanto inclinação natural da mulher: como servir café, entrega de medalhas, participação em eventos públicos, entre outros. Uma nova reivindicação surge dessas mulheres, que culmina com a extinção desse local, permitindo às mulheres adentrarem em outros espaços, antes, demarcados como exclusividade dos homens.

Percebe-se que na polícia militar, estão inseridas as velhas formas de divisão sexual de trabalho e suas demarcações: espaço privado – mulher, espaço público- homem, que passa a ser

extensivo ao contexto laboral, ou seja, desloca-se para o cenário da polícia, enquanto atividade meio (privado e interno) e atividade fim (público e externo).

À medida que o tempo foi passando, as mulheres foram alcançando degraus em postos mais altos, porém, até hoje, somente 5 mulheres conseguiram chegar ao posto de Coronel, e por pouco tempo, coincidentemente, em razão das grandes disputas pelo posto mais alto, o de comandante geral, todas elas foram transferidas para reserva remunerada, por força de uma lei, que durou apenas alguns anos. Atualmente, temos mulheres somente até o posto de Tenente-Coronel, um posto a menos do de Coronel, com a ressalva de que o posto mais alto (o de coronel), só será alcançado por indicação do chefe do executivo; com isso, é possível que todas as mulheres que cheguem ao posto de Tenente-Coronel sejam transferidas para a reserva remunerada pelo tempo de serviço de 30 anos (previsto na nova legislação), sem nunca galgar o alto posto na cadeia de comando.

Verificamos também que ações de resistência foram perpetradas pelas mulheres, visando a garantia de seus direitos constitucionais, algumas rejeitadas pela própria instituição, ou somente conquistadas através de litígios judiciais, provocando desgastes para essas mulheres. Esse fato é imprescindível para pensar o lugar ocupado pela mulher, que nos parece um lugar “à parte”, como uma alegoria, uma fantasia, um enfeite, algo útil, que é utilizado quando convém à instituição, seja para assumir lugares indesejados pelos homens, seja para suavizar a imagem da PMSE, seja para lidar com situações que envolvem o uso de estratégias não letais ou relacionais, como instrução, sensibilização etc.

Como herança do patriarcado, as estruturas de dominação nos moldes masculinos se impõem, são produtos de um trabalho incessante, histórico e de reprodução. As relações entre dominantes-dominados, passam a ser vistas como naturais, e é esse justamente o risco: a naturalização, a lógica de essência das categorias (homem e mulher) e o seu processo paulatino de depreciação (Bourdieu, 2002) ou de infra humanização (Pereira, 2018), que, em última análise, favorece o grupo dominante e mantém cativo o grupo dominado e submisso nos espaços de poder.

Como pudemos observar, os espaços de poder e decisão permanecem espaços exclusivos dos homens, e neles são tomados e decididos os rumos da instituição. As mulheres que conseguem acesso a esses lugares precisam se adequar ao modelo, são mulheres cujas apresentações e posturas são mais duras, sisudas, frias e disciplinadas, e todas elas precisam

manter e conceber o status masculino nesses locais, não ameaçando esse poder instituído e participando apenas como ouvintes ou cúmplices desse papel.

O reconhecimento institucional efetivo nesse ambiente laboral demanda ações para considerar a mulher como parte do todo, do corpo policial, com condições igualitárias de existência, de poder de decisão, sem, contudo, desconsiderar as diferenças básicas entre homens e mulheres, e sem cercear os direitos das mulheres nesse espaço de poder.

Diante disso, apesar de avanços, a partir da inserção de mulheres nesse contexto, sobretudo na questão da participação da mulher em muitos espaços antes adstritos aos homens, ainda persiste discrepância em termos de direitos de participação e de reconhecimento institucional, que levariam a condições igualitárias. A mulher precisa mostrar a todo tempo que existe nesse local, tendo que reafirmar sua condição de existência a cada direito que lhe é negado ou ignorado.

Seria esperado que a inserção da mulher na década de 1980, e após passados mais de 30 anos, tivesse proporcionado uma diminuição das fronteiras categóricas de gênero, em razão da possibilidade de contato e troca de experiências, possibilitando uma melhor percepção das diferenças e contribuindo para minimizar preconceitos e estereótipos ou, até mesmo, fomentar uma perspectiva de outro olhar sobre o modo de “ser” polícia.

As pistas encontradas na análise documental da PMSE sugerem uma tentativa de assimilação da mulher nesse espaço, como forma de enfrentamento da categorização de gênero, o que levaria a um processo paulatino de descategorização. As mulheres e homens nem mesmo precisariam ser considerados, com tanta ênfase, como categorias distintas e conflitantes nesse contexto, mas como policiais militares, mesmo considerando as diferenças peculiares (a existência de um quadro único é um movimento nessa direção), no entanto, todas as demais ações institucionais, descritas nessa análise, depõem contra essa perspectiva inclusiva da mulher.

Uma proposta de integração demanda um processo mais amplo que a assimilação; ao nosso olhar, no contexto da PMSE, a integração demanda uma recategorização, com a instituição considerando que a mulher pode atuar de forma diversa do homem, acrescentar novos olhares, atuações e perspectivas para o manejo no trabalho, tomadas de decisão e resolução dos conflitos sociais existentes, a diferença faria parte desse modo de ser polícia, e não somente esse

molde exclusivamente masculino, que, em seu extremo, é eminentemente bélico, ao qual a mulher teria que se adequar.

Dito isto, seguimos então para o segundo estudo dessa pesquisa, cuja finalidade é avaliar as crenças sociais a respeito da polícia militar enquanto instituição, a atividade policial e seus profissionais, sobretudo acerca da participação feminina e existência de reconhecimento social da mulher nesse espaço profissional.

5 INSERÇÃO DA MULHER NA PMSE: A PERCEPÇÃO DA SOCIEDADE

Para medir a percepção da sociedade acerca da inserção da mulher na PMSE, neste capítulo apresentamos duas etapas de pesquisa, em dois estudos: a primeira etapa apresenta um estudo que consiste na realização de uma pesquisa do tipo *survey*, com vista a verificação de crenças das pessoas em geral (amostra populacional do estado de Sergipe) acerca da instituição PMSE em termos institucionais, da atividade policial e participação da mulher nesse contexto laboral. E na segunda etapa, realizamos um estudo de análise de sentimento sem relação às mulheres policiais, através dos conteúdos expostos voluntariamente pela população em forma de comentários na plataforma virtual oficial (*Instagram*) da PMSE, em postagens institucionais sobre a mulher na atividade da polícia militar.

5.1 *Survey* sobre crenças da população

5.1.1 *Objetivos*

5.1.1.1 *Objetivo geral*

O objetivo desse estudo foi analisar as crenças sociais que as pessoas compartilham em relação a polícia militar, e particularmente, acerca da participação da mulher nessa seara profissional, em termos de reconhecimento social da mulher na profissão.

5.1.1.2 *Objetivos específicos*

- a) Analisar as crenças sociais acerca da instituição polícia militar e seu papel social;
- b) Investigar as crenças sociais a respeito da atividade policial;
- c) Analisar a percepção das pessoas em relação a participação da mulher na profissão militar em termos de adequação à profissão.

5.1.2 *Método*

O estudo consiste em uma pesquisa *survey*, a qual segundo Babbie (1999), é particularmente semelhante ao tipo de pesquisa de “censo”, na qual o que diferencia as duas pesquisas é que o *survey* examina uma amostra da população, enquanto o censo geralmente implica uma enumeração da população toda.”. Tipo de pesquisa e modelo de Survey

Uma pesquisa tipo *survey*, segundo Babbie (1999), tem uma das três finalidades: 1 - Descrição (que objetiva descobrir “a distribuição de certos traços e atributos” da população estudada). A preocupação não é o porquê da distribuição, e sim com o que ela é. 2 - Explicação (que objetiva explicar a distribuição observada). A preocupação do porquê da distribuição existente, mas qual é a distribuição. 3 - Exploração (objetiva funcionar como um mecanismo exploratório, aplicado em uma situação de investigação inicial de algum tema, buscando não deixar que elementos críticos deixem de ser identificados, apresentando novas possibilidades que podem posteriormente ser trabalhadas em um *survey* mais controlado).

Nesse estudo realizaremos uma pesquisa do tipo exploratória e o modelo de *Survey* será o interseccional, cuja característica é que a coleta dos dados de uma dada população é realizada em um único intervalo de tempo; mesmo no caso da utilização de questionário, cuja recepção das respostas do questionário ocorre durante um intervalo de dias, ou no caso da entrevista, na qual estas são também realizadas durante um intervalo de dias, este intervalo é considerado como único. (Babbie, 1999; Bryman, 1989).

5.1.2.1 Amostragem do Survey

Nesse estudo, a amostra será não probabilística. Utiliza-se amostragem não probabilística em situações em que a amostragem probabilística seria dispendiosa demais e/ou quando a representatividade exata não é possível ou necessária.

Para o presente estudo, utilizamos a técnica de amostragem permitida pelas redes sociais/bola de neve. Para Freitag (2018) a técnica de amostragem bola de neve, ou amigo do amigo, é um tipo de amostragem utilizada para atingir uma população de difícil acesso ou de baixa incidência de falantes. A rede social, considerando os diferentes hábitos de socialização e o grau de envolvimento com a comunidade local, é utilizada para se ter acesso ao coletivo, na qual, cada pessoa selecionada indica mais uma (linear) ou mais (exponencial), e assim sucessivamente.

5.1.2.1.1 Instrumento de Coleta de Dados

Na elaboração do questionário o desafio foi criar um conjunto de questões sobre a instituição polícia militar que pudesse fluir com facilidade. Para tanto, buscamos verificar se as questões tinham o mesmo significado para todos os respondentes (devido a indisponibilidade de consulta e respostas às dúvidas que surgissem), ou seja, se evocavam respostas coerentes,

consistentes e comparáveis. A saída mais viável foi simplificar ao máximo as perguntas, em elementos que se aproximassem de uma situação trivial no dia a dia das pessoas.

Assim, construímos um questionário autoaplicável (Apêndice B) com um número mínimo de perguntas, que, por um lado, proporcionassem um melhor entendimento por parte do respondente e que, ao mesmo tempo, constituíssem um conjunto de dados que atendesse aos objetivos da pesquisa. Assim, o instrumento construído para esta pesquisa foi um questionário fechado, organizado em 3 (três) partes: caracterização da instituição (contendo elementos previstos na Legislação da PMSE), crenças sobre a atividade policial (contendo elementos de conhecimento técnico da profissão) e perspectiva de gênero na profissão (contendo elementos da rotina diária dos profissionais militares).

- 1) composta de 3 (três) perguntas que ajudaram a caracterizar a instituição polícia militar e obter informações acerca dos respondentes sobre o quanto eles conhecem a profissão e o papel desempenhado por eles.
- 2) composta de 4 (quatro) perguntas que ajudaram a perceber as crenças sobre a profissão e os profissionais.
- 3) composta de 4 (quatro) perguntas que ajudaram a compreender a percepção dos respondentes acerca da adequação do papel desempenhado pelos profissionais, considerando a correlação com o gênero.

5.1.2.2 *Distribuição do instrumento*

O estudo foi distribuído por questionários através do envio por meio digital considerando alguns fatores: (a) disponibilidade dos endereços eletrônicos; (b) economia financeira; (c) maior agilidade no envio, recepção e processamento das respostas; (c) período conturbado socialmente, em razão da pandemia.

Como a premissa inicial foi de utilizar preferencialmente serviços gratuitos de *survey* na internet, mas que ao mesmo tempo permitissem o envio de um número considerável de questionários, e posteriormente permitisse a exportação dos dados de resposta para que pudessem ser analisados através de outras ferramentas, foi realizada uma pesquisa na internet para buscar a ferramenta que melhor se adequasse nestes critérios. Desta forma, optou-se pela ferramenta chamada *questionpro* através do link: <https://www.questionpro.com/t/AUc2eZqO5x>.

Quadro 5

Texto convite para o instrumento.

Prezado (a), Você está sendo convidado (a) para participar da pesquisa “Categorização de gênero e Polícia Militar”. Esta pesquisa tem por objetivo avaliar a crenças sociais a respeito da polícia militar, considerando a perspectiva de gênero. E sua participação é fundamental. A presente pesquisa está sendo desenvolvida por mim, Emília Silva Poderoso (doutoranda em Psicologia) sob a orientação da Dr^a Raquel Meister Ko. Freitag (Professora do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFS - PPGPSI). Esta pesquisa é bem rápida, não passará de 6 minutos. E estará voltada para a produção científica e colaborativa de uma perspectiva sobre categorização de gênero a ser analisada no contexto profissional da polícia militar. Clique aqui para participar: https://www.questionpro.com/t/AUc2eZqO5x Após clicar, é só seguir os passos. Lembre-se que estará lá também o TCLE que lhe garante direitos sobre sua participação nesta pesquisa. Nosso contato para dúvida e esclarecimentos é: essantos2@yahoo.com.br ou emilyspoderoso@academico.ufs.br Desde já, agradeço!
--

Nota. Elaborado pela própria autora (2022).

5.1.2.3 Critério de inclusão e exclusão, encerramento e suspensão

Estabelecemos como critério de inclusão ser maior de 16 anos, ambos os sexos, e que fossem residentes no estado de Sergipe. E como critério de exclusão aqueles que tenham vínculo empregatício com a polícia militar.

Ficou estabelecido que esta pesquisa seria encerrada quando: a) for alcançado o número de participantes estimados para o estudo, b) se por algum motivo houver relatos de desconforto por parte dos respondentes, ou se, o feedback dos participantes for negativo.

A pesquisa foi iniciada no dia 03 de outubro de 2022 e suspensa no dia 20 de dezembro de 2022, após conseguido o número mínimo estimado de participantes, bem como pela limitação

de prazo da pesquisa, por não permitir mais tempo de divulgação do questionário para que novas respostas fossem recebidas e analisadas.

5.1.2.4 *Garantias legais e ética*

Após serem convidados para participarem da pesquisa, cada participante precisou consentir com a participação. Foram apresentados o TCLE (Apêndice A) que é parte condicionante para a participação dele. Neste documento, estão as informações a respeito das garantias legais e éticas que o pesquisador se compromete a cumprir, conforme documento anexado separadamente.

O estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Sergipe (Parecer n.º 5.245.619) e obedeceu às diretrizes éticas dispostas nas Resoluções nº 466/2012 e 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde acerca das pesquisas com seres humanos (Conselho Nacional de Saúde, 2012, 2016).

5.1.2.5 *Participantes*

Os participantes foram abordados virtualmente por meio de convite para acessar ao link da pesquisa. O convite foi primeiramente disponibilizado em rede digital (*Instagram* e *facebook*) a partir do perfil da pesquisadora (@psiemilypoderoso, o qual também foi extensivo aos demais nessas plataformas digitais (para maior alcance).

Assim, do total de 905 participantes potenciais¹³, obtivemos 533 respondentes iniciais (com assinatura do termo de concordância) e 92 desistências. O cômputo final foi de 441 participantes concluintes da pesquisa, totalizando uma taxa de conclusão de 82,74%. Desse total, 61,68% (n=272) foram mulheres, 37,19% (n=164) homens e 1,13% (n=5) dos participantes optaram por não informar o sexo, cujas idades variaram entre 16 e 67 anos.

Acerca da identidade étnico-racial: 51,7% (n=228) declararam-se pardos, 26,53% brancos (n=117), 16,1% (n=71) pretos, 3,85% (n=17) amarelos e 1,81% (n=8) indígenas. Em relação ao nível educacional: 47,17% (n=208) nível médio completo ou incompleto, 20,41% (n=90) nível superior completo ou incompleto, 17,01% (n=75) pós-graduado completo ou incompleto, 5,9% (n=26) mestrado completo ou incompleto, 6,12% (n=27) ensino fundamental

¹³ Pessoas que visualizaram a proposta de estudo, mas não deram continuidade a assinatura do termo de concordância. Vários motivos podem interferir nesse processo, desde uma não disponibilidade e/ou interesse em responder uma pesquisa online, um desconforto com a temática de gênero ou a própria instituição polícia militar.

completo ou incompleto, 3,17% (n=14) doutorado completo ou incompleto, 0,23% (n=1) pós-doutorado completo ou incompleto.

5.1.2.6 *Análise dos dados*

O método utilizado foi o quantitativo (tipo de pesquisa que utiliza valores numéricos para pesquisar determinado fenômeno), a análise estatística descritiva, na qual observamos a frequência, erro e desvio padrão da amostra populacional.

A análise dos dados da pesquisa considerou os 441 questionários concluídos, divididos em grupos categóricos. Desta forma, os dados foram analisados de forma conjunta e anônima através da versão simplificada e gratuita do *Software* de pesquisa online | *QuestionPro*, não sendo identificadas as pessoas participantes, ainda que a ferramenta *survey* possibilitasse identificar cada participante através do e-mail informado.

5.1.3 *Resultados*

5.1.3.1 *Crenças acerca da instituição polícia militar*

Em relação ao papel primordial da polícia militar, 61% (n=267) dos respondentes apontaram para manutenção da ordem pública como primordial no trabalho policial; 26% (n=114) afirmaram que seria o combate à violência; e 12% (n=55) concluíram que o papel primordial era a defesa do estado; e apenas 1% (n=5) consideraram ser o uso de violência como primordial.

Tabela 5

Papel da PMSE

Questão 1 - Sobre o papel primordial da polícia militar?	Percentual (%)	Contagem(N)
1 - Manter a ordem pública	61%	267
2 - Combater a violência	26%	114
3 - Usar de violência	1%	5
4 - Defender o estado	12%	55
Total	100%	441

Significante	1,66
Intervalo de Confiança @ 95%	[1.562 - 1.749]
Desvio Padrão	1.000
Erro Padrão	0.048

Nota. Elaborada pela própria autora a partir do software Questionpro (2022).

Quanto às crenças em relação ao trabalho e/ou missão da polícia militar, os respondentes consideraram o serviço à população (57%, n= 250) e a manutenção da paz social (31%, n= 136) como missão institucional, enquanto 12% (n=55) dos respondentes afirmaram que o trabalho da polícia estaria ligado à salvaguarda do interesse do estado.

Tabela 6

Missão da PMSE

Questão 2 - Sobre o trabalho ou missão da Polícia Militar	Percentual (%)	Contagem(N)
1 - Serviço à população	57%	250
2 - Manutenção da paz social	31%	136
3 - Salvaguarda do interesse do estado	12%	55
Total	100%	441
<i>Significante</i>	1,56	
<i>Intervalo de Confiança @ 95%</i>	[1.492 - 1.624]	
<i>Desvio Padrão</i>	0.705	
<i>Erro Padrão</i>	0.034	

Nota. Elaborada pela própria autora a partir do software Questionpro (2022).

Quanto à percepção das pessoas acerca da presença ostensiva da polícia militar em locais de grande aglomeração de pessoas, 62% (n=274) dos respondentes disseram que a polícia transmite segurança; 14% (n=62) disseram que faz pensar que a qualquer momento haverá uma situação de violência por parte dos policiais, 11% (n=48) consideraram que causa desconforto; 8% (n=34) que faz pensar que, a qualquer momento, haverá uma situação de violência por parte da população; e 5% (n=23) se sentem indiferentes à presença da polícia no ambiente.

Tabela 7*Ação de presença da PMSE*

Questão 3 – Sobre a presença ostensiva da Polícia Militar	Percentual (%)	Contagem(N)
1 - Causa desconforto	11%	48
2 - Transmite segurança	62%	274
3 - Me faz pensar que em qualquer momento haverá situação de violência por parte da população	8%	34
4 - Me faz pensar que em qualquer momento haverá uma situação de violência praticada por um policial	14%	62
5 - Me sinto indiferente a presença da polícia no ambiente	5%	23
Total	100%	441
<i>Significante</i>	2,41	
<i>Intervalo de Confiança @ 95%</i>	[2.310 - 2.502]	
<i>Desvio Padrão</i>	1.027	
<i>Erro Padrão</i>	0.049	

Nota. Elaborada pela própria autora a partir do software Questionpro (2022).

5.1.3.2 Crenças acerca da atividade policial

Em relação ao que seja mais importante no trabalho policial, um total de 71% (n=314) dos respondentes afirmaram ser a combinação de elementos, tais como: capacidade de resolução de conflito (conhecimento), equilíbrio emocional, supremacia de forças e técnica; 18% (n=79) afirmaram ser o conhecimento técnico o mais importante; 6% (n=28) a força física e técnica; 3% (n=14) afirmaram ser a soma da supremacia de força e técnica; e apenas 1% (n=6) concluíram ser a força física o mais importante no trabalho policial.

Tabela 8*Elementos importantes no trabalho policial*

Questão 1 – Sobre o que é mais importante no trabalho policial	Percentual (%)	Contagem(N)
1 - Força física (individual)	1%	6
2 - Técnica (conhecimento da atividade policial)	18%	79
3 - Força física (individual) e técnica	6%	28
4 - Supremacia de força (ex. maior número de policiais do que de suspeitos) e técnica	3%	14
5 - Resolução de conflitos (conhecimento), equilíbrio emocional (comportamento), supremacia de forças (número de policias) e técnica (conhecimento técnico da atividade)	71%	314

Total	100%	441
<i>Significante</i>		4,25
<i>Intervalo de Confiança @ 95%</i>		[4.133 - 4.366]
<i>Desvio Padrão</i>		1.247
<i>Erro Padrão</i>		0.059

Nota. Elaborada pela própria autora a partir do software Questionpro (2022).

Em relação a uma situação hipotética de abordagem policial, sobre uma situação de ocorrência que causaria mais confiança no trabalho policial, 89% (n=391) dos respondentes informaram que haveria maior confiança com a presença de homens e mulheres policiais, 8% (n=35) afirmaram sentir confiança apenas com a presença de mulheres e 3% (n=15) apenas com a presença de homens.

Tabela 9

Confiança no trabalho policial

Questão 2 – Sobre abordagem pessoal e confiança no trabalho policial	Percentual (%)	Contagem(N)
1 - A presença de homens policiais apenas	3%	15
2 - A presença de mulheres policiais apenas	8%	35
3 - A presença de homens e mulheres policiais	89%	391
Total	100%	441
<i>Significante</i>		2,85
<i>Intervalo de Confiança @ 95%</i>		[2.811 - 2.894]
<i>Desvio Padrão</i>		0.441
<i>Erro Padrão</i>		0.021

Nota. Elaborada pela própria autora a partir do software Questionpro (2022).

Acerca da violência policial, 46% (n=203) dos respondentes acreditam que poderia ser evitada muitas vezes, 26% (n=115) justificam que a violência ocorre em determinados contextos sociais, 21% (n=91) atribuem-na ao despreparo dos policiais, 4% (n=17) consideram necessária para manutenção da ordem social e 3% (n=15) asseveram que faz parte do trabalho policial o uso de violência.

Tabela 10*Violência Policial*

Questão 3 - Sobre a violência policial	Percentual (%)	Contagem(N)
1 - Faz parte do trabalho policial	4%	17
2 - Ocorre em determinados contextos de violência social (regiões de tráfico, bairros violentos, pessoas com estereótipos de suspeitos, e etc.)	26%	115
3 - Necessário para manter a ordem social	3%	15
4 - Pode ser evitado muitas vezes	46%	203
5 - Despreparo dos profissionais	21%	91
Total	100%	441
<i>Significante</i>		3,54
<i>Intervalo de Confiança @ 95%</i>		[3.424 - 3.646]
<i>Desvio Padrão</i>		1.191
<i>Erro Padrão</i>		0.057

Nota. Elaborada pela própria autora a partir do software Questionpro (2022).

Sobre a avaliação do grau de competência de um policial, 45% (n=374) dos respondentes apontaram a experiência no trabalho como mais importante, 25% (n=206) o tempo de serviço na corporação, 12% (n=99) o cargo ocupado, 9% (n=72) consideram o local de trabalho na avaliação de competência, 6% (n=53) avaliam a idade como grau de competência, 2,5% (n=20) consideram o sexo na avaliação e 1,5% (n=14) fizeram referência à cor da pele. Diferente dos demais, especificadamente para esse item (grau de competência), foi possível a escolha de *mais de um item* na avaliação da profissão.

Tabela 11*Competência para o trabalho policial*

Questão 4 – Como você avaliaria o grau de competência de um policial	Percentual (%)	Contagem(N)
1 - Sexo	2,5%	20
2 - Tempo de serviço	25%	206
3 - Cor da pele	1,5%	14
4 - Experiência	45%	374
5 - Cargo ocupado	12%	99
6 - Local de trabalho	9%	72
7 - Idade	6%	53
Total	100%	838

<i>Significante</i>	3,90
<i>Intervalo de Confiança @ 95%</i>	[3.798 - 4.001]
<i>Desvio Padrão</i>	1.496
<i>Erro Padrão</i>	0.052

Nota. Elaborada pela própria autora a partir do software Questionpro (2022).

5.1.3.3 A perspectiva de gênero na profissão militar

Figura 16

Ilustração de mulher policial e homem policial utilizadas no estudo.



Mulher policial



Homem policial

Nota. Fonte: Instagram da PMSE @pmsergipe (PMSE, 2022).

A partir das imagens da figura 16, um policial fardado homem e uma policial fardada mulher, foi indagado sobre a aptidão para o serviço policial, e 95% (n=418) dos respondentes afirmaram que tanto o homem quanto a mulher estão aptos para o serviço militar, 3% (n=14) consideraram apenas os homens como aptos, e 2% (n=9) apenas as mulheres como aptas para o serviço militar.

Tabela 12

Aptidão para o serviço militar

Questão 1 – Qual figura apresenta aptidão para o serviço policial	Percentual (%)	Contagem(N)
1 - Homem apto	3%	14

2 - Mulher apta	2%	9
3 - Ambos aptos	95%	418
Total	100%	441
<i>Significante</i>		2,92
<i>Intervalo de Confiança @ 95%</i>		[2.881 - 2.951]
<i>Desvio Padrão</i>		0.375
<i>Erro Padrão</i>		0.018

Nota. Elaborada pela própria autora a partir do software Questionpro (2022).

Considerando uma situação hipotética de conflito urbano, foi indagado sobre como se daria a solicitação de apoio policial, ao que 83% (n=367) dos respondentes disseram que pediriam apoio a viatura mais próxima da localidade do conflito, 11% (n=47) solicitariam apoio de uma viatura policial que fosse composta por um homem e uma mulher, 3,3% (n=15) pediriam apoio a uma viatura policial composta por duas mulheres e 2,7% (n=12) pediriam auxílio policial a que fosse composta por dois homens.

Tabela 13

Ao solicitar apoio de viatura policial

Questão 2 – Em uma situação de perigo urbano, em qual situação solicitaria apoio policial	Percentual (%)	Contagem(N)
1 - Composta por 02 (dois) homens;	2,7%	12
2 - Composta por 01 (um) homem e 01 (uma) mulher;	11%	47
3 - Composta por 02 (duas) mulheres;	3,3%	15
4 - A mais próxima, independente do sexo dos ocupantes;	83%	367
Total	100%	441
<i>Significante</i>		3,67
<i>Intervalo de Confiança @ 95%</i>		[3.599 - 3.743]
<i>Desvio Padrão</i>		0.774
<i>Erro Padrão</i>		0.037

Nota. Elaborada pela própria autora a partir do software Questionpro (2022).

Em relação às vagas disponibilizadas para o concurso público na polícia militar, 90,70% (n=400) dos respondentes consideram que deveriam ser ofertadas igualmente para ambos os sexos, 4,31% (n=19) afirmam que deveriam ser ofertadas com limite de vagas para as mulheres,

2,72% (n=12) ofertadas com limite de vagas para homens, 1,36% (n=6) ofertadas apenas para mulheres e 0,91% (n=4) ofertadas apenas para homens.

Tabela 14

Inserção na PMSE

Questão 3 – Sobre vagas para inserção na PMSE	Percentual (%)	Contagem(N)
1 - Ofertadas igualmente para ambos os sexos	91%	400
2 - Ofertadas apenas para homens	0,8%	4
3 - Ofertadas apenas para mulheres	1,2%	6
4 - Ofertadas com limite de vagas para homens	3%	12
5 - Ofertadas com limite de vagas para mulheres	4%	19
Total	100%	441
<i>Significante</i>	1,29	
<i>Intervalo de Confiança @ 95%</i>	[1.201 - 1.380]	
<i>Desvio Padrão</i>	0.957	
<i>Erro Padrão</i>	0.046	

Nota. Elaborada pela própria autora a partir do software Questionpro (2022).

Considerando uma situação hipotética de abordagem corriqueira da polícia, na qual seja necessária uma verificação pessoal, ou seja, o policial faz uso da voz mais ativa (com uso da autoridade policial), solicitando do cidadão a realização de uma ação (saída do veículo, entrega de documentos, abordagem corporal/pessoal etc.), foi obtido o seguinte resultado: 78,68% (n=347) afirmaram que, independentemente do sexo do policial, atendem a solicitação, 15,87% (n=70) informou que não atende, a menos que seja justificada a abordagem policial, 4,08% (n=18) informaram que se for mulher, atende a solicitação e 1,36% (n=6) se for homem, atende a solicitação de abordagem (Desvio Padrão= 0,49, Erro Padrão: 0,024).

Tabela 15

Voz ativa numa abordagem policial

Questão 4 – Sobre a abordagem policial	Percentual (%)	Contagem(N)
1 - Depende, se for um policial (homem) eu atendo a solicitação;	1%	6
2 - Depende, se for uma policial (mulher) eu atendo a solicitação	4%	18
3 - Independente do sexo do policial, eu atendo a solicitação	79%	347
4 - Eu não atendo a solicitação, a menos que o (a) policial justifique a razão da abordagem	16%	70
Total	100%	441

<i>Significante</i>	3,09
<i>Intervalo de Confiança @ 95%</i>	[3.044 - 3.137]
<i>Desvio Padrão</i>	0.496
<i>Erro Padrão</i>	0.024

Nota. Elaborada pela própria autora a partir do software Questionpro (2022).

5.1.4 *Análise e discussão dos resultados do estudo 2*

Os resultados obtidos na aplicação de um instrumento em uma pesquisa do tipo *survey* com foco para a avaliação acerca da implantação de política afirmativa de inclusão da mulher na polícia militar sugerem a existência de reconhecimento social da mulher nesses espaços.

Consideramos, em relação à percepção das pessoas acerca da polícia militar, em termos de adequação ao papel profissional e da instituição militar, que os achados apontam para existência de uma confluência em direção ao previsto na Constituição Federal/Estadual para as forças policiais. As crenças que as pessoas comuns compartilham sobre a polícia militar em termos de missão e do seu papel institucional sugerem que existe uma expectativa positiva da população com relação à PMSE, mesmo a despeito de toda uma lógica, amplamente divulgada em mídias sociais, sobre discriminação e violência praticada por policiais, dentro e fora do estado.

Os resultados sugerem ainda que a população parece se ver representada pela polícia militar, sobretudo, na polícia militar do estado de Sergipe, alvo dessa investigação. A sensação de segurança transmitida, presente em mais de 60% das respostas, é um forte indicativo disso, bem como a percepção de ser reconhecida como um serviço à população, além da consideração do papel de manutenção da ordem pública.

Quanto à atividade policial, as crenças sociais parecem confluir para uma percepção ampla da profissão, sobretudo por estar mais próxima das políticas e diretrizes nacionais da segurança pública em termos do que se espera para o trabalho policial, para além da força física. A indicação de questões importantes como a capacidade de resolução de conflito e equilíbrio emocional, presentes em mais de 70% dos respondentes, sugere não mais se coadunar com um modelo antigo de segurança pública focado na repressão social, no uso da violência gratuita e da truculência como modos de resolver as contendas sociais.

Exigir novos modelos de polícia está ancorado em uma busca da eficácia de uma política de prevenção do crime e de produção de segurança, e esta, por sua vez, encontra-se diretamente

relacionada à existência de uma relação sólida e positiva entre polícia e sociedade, em uma compreensão abrangente da função policial, asseguradas pelo reconhecimento da discricionariedade e de dimensões não criminais do trabalho policial. Tais pressupostos mostram-se inseridos em conceitos que se aproximam de um modelo de policiamento comunitário e policiamento orientado ao problema (Calazans, 2005).

Em relação à existência de violência policial, os respondentes sugerem que pode, muitas vezes, ser evitada (46%); que ocorre em determinados contextos de violência social (26%) ou pelo despreparo dos policiais (21%); estes resultados sugerem a necessidade de preparo dos policiais para fazer uso da força de forma ordenada, e somente quando estritamente necessária, além de indicar também a sua aceitação em contextos sociais tidos como mais violentos, como exemplo, em locais de grandes vulnerabilidade e desigualdades sociais.

A rigor, a violência policial nunca deve existir, o termo usual nas forças policiais é o uso progressivo da força, a depender da situação limite que o policial é instado a agir; assim, a violência policial está intimamente ligada ao uso da repressão, à defesa do estado a qualquer custo, além da falta de outros mecanismos de controle social. Dizer que a violência é normal ou usual é a naturalização de uma prática que progressivamente precisa ser abandonada pela instituição, bem como ser alvo de reflexão crítica por parte da população, sobretudo pelo risco de se naturalizar determinados locais, pessoas e classe sociais como mais sujeitas a ações violentas. Embora estes resultados estejam desvinculados de uma análise mais aprofundada acerca das variáveis que circundam a questão da violência aos diversos fatores, sobretudo, os socioeconômicos, sinalizam para a importância da questão.

Em relação às questões de gênero na polícia militar, os respondentes sustentam um olhar inclusivo para as mulheres na profissão, já que 89% se sentem mais seguros com a presença de homens e mulheres, e não somente de homens na instituição. Quanto à aptidão para o trabalho policial, 95% dos respondentes consideram homens e mulheres igualmente aptos.

Internamente as disputas se acirram, em virtude do processo de categorização (divisão em categorias) e do favorecimento endogrupal (homens policiais). Enquanto os respondentes consideram a mulher igualmente apta para o serviço militar, e se sentem mais seguros com mulheres e homens na profissão. Nas instituições militares, o que se dá é o oposto, a mulher é tida como uma ameaça a identidade masculina, sendo condicionadas, muitas vezes, aos papéis administrativos (atividade burocrática), são vistas como necessárias apenas para determinados

serviços, além das evidências indicarem que os policiais são favoráveis a política de cotas (Braga 2014; Calazans, 2005; FBSP, 2015; Souza, 2009; Tobias, 2014).

Quanto à competência do policial, a avaliação ocorreu, principalmente, a partir de critérios de experiência, tempo de serviço e cargo ocupado. No entanto, o surgimento de indicativo, mesmo diminuto, acerca do sexo (2,5%) e da cor da pele (1,5%) é algo interessante a ser considerado, já que, 20 pessoas sugerem o sexo como importante para avaliar o grau de competência de um policial, e 14 respondentes avaliam a cor da pele para o mesmo requisito.

Ainda que pouco expressivos do ponto de vista quantitativo, os resultados acerca da interseccionalidade entre cor da pele e gênero na instituição militar são importantes. Gomes (2019) realizou um estudo na Polícia Militar do Rio de Janeiro sobre a tríade gênero, cor da pele e polícia militar, e seus resultados apontam para existência de preconceito, única e exclusivamente pela condição de ser mulher e negra, pela cobrança de um “perfil” para atuação profissional, aparentemente objetivo, que mascara as desigualdades de gênero; além da tendência à preterição da mulher negra, diferenciação e assédio, para além do grau hierárquico da militar.

Nesse contexto, não adentraremos nesse nível de complexidade, no entanto, enfatizamos que em nosso estudo (*survey* online), de forma não intencional, utilizamos uma figura (desenho) de uma mulher negra, policial militar e fardada, em razão da imagem ter sido produzida pela própria polícia militar, publicada em suas postagens públicas, na qual realizamos o recorte de uma das figuras apresentadas na plataforma digital da PMSE, a saber: um homem e uma mulher com uso de uniforme operacional em uma situação corriqueira de policiamento (@pmsergipe, em 26 de fevereiro de 2022).

Em relação ao sexo e a variável competência para o serviço, faz sentido considerar as questões que envolvem a ameaça do estereótipo (capítulo 2), além de um modelo de funcionamento da polícia (molde masculino), que será exigido também para as mulheres militares, que não encontram outro meio viável de ação, cujos estereótipos negativos de gênero vão lançar o olhar para um sentido de “incapacidade” ou mesmo “inferioridade” da mulher na profissão (Souza, 2009). Também atuarão a concepção essencialista de gênero e consequentemente a divisão sexual de trabalho, demarcando locais naturais de atuação da mulher (espaço interno ou atividade-meio), e nesses locais, não há valorização ou reconhecimento, portanto, não confere competência ou bom desempenho.

Em se tratando de situação de conflito urbano, mais de 80% dos respondentes afirmam não fazer referência ao sexo do policial, quando em uma situação de perigo. Este resultado sugere uma avaliação social positiva da participação da mulher, porque somente em uma situação de risco é que as pessoas procuram a polícia, e essa confiança no trabalho policial, de que o auxílio pode ser desenvolvido também por uma mulher aponta para o sentimento de adequação do gênero à profissão. Quando um cidadão comum afirma ser indiferente a escolha de uma guarnição para prestar-lhe um auxílio, está também sugerindo que todas ou qualquer uma delas estariam aptas, por simplesmente representar a instituição, a partir, principalmente, de seus símbolos característicos: fardamento, viatura policial, sirenes, além dos nomes e cargos dos policiais expostos de forma ostensiva e visíveis na farda.

Podemos dizer que o mesmo ocorre no item acerca da abordagem policial: nela, os policiais fazem uso do poder de polícia, pois ao indagar um cidadão comum a fazer algo, o policial pode, em negativa do indivíduo, dar voz de prisão por descumprimento de ordem policial. Então, nesse momento, o policial homem e/ou a policial mulher precisam ter voz ativa, e essa voz precisa ser reconhecida pelo cidadão como uma pessoa investida de “autoridade policial”. Entre os respondentes, 79% afirmaram ser indiferente ao sexo do policial solicitante, e mais de 15% que se negariam a atender, o que nos faz supor que o fariam, não em virtude do sexo do policial, mas em razão da justificativa da abordagem, que é um direito de todo cidadão saber por que motivo estaria sendo abordado ostensivamente pela polícia.

Quanto ao concurso público, a totalidade das vagas deveriam ser de ampla concorrência para os sexos, pois mais de 90% das pessoas entrevistadas concordam que, além da existência de mulheres na profissão policial militar, deveria ocorrer editais de convocação com homens e mulheres disputando vagas comuns, sem reservas para nenhuma das categorias.

O reconhecimento social, considerando o corpo, linguagem e lugar, sugere que, em relação ao corpo e lugar, não parece existir diferenciações categóricas fortemente delimitantes (categoria: homem e mulher), mas apenas uma principal: policial militar, superior às demais, pois para a população pesquisada, a mulher e o homem parecem dispor de meios internos e externos que os capacitam de igual maneira para o serviço militar, sobretudo, para a atividade fim da PMSE, que é quando a população mantém maior contato com a instituição, ou seja, através do serviço operacional da polícia ostensiva.

Diferente do que postulamos como hipótese inicial, de que a mulher seria avaliada socialmente como inadequada para o serviço militar, os resultados da *survey* parecem não confirmar. No entanto, alguns aspectos precisam ser relativizados: o estudo foi realizado em curto espaço de tempo, foi utilizada uma plataforma digital, instrumento que nem todas as pessoas têm acesso, não foi realizada com uma amostra populacional significativa em relação, principalmente, ao contingente populacional do estado de Sergipe. Mas, mesmo assim, os resultados nos servem de parâmetro para considerarmos, pelo menos, esse indicativo positivo, ou seja, de reconhecimento social da mulher nessa seara, contrário a nossa concepção inicial.

Em relação à linguagem, particularmente quanto às funções/cargos, para a população, ponderamos que não é usual se dirigir ao policial homem ou mulher por seus graus hierárquicos, é mais fácil identificá-los pelo nome inscrito na farda ostensiva, então as nomenclaturas desses graus não são de conhecimento notório ao público em geral, a menos que as pessoas tenham vínculo familiar ou social com a polícia militar. Por isso, não foi alvo de investigação nesse estudo.

Na etapa seguinte, visando obter outros olhares de avaliação sobre as crenças sociais acerca da participação da mulher na polícia militar, passamos a uma abordagem cujos dados foram obtidos de forma totalmente espontânea, nas postagens voluntárias nas plataformas digitais da PMSE, cujos resultados são complementares a este estudo.

5.2 Análise de sentimentos sobre a mulher na PMSE

A técnica de análise de sentimentos tem por objetivo identificar o sentimento expresso em textos opinativos sobre determinado assunto, que contêm opiniões sobre um objeto ou tópico de interesse. Neste estudo, o foco da Análise de Sentimento compreende o nível de características, contando com duas etapas centrais: 1 - extração de características, que busca identificar as características sobre as quais o texto trata e 2 - classificação, que atribui uma polaridade (positiva, neutra ou negativa).

5.2.1 Objetivos

Analisar a percepção (sentimentos) das pessoas em relação às mulheres, a partir das divulgações midiáticas realizada pela polícia militar em atividades corriqueiras da profissão.

5.2.2 *Método*

Realizamos uma investigação acerca das crenças que as pessoas possuem em relação às mulheres na PMSE, a partir da análise de polaridade de sentimentos extraídos dos textos (comentários) de pessoas comuns sobre a mulher na polícia. Para tanto, utilizamos a técnica de análise de sentimentos para analisar as publicações institucionais veiculadas em sítios eletrônicos oficiais da instituição.

5.2.2.1 *Extração*

Foram extraídas 05 (cinco) figuras oriundas do sítio eletrônico da instituição polícia militar (*Instagram: @pmsesergipe*), as quais também foram alvo de análise no estudo I deste trabalho, a saber: Figura 9 (pág. 125), Figura 10 (pág. 126), Figura 11 (pág. 127), Figura 12 (pág. 128) e Figura 13 (pág. 129).

As figuras foram escolhidas para análise em razão da divulgação da imagem das mulheres policiais em diferentes formas de apresentação e posturas: da mais próxima de uma apresentação masculina (bélica) a posturas mais suavizadas nesse aspecto. Também incluímos figuras em postagens sobre a comemoração do dia da policial militar feminina.

5.2.2.2 *Classificação*

As opiniões podem ser classificadas entre: positivas, negativas e neutras, indicando assim a polaridade do texto. A polaridade neutra ocorre quando o texto traz opiniões negativas e positivas na mesma proporção, ou não faz referência a nenhum aspecto elencado na figura.

De modo geral, a polaridade de um texto é expressa por palavras opinativas (adjetivos – ex. bom, ruim; advérbio – ex. bem, rapidamente; substantivo – ex. amigo). Os adjetivos podem mudar uma polaridade a depender dos substantivos que eles qualificam (Silva et al., 2012).

5.2.2.3 *Nível de granularidade*

A análise de sentimento (AS) tem três níveis de granularidade:

- a) Nível de documento (na qual observamos o sentimento global expresso no texto ou comentário).
- b) Nível de sentença (na qual iremos observar a classificação da polaridade de cada sentença no texto)

c) Nível de características (na qual observamos as polaridades dos comentários sobre atributos/características da figura apresentada, buscando realizar uma visão refinada das opiniões emitidas.

5.2.3 *Resultados e considerações do estudo 3*

Os resultados da análise dos comentários (comentário + emoji), serão apresentados no quadro 6, se são indicativos de reconhecimento da mulher nesse ambiente profissional, a partir da polaridade de sentimentos identificados, positiva, negativa e neutra.

Quadro 6

Resultados da análise de sentimento

Ordem	Figura	Classificação de Polaridade	Total
01 (fig 09)		+ “Representa!” - “Cortou a peça fundamental, o motorista! Rsrtrs (Neutra) “Como faço para entrar em contato com a Polícia?”	+ 87 -: 08 Neutra: 02 Total: 97
02 (fig.10)		+ Lindas e poderosas - Nenhum (Neutra) “Tudo posso naquele que me fortalece”	+: 276 -: 00 Neutra: 08 Total: 284

03 (fig.11)		+ “Padrão demais” - “Sobe o morro?” (Neutra) “Que mundo pequeno, você conhece (fulano de tal)?”	+: 105 -: 02 Neutra: 05 Total: 112
04 (fig.12)		+ “Avante!”	+: 43 -: 0 Neutra: 0 Total: 43
05 (fig.13)		+ “Missão dada é missão cumprida, merece os parabéns PFens” (Neutra) – “Tem previsão para próxima turma? PMSE e BMSE?”	+: 56 N: 0 Neutra: 3 Total: 59

Nota. Elaborado pela própria autora (2022).

No Brasil, sob a égide da Constituição Federal de 1988, a liberdade de expressão consolidou-se como direito fundamental. A garantia foi reflexo de duas décadas de ditadura militar, marcadas por profundas restrições de direitos, inclusive a liberdade de expressão (Faustino, 2020).

Nesse contexto, os jornais de papel deixaram de ser nossa única fonte de informação, as redes sociais substituíram os volumes impressos, as informações passaram a circular livremente pelos meios digitais, houve rapidez de acesso a conteúdo informativo, e sua volatilidade, ou seja, passamos a viver na era da informação.

A dinâmica das interações nos ciberespaços aliadas a liberdade de expressão permitiu também criar a sensação de anonimato, e é justamente por causa desse anonimato, que muitas pessoas passaram a expor, de forma espontânea, seus pensamentos e sentimentos nesses espaços (Faustino, 2020), sem maiores restrições das normas sociais, até então aprendidas ao longo da vida, nos diversos ambientes socializadores em que participa.

Os estudos que focarem na avaliação desses espaços virtuais precisam buscar entender essa dinâmica social, o poder de alcance desses locais de interação e a capacidade de aliar essa nova modalidade de obtenção de conhecimento sobre a realidade social. Em razão disso, aventamos reunir os comentários nas postagens oficiais da PMSE, de modo a buscar obter um olhar mais abrangente para as crenças das pessoas acerca da instituição, e principalmente para participação da mulher na corporação militar, posto ser o perfil da polícia militar aberto, ou seja, não tem restrição de acesso, e servir para divulgação das ações policiais, da instituição e para estreitar os laços com a comunidade.

A investigação acerca da polaridade de sentimentos evocados pelos usuários das redes apontaram três questões importantes:

1 – As postagens em que as mulheres estavam com expressões e condutas mais bélicas (expressões mais sérias e com uso de armas), receberam mais comentários: a polaridade positiva foi mais evidente, mas também, os comentários com polaridade negativa foram mais contundentes e expressivos nessas mesmas postagens (fig. 09). Nessas postagens, também ficaram evidentes, nos comentários com polaridade positiva, uma maior referência ao trabalho policial (ex. comentário: padrão!)

2 – As postagens em que as mulheres aparecem com feições mais suavizadas, com postura mais descontraída, tiveram menos comentários, na sua maioria de polaridade positiva,

mas nenhuma com polaridade negativa. Nessas postagens, ficaram também evidentes, nos comentários com polaridade positiva, uma maior referência em relação a beleza da mulher (ex. comentário: linda!).

3 – Os resultados das postagens, de modo geral (comentários e emoji), indicaram a prevalência da polaridade de sentimento positivo das pessoas em relação a PMSE, às mulheres e sua participação na instituição, como sinônimo de pertencimento a esse contexto laboral.

Os resultados convergem com a avaliação realizada no capítulo 3, sobre as mesmas imagens, quando tratávamos sobre a questão do reconhecimento, sobre os modos de apresentação da mulher, a forma como ela quer ser reconhecida dentro e fora da instituição, bem como a dificuldade de se desvincular do modelo masculino e, conseqüentemente, bélico na profissão.

E, de modo geral, observamos que os comentários surgiram de um modo espontâneo partindo de homens e de mulheres, ou seja, não houve polarização em relação ao sexo dos comentaristas. No entanto, ressaltamos que as direções da polaridade positiva são diferentes, os comentários indicaram que as mulheres se veem representadas pelas policiais, enquanto perspectiva de empoderamento feminino, e os homens externaram mais positividade pela mulher conseguir se firmar em uma profissão notadamente masculina.

6 A MULHER NA PMSE: REALIDADE, DESAFIOS E PERSPECTIVAS

Ao nos concentrarmos na implementação de uma política pública, focando particularmente na eficiência da sua implementação (em termos de reconhecimento social e institucional), esbarramos em alguns desafios. O primeiro desafio foi investigar uma instituição que funciona nos moldes totalitários, ou seja, baseados na hierarquia e na disciplina; o segundo é reconhecer e buscar evidenciar a existência de barreiras excludentes para a mulher no interior da instituição, para nossa surpresa, os resultados obtidos sinalizam para um reconhecimento social da mulher nesse espaço laboral.

Após mais de 30 anos de inserção da mulher na PMSE, de certo modo, também nos surpreende a existência de mudanças estruturais, conforme demonstrado na análise documental, no capítulo 3. No entanto, estas mudanças estão muito aquém de um processo igualitário entre homens e mulheres na profissão. Um primeiro passo foi dado, a política pública implementada de inserção da mulher sugere um efeito positivo nesse aspecto, assim como pelo reconhecimento social evidenciados nos estudos 2 e 3. Sobretudo por considerarmos a perspectiva do estudo indicar as crenças sociais como sendo menos enfáticas em relação às categorias (homem e mulher) na profissão e mais propensas a inclusão da mulher nesse ambiente laboral.

Apesar dos avanços, os velhos problemas acerca da divisão sexual do trabalho ainda permanecem fortes e atuantes na seara militar, carecendo de ações e/ou intervenções que possam fomentar novos olhares para a questão de gênero em seus aspectos negativos vinculados a uma lógica eminentemente essencialista, que naturaliza categorias sociais como se fossem condições naturais.

Respondendo à pergunta da pesquisa, consideramos, de modo geral, que as condições da mulher na seara militar no estado de Sergipe ainda é totalmente desigual, particularmente em relação aos homens na instituição (conforme detalhamento no quadro 4), no entanto, atualmente é melhor do que quando foi inserida, mas muito aquém do que é esperado, considerando o tempo de permanência da mulher na profissão, na qual muitas das conquistas alcançadas, ocorreram somente através de lutas internas e externas.

Um dos aspectos importantes da luta das mulheres nesse espaço de trabalho refere-se à criação de uma associação integrada de mulheres no âmbito da Segurança Pública (criada em 2011), com vistas a dar suporte às mulheres na luta por igualdade em relação aos homens na profissão, além de fornecer apoio jurídico e psicológico às associadas, nas suas contendas

institucionais e de vida, formando uma forte rede social de apoio às mulheres militares¹⁴. A referida associação nos parece ser o grande fio condutor de muitas das principais conquistas relatadas nesse trabalho, pois em grande parte das mudanças, as lideranças femininas dessa associação se faziam presentes, ou em apoio, ou liderando as ações.

Outro fator positivo, recentemente divulgado na página principal da associação (@asimusep.se) no dia 14 de setembro de 2022, refere-se a uma reunião entre as lideranças da associação de mulheres, comando da polícia militar e a promotoria de justiça de defesa dos direitos dos cidadãos, para tratar da criação de um comitê de gestão de políticas públicas para as policiais femininas no âmbito da PMSE. Um dos pontos abordados na reunião refere-se à necessidade de criação de políticas mais inclusivas para as mulheres, visando a permanência das mulheres na corporação com equidade de gênero (ASIMUSEP, 2022).

Ponderamos que a forma de lidar com a violência e o olhar para os conflitos sociais, bem como o papel da polícia, ainda precisam ser desmembrados das questões que envolvem apenas os dois aspectos: o masculino (consequentemente o homem) ligado ao heroico e/ou belicoso, e o feminino (consequentemente a mulher) como ligado ao cuidado, proteção ou ao frágil.

A supervalorização do masculino e a repressão do feminino, decorrentes desse processo, além de ideológica, também tem herança na cultura judaico-cristã. O discurso religioso auxiliou a formatar no mundo ocidental cristão (alimentado em crenças judaicas) um ideário acerca dos papéis sexuais de homens (de provedores e gestores da família) e de mulheres (o lar e o cuidado dos filhos), cuja sociedade estaria alicerçada sob a figura do patriarca, baseados em aspectos eminentemente biológicos, com o estabelecimento de várias restrições e interditos sociais, e que tem seus efeitos até os dias atuais (Poderoso, 2023).

A mulher pode fornecer uma perspectiva diferente de trabalho das realizadas pelos homens nos ambientes de masculinidade hegemônica, sobretudo, se forem consideradas sua dinâmica de personalidade, características, e seu tipo de olhar sobre o mesmo fenômeno (Braga, 2014). Ponderamos ainda que a comparação, ou até mesmo a exigência da mulher, de atuar eminentemente nos moldes masculinos é possível, mas não resolve nem a questão da mulher nesse espaço, e nem da PMSE, que tendo sua herança na cultura do exército, em seu limite

¹⁴ Consideramos a Associação Integrada de Mulheres da Segurança Pública funcionando, de acordo a teoria Moscovici (2011), como exemplo de minorias ativas, ou seja, como um movimento de relativa influência, consciente de suas ações, objetivando a independência de decisões da maioria (na instituição PMSE) e promoção de igualdade de direitos na profissão.

extremo, tem recorrido com relativa frequência a posturas mais violentas para resolver os conflitos sociais, estando, portanto, na contramão das propostas da própria Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP) de uma polícia voltada para os anseios da comunidade, uma polícia cidadã.

O molde eminentemente masculino tem feito até mesmo os homens de reféns, se considerarmos, sobretudo, os altos índices de adoecimento mental: suicídio (Martins, 2020; Tomazeli et al., 2022), depressão e estresse (Minayo et al., 2011; Santos et al., 2019) além das pressões que esse modelo exerce no indivíduo para além do exercício profissional, afetando a vida pessoal e familiar dos policiais.

A entrada das mulheres pode ter fornecido (em todas as polícias do país), para além de uma modificação da imagem da polícia, como se pretendeu no início, também um olhar para a possibilidade de mudança paradigmática de ser e fazer “polícia”. Todos os ambientes militares tiveram que, minimamente, se adequar a sua permanência, como aconteceu no estado de Sergipe, em que observamos que foram necessários muitos dissídios judiciais para garantias de direitos para as mulheres, mas que aos poucos foram sendo inseridas em contextos laborais que antes não existiam ou eram dificultadas a sua permanência, a exemplo do serviço externo, cargos de chefias e cursos de formação.

O próprio rigor da legislação militar permitiu que a mulher ocupasse alguns desses espaços prioritariamente dos homens, pois a função é inerente ao cargo, ou seja, não é possível o exercício de função inferior ao que o cargo representa institucionalmente. No entanto, algumas estratégias podem e ainda são utilizadas para impedir o avanço profissional da mulher, o que torna a proposta de ações afirmativas extremamente importantes nessa seara, por exigir do poder público a fomentação de ações que favoreçam às mulheres e, portanto, possam impedir o avanço progressivo das desigualdades de gênero na seara profissional.

O olhar da psicologia social pode e deve fornecer uma oportunidade de se pensar em meios práticos para esse desiderato, o desafio é imenso, em razão de resistências institucionais para ocorrência de mudanças estruturais (os passos costumam ser lentos nesse sentido), sobretudo se envolverem relações de poder e ideologias fortemente arraigadas em sua estrutura.

Consideramos que as políticas públicas a serem implementadas precisam impactar mudanças na instituição militar em termos de ideologia (cultura organizacional) e de modo de funcionamento (modelo adotado), ou seja, seguir no sentido de desvincular-se definitivamente

do modelo bélico, estruturar-se em termos de adaptação normativa e logística para permanência da mulher, fornecer meios legais de maior inserção da mulher nos espaços internos e de poder, garantias de permanência e reconhecimento institucional em condições mais igualitárias, considerando as especificidades do sexo.

Internamente, aventamos considerar que a estratégias utilizadas pela PMSE com a intensiva divulgação da imagem positiva da mulher, com mensagens políticas, sugerindo uma suposta integração da mulher na profissão, não tem impacto algum na supressão do preconceito dos policiais homens em relação às mulheres, como sugere a análise de preconceito institucional, nos estudos de Paluck & Green (2009).

Em relação às estratégias de enfrentamento da categorização, visando uma maior integração intergrupar entre homens e mulheres nesses espaços, são avanços dos primeiros estudos de Allport (1954/1979), como o modelo de recategorização, ou seja, a noção de pertencimento ao grupo ou categoria profissional mais ampla, nesse caso a “policia militar” podendo interferir positivamente, bem como o modelo de descategorização, que sugere a minimização da ênfase nas diferenças, também podem atuar positivamente.

No entanto, em ambos, como há um reforço institucional para o modelo masculino e uma perspectiva ideológica extremamente bélica (enquanto instituição totalitária) que em seu nível mais extremo, tem recorrido à violência como forma de enfrentamento das contendas urbanas, seria necessário combiná-los de modo estratégico.

Modelos cujas propostas possam enfatizar mais a integração, com a preservação das diferenças, mantendo uma afirmação positiva de interdependência, podem ser salutares para esse contexto laboral, visto que elevam a compreensão de que se deve buscar uma cooperação intergrupar, visando alcançar metas coletivas comuns, consideramos serem capazes de auxiliar os homens e mulheres a saírem do encarceramento do modelo militarizado e altamente repressor para ambos.

Nesse cenário, uma proposta de desmilitarização surgiria como perspectiva de mudança ideológica da instituição, afetando todo um conjunto de práticas violentas e de orientação baseadas em defesas territorialistas que visam a eliminação do “inimigo”.

As instituições totais, como a Igreja, o Exército ou a Polícia Militar (como evidenciado no capítulo II), exercem seu papel social por meio do controle social, que se fortalece através das relações verticalizadas, desiguais. Na polícia militar, através da conformação policial (e a

consequente mortificação do “eu”) ocorre a domesticação desse indivíduo, visando a obediência à autoridade (problema já explicitado anteriormente), no entanto, o fato do ambiente profissional ser envolto em situações de estresse externo - pela constante exposição às situações de violência – e interno – pela cultura organizacional e as pressões inerentes ao modelo hierarquizado e disciplinar, pode conduzir o indivíduo à uma frustração, e conseqüentemente, ao deslocamento da agressão, para alvos socialmente vulneráveis.

Assim, as ações acima elencadas podem gerar impactos na estrutura da PMSE, como pretendido inicialmente pela organização, no entanto, estas precisam fornecer caminhos seguros que possibilitem, além da integração da mulher nesses espaços, com propostas mais inclusivas, investimentos na melhoria geral da satisfação dos policiais (homens e mulheres), prevenção e cuidado com a saúde mental dos policiais, e, principalmente, na ênfase para prestação de um serviço de qualidade à população.

A partir dos resultados obtidos nesta tese, e reiterando a importância do olhar da psicologia social para a avaliação de políticas públicas, resumimos propostas práticas visando a inclusão efetiva da mulher:

Quadro 7

Ações sugeridas para a efetividade da política pública.

Dimensões	Ações públicas sugeridas
1 – Dimensão do Corpo	- Afrouxamento de restrições no regulamento de uniforme (apresentação pessoal). Exemplos: tipo de acessórios, cor da unha etc. - Inclusão de modelo de uniforme para mulheres em Unidades da atividade-fim (serviço-externo) da instituição. - Expansão de vagas para mulheres/vagas ou ampla concorrência (garantias de inserção). - Garantias de direitos sociais, considerando as especificidades do sexo.

Dimensão lugar/espço	- Modernização institucional (tecnologia, logística e infraestrutura) que permita o trânsito laboral das mulheres nos diversos setores e locais de trabalho. - Garantias (leis) de acesso aos quadros, funções, postos e graduações superiores (garantias de permanência).
Dimensão da linguagem	Inclusão de linguagem inclusiva (leis) nos documentos oficiais e extraoficiais da PMSE

Nota. Elaborado pela própria autora (2022).

Mesmo que as mudanças institucionais ocorram e possam privilegiar as mulheres dentro da estrutura, através de formulação de novas políticas públicas, elas não estarão isentas do enfrentamento de problemas de uma economia profundamente sexista, como bem explicitado por Nunes e Lima (2021): o piso pegajoso, teto de vidro e o fenômeno da abelha rainha (como descrito no capítulo 2).

O enfrentamento dos desafios: piso pegajoso, teto de vidro e do fenômeno da abelha rainha se inicia pelo reconhecimento de sua existência, bem como das implicações sobre a condição de ser mulher nesse contexto, sobre cobranças/exigências de políticas públicas para além da seara trabalhista, pois elas precisam envolver tanto a vida pública como a privada, locais em que se situam as divisões sexuais do trabalho (trabalho assalariado/valorizado socialmente – papel do homem e trabalho doméstico – desvalorizado socialmente – papel da mulher), bem como na noção de pertencimento categórico (ser mulher, e não estar alheia a condição das outras mulheres, ou seja, não defender o status quo, não visar apenas a própria permanência nos espaços de poder), progredir e ter como norte a noção de sororidade¹⁵.

Nessa temática, uma mudança social no sistema de crenças nos parece ser mais eficaz para promover transformações significativas nessa seara, tão carregados de comportamentos e ações cristalizadas e que avaliam negativamente a mulher nesse contexto. E a partir da percepção de seu grupo de pertença e das condições de existência, as mulheres, gestoras e

¹⁵ Tem origem no latim, *soror*, irmã, ou seja, carrega a noção de irmandade feminina, carrega uma ideia de acolhimento, solidariedade entre as mulheres.

executoras, unidas, possam promover ações coletivas com seu próprio grupo, com o objetivo de mudar coletivamente as próprias condições de vida nesse contexto laboral.

Nesse trabalho, ponderamos ainda a necessidade de reconhecimento de limitações do estudo, as quais precisam ser pontuadas, tais como: o recorte institucional (o objeto de análise ser uma polícia militar do nordeste, portanto, não é representativa de todas as polícias do país, em termos de legislação, efetivo e cultural organizacional), sobre a análise documental (os documentais oficiais são particularizados nos estados, ou seja, a legislação não se aplica a todas as polícias), acerca da pesquisa *survey*, em termos estatísticos, também não são representativos de todo estado de Sergipe e as análises dos comentários nas publicações, foram recortes intencionais (imagens de mulheres policiais fardadas), portanto, não é seguro considerar que represente a totalidade dos sentimentos das pessoas em relação a PMSE, bem como acerca da mulher na seara militar.

Por outro lado, considero ainda, como contribuição pessoal desse trabalho, o fato de me permite olhar com mais profundidade para as questões de gênero, bem como acerca do lugar ocupado pela mulher na instituição, dos cerceamentos existentes, e pela observância, de forma mais atenta, para as tentativas individuais e coletivas de mudanças, e a ter expectativas futuras positivas em relação à polícia militar e à sociedade sergipana.

REFERÊNCIAS

- Adorno, T. W., Frenkel-Brunswik, E., Levinson, D. J., & Sanford, R. N. (1950/1993). Introduction. In T. W. Adorno, E. Frenkel-Brunswik, D. J. Levinson, & R. N. Sanford (Eds.), *The authoritarian personality* pp. 1-27. W. W. Norton & Company, Inc.
- Allport, G. W. (1954/1979). *The nature of prejudice*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Almeida, S. (2021). *Racismo estrutural*. Editora Jandaira.
- Andrade, S. R. de J. (2020). *Acesso, permanência e sucesso na educação superior: relações entre a proficiência em leitura e os indicadores de fluxo*. Tese (Doutorado em Educação). Universidade Federal de Sergipe.
- Anthony, L. (2022). *AntConc (Version 4.2.0)* [Computer Software]. Waseda University. <https://www.laurenceanthony.net/software>.
- Anunciação, D., Trad, L. A. B., & Ferreira, T. (2020). “Mão na cabeça!”: abordagem policial, racismo e violência estrutural entre jovens negros de três capitais do Nordeste. *Saúde e Sociedade*, 29(1), 1-13. <https://doi.org/10.1590/S0104-12902020190271>.
- Araújo, D. F. M. S. (2017). Política Pública, Efetividade e Direitos Sociais. *Revista Jurídica do Curso de Direito da UESC*. Dikè – XVII – Publicação Semestral/2017.2. 115-146. <https://periodicos.uesc.br/index.php/dike/article/view/1791>.
- Araújo, T. S. (2017). Mulheres em fardas policiais militares no Rio de Janeiro. *Revista Brasileira De Segurança Pública*, 11(1). <https://revista.forumseguranca.org.br/index.php/rbsp/article/view/781>.
- Babbie, E. (1999). *Métodos de Pesquisas de Survey*. Tradução: Guilherme Cezarino. Ed. UFMG, 519 p.
- Barros, G. D. S. (2008). Filtragem racial: a cor na seleção do suspeito. *Revista brasileira de segurança pública*. 2 (3). <https://revista.forumseguranca.org.br/index.php/rbsp/article/view/31/29>.
- Barros, S. C. D. V., & Mourão, L. (2018). Panorama da participação feminina na educação superior, no mercado de trabalho e na sociedade. *Psicologia & Sociedade*, 30, 1-11. <https://doi.org/10.1590/1807-0310/2018v30174090>.
- Barroso, L. R. (1993). *O Direito Constitucional e a Efetividade de suas Normas*. 2ª ed. Renovar.
- Beauvoir, S. (1949/1999). *El Segundo Sexo*. Buenos Aires: Editorial Sudamericano.

- Bento, B.A. (2006). *Reinvenção do Corpo*. Rio de Janeiro: Garamond Universitária.
- Bergmann, B. (1996). *In defense of affirmative action*. BasicBooks.
- Gipson, A. N., Pfaff, D. L., Mendelsohn, D. B., Catenacci, L. T., & Burke, W. W. (2017). Women and leadership: Selection, development, leadership style, and performance. *Journal of Applied Behavioral Science*, 53(1), 32–65.
<https://doi.org/10.1177/0021886316687247>.
- Bourdieu, P. (2010). *A dominação masculina*. Bertrand Brasil.
- Braga, É. D. (2014). *A mulher no serviço operacional da Polícia Militar de Sergipe: relações de poder e produção de sentido no cotidiano*. Revista TOMO. 25, 96-130.
<https://doi.org/10.21669/tomo.v0i0.3436>.
- Brasil. (1980). Lei nº 6.880, de 9 de dezembro de 1980, Dispõe sobre o Estatuto dos Militares.
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16880.htm.
- Brasil. (1988/2016). Constituição Federal de 1988. Senado Federal.
https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf.
- Brasil. (1990). *Lei nº 8.112/1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais*.
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm.
- Brasil. M.J. (1996). *Programa Nacional de Direitos Humanos*. Brasília, 1996.
- Brasil. Ministério da Defesa. (2003). *Regulamento Interno e dos Serviços Gerais - R-1 (RISG)*.
<https://bdex.eb.mil.br/jspui/bitstream/123456789/164/1/RISG.pdf>.
- Brasil. (2009). *Lei nº 12.034, de 29 de setembro de 2009. Altera as Leis nos 9.096, de 19 de setembro de 1995 - Lei dos Partidos Políticos, 9.504, de 30 de setembro de 1997, que estabelece normas para as eleições, e 4.737, de 15 de julho de 1965 - Código Eleitoral*.
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/112034.htm.
- Brasil. (2012). *Lei nº 12.605/2012. Determina o emprego obrigatório da flexão de gênero para nomear profissão ou grau em diplomas*.
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112605.htm.
- Brasil. (2015). *Lei nº 13.109, de 25 de março de 2015. Dispõe sobre a licença à gestante e à adotante, as medidas de proteção à maternidade para militares grávidas e a licença-*

- paternidade, no âmbito das Forças Armadas.
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13109.htm.
- Brewer, M. B & Miller, N. (1984). Beyond the contact hypothesis: Theoretical perspective on desegregation. In. N. Miller & M. B. Brewer (Eds.), *Groups in contact: The Psychology of desegregations*, 281-302. Fl: Academic Press.
- Brougère, G. (2004). *Brinquedos e companhia*. São Paulo: Cortez.
- Brougère, G. (2010). *Brinquedo e cultura*. 8. ed. São Paulo: Cortez.
- Bruner, J. (1957). On perceptual readiness. *Psychology Review*. 64(2), 123–152.
<https://doi.org/10.1037/h0043805>.
- Bryman, A. (1989). *Research methods and organization studies*. London: Unwin Hyman, 283 p. <http://dx.doi.org/10.4324/9780203359648>.
- Bucci, M. P. D. (Org.) (2006). *O conceito de política pública em direito. Políticas Públicas – Reflexões sobre o conceito jurídico*. Saraiva.
- Butler, J. (2018). *Corpos em aliança e a política nas ruas: notas para uma teoria performativa da assembleia*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- Butler, J. (2019). *Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- Calazans, M. E. (2003). *A constituição de mulheres em policiais: um estudo sobre policiais femininas na Brigada Militar do Rio Grande do Sul*. 128f. Dissertação de Mestrado em Psicologia. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.
- Calazans, M. E. (2005). *Polícia e gênero no contexto das reformas policiais*. Revista de Educação, Ciência e Cultura, Canoas, 10 (2), 21-35.
<https://sociologiajuridica.net/1395-2/>.
- Camino, L. & Torres, A.R.R (2013). Origens e desenvolvimento da Psicologia Social. In.: Camino, L.; Torres, A.R.R; Lima, M.E.O.; Pereira, M.E. (Orgs.) *Psicologia Social: Temas e Teorias*, 2ª ed. Revista e Ampliada: Technopolitik.
- Capelle, M. C. A., Silva, Á. L., Boas, L. H. D. B. V., & Brito, M. J (2002). Representações das relações de gênero no espaço organizacional público. *Revista de Administração Pública*, 36(2), 253- 275.
<https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/6437>.

- Capelle, M. C. A., & Melo, M. C. O. L. (2010). Mulheres policiais, relações de poder e de gênero na Polícia Militar de Minas Gerais. *Revista de Administração Mackenzie*, 11(3), 72-99. <https://doi.org/10.1590/S1678-69712010000300006>.
- Carlos, S. A. (2005). *O processo grupal*. 1-7.
<http://professor.pucgoias.edu.br/SiteDocente/admin/arquivosUpload/18406/material/Carlos,%20S.%20A.%20O%20Processo%20Grupal.pdf>.
- Conselho Nacional de Saúde. (2012). *Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012*.
https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/res0466_12_12_2012.html.
- Conselho Nacional de Saúde. (2016). *Resolução nº 510, de 07 de abril de 2016*.
<https://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>.
- Costa, F. A. (2014). *A dimensão do político na Psicologia Social no Brasil (1986-2011): uma análise da produção científica a partir da Teoria Democrática Radical e Plural*. Tese de Doutorado. Universidade Federal de Minas Gerais.
<https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/BUOS-9R2HM9>.
- Costa, L. L. A. (2022). *Toda mulher na política me representa? normatividade e ideologia no apoio a uma candidata*. Tese de Doutorado, Universidade Federal da Paraíba.
<https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/23502>.
- Dechamps J. C. & Brown, R. J. (1983). Superordinate goals and intergroup conflict. *British Journal of Social Psychology*, 22, 189-195. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8309.1983.tb00583.x>.
- Derks, B., Van Laar, C., & Ellemers, N. (2016). The queen bee phenomenon: Why women leaders distance themselves from junior women. *The Leadership Quarterly*, 27(3), 456-46. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.12.007>.
- Dollard, J., Doob, L. W., Miller, N. E., Mowrer, O. H., & Sears, R. R. (1939/1967). *Frustration and aggression* 14ª Ed.. Yale University Press.
- Dorlin, E. (2021). *Sexo, gênero e sexualidades: introdução à teoria feminista*. Crocodilo.
- Faustino, A. (2020). *Fake News: A liberdade de expressão nas redes sociais na sociedade da informação*. Lura Editorial.
- Feres-Júnior, J., Campos, L.A., Daflon, V.T., and Venturini, A.C. (2018). *Ação afirmativa: conceito, história e debates*. Rio de Janeiro: EDUERJ, 190 p.
<https://doi.org/10.7476/9786599036477.1.2>.

- Finco, D. (2007). *A Educação dos Corpos Femininos e Masculinos na Educação Infantil*. In: O Coletivo Infantil em Creches e Pré-Escolas; São Paulo, Cortez Editora.
- França, D. X. D. (2013). A socialização e as relações interétnicas. In: Camino, L.; Torres, A.R.R; Lima, M.E.O.; Pereira, M.E. (Org.) *Psicologia Social: Temas e Teorias*: 2ª ed. Revista e Ampliada.Technopolitik, 541-587.
- Fraser, N. (2007). *Reconhecimento sem ética?* São Paulo: Lua Nova.
- Freitag, R. M. K.; Andrade, S. R. J.; Bispo, M. M. G.; Silva, L. R.; Azevedo, I. C. M.; Cardoso, D. P.; Damaceno, T. M. S. S. (2016). Impacto da prova de redação do Enem no currículo escolar da rede estadual de Sergipe. In: *Fundação de Apoio à Pesquisa e à Inovação Tecnológica do Estado de Sergipe*. (Org.). Pesquisa em Políticas Públicas no Estado de Sergipe.EdUFS, 2, 245-266.
- Freitag, R. M. K. (2018). Amostras sociolinguísticas: probabilísticas ou por conveniência? *Revista de estudos da linguagem*,26(2), 667-686.
<http://www.periodicos.letras.ufmg.br/index.php/relin/article/view/12412>.
- Gaertner, S.L., Dolvídio, J. F., Anastasio, P.A., Bachman, B. A., & Rust, M.C. (1993). The common intergroup identity model: Recategorization and the reduction of intergroup bias. *European Review of Social Psychology*, 4 (1), 5-26.
<https://doi.org/10.1080/14792779343000004>.
- Gaertner, S.L., & Dolvídio, J. F. (2000). *Reducing intergroup bias: The common ingroup identity model* Philadelphia, Psychology Press.
- Galinkin & Ismael. (2013). Gênero. In: Camino, L.; Torres, A.R.R; Lima, M.E.O.; Pereira, M.E. (Org.) *Psicologia Social: Temas e Teorias*: 2ª ed. Revista e Ampliada.Technopolitik.
- Gelman, S. A. (2004). Psychological essentialism in children. *Trends in cognitive sciences*, 8(9), 404-409.
- Glick, P. & Fiske, S. T. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 491-512.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.3.491>.
- Goffman, E. (2008) *Manicômios, prisões e conventos*. Perspectiva.
- Grisoski, D. C. (2020). A farda simbólica: diálogos entre performatividade e disciplina. *Revista TEL*, 11(1), 102-113. <https://revistas.uepg.br/index.php/tel/article/view/17247>.

- Hausmann, D. C. S., Vogt, M., Hein, N., & da Silva, M. Z. (2018). Desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro: uma análise na área de ciências sociais aplicadas. *Enfoque: Reflexão Contábil*, 37(3), 129-148.
<https://doi.org/10.4025/enfoque.v37i3.35892>.
- Hewstone, M. & Brown, R. (1986). *Contact and conflict in intergroup encounters*. Oxford: Blackwell.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística–IBGE (2018). *Estatísticas de Gênero Indicadores sociais das mulheres no Brasil*. [liv101551_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf) (ibge.gov.br).
- Instituto SEMESP. (2020). *Mapa do ensino superior no Brasil*. Instituto SEMESP, 10ª. ed.
<https://www.semesp.org.br/wp-content/uploads/2020/04/Mapa-doEnsino-Superior-2020-Instituto-Semesp.pdf>.
- Jacob, E. K. e Shaw, D. (1998). Sociocognitive perspectives on representation. *Annual Review of Information Science and technology*, 33, 131-185. <https://eric.ed.gov/?id=EJ610154>.
- Jesus, J.M. (2018). *Formação para a docência vs. permanência na universidade: efetividade do PIBID nos cursos de licenciatura do Centro Campus Professor Alberto Carvalho/UFS*. Tese de Doutorado em Educação. Universidade Federal de Sergipe, 2018. <https://ri.ufs.br/handle/riufs/10951>.
- Laville, C., & Dionne, J. (1999). *Problema e problemática*. Artmed.
- Lazzaretti, B. (2020). *Mulheres alavancam na área de tecnologia, mas diferença de salários aumenta*. Portal Uol.
<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/10/06/mulheres-avancam-na-areade-tecnologia-mas-diferenca-de-salarios-aumenta.htm?cmpid=copiaecola>.
- Leite, M. I. F. P. (2002). Brincadeiras de menina na escola e na rua: reflexões da pesquisa no campo. *Cadernos Cedes*, 22, 63-80. <https://doi.org/10.1590/S0101-32622002000100005>.
- Lima, M.A. (2002). *A major da PM que tirou a farda*. Qualitymark Editora.
- Lima, G. A. B. O. (2010). Modelos de categorização: apresentando o modelo clássico e o modelo de protótipos. *Perspectivas em Ciência da Informação*, 15(2), 108-122.
<https://doi.org/10.1590/S1413-99362010000200008>.

- Lima, M. E. O., de Araujo, C. L., & Poderoso, E. S. (2018). The decision to shoot black suspects in Brazil: the police officer's dilemma. *Race and Social Problems*, 10(2), 101-112. <https://doi.org/10.1007/s12552-018-9225-5>.
- Lima, M. E. O. (2020). *Psicologia social do preconceito e do racismo*. Editora Blucher.
- Loureiro, V.J.S. (2019). *O espanhol em Sergipe: políticas declaradas, praticadas e percebidas*. Tese de Doutorado em Educação. Universidade Federal de Sergipe.
- Martins, J. (2020). Quando a vítima é o policial. In: *Fórum Brasileiro de Segurança Pública*, 76-81. https://fontesegura.forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2021/10/Ed_62_Multiplas_vozes_Quando_a_vitima_e_o_policial.pdf.
- Matos, M. (2008). Teorias de gênero ou teorias e gênero? Se e como os estudos de gênero e feministas se transformaram em um campo novo para as ciências. *Rev. Estudos Fem.*, 16(2), 333-357. <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2008000200003>.
- Mayo, E. (1933). *The human problems of na industrial civilisation*. Macmillan.
- Mead, M. (1949/1971). *Macho e fêmea*. Petrópolis: Editora Vozes.
- Mead, M. (1950/2006). *Sexo e Temperamento*. São Paulo: Editora Perspectiva. 28(2), 309 – 319. <https://doi.org/doi:10.1590/1807-03102016v28n2p309>.
- Medin, D. (1989). Concepts and conceptual structure. *American Psychologist*, 44(12), 1469-1481. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.12.1469>.
- Medin, D. L., & Ross, B. H. (1996). *Cognitive psychology*. 2 ed. Forth Worth: Harcourt Brace College Publishers.
- Menandro, P. R. M. (2016). Fontes de informação de especial interesse para pesquisa documental no âmbito da Psicologia. In: *Níveis de análise e formas de intervenção em psicologia social*. São Paulo: Scortecci.
- Menuci, J. M. (2018). Movimento sufragista e a conquista do voto feminino no Brasil. In: *Congresso biopolítica e direitos humanos – 2018*. 1-13. <https://publicacoeseventos.unijui.edu.br/index.php/conabipodihu/article/view/9326>.
- Menuci, J. M., & Nielsson, J. G. (2019). A efetividade da lei de cotas de gênero e o alargamento da participação feminina na política com vistas às eleições de 2018. *Revista de Direitos Humanos e Efetividade*, 5(2), 1-21. <http://dx.doi.org/10.26668/IndexLawJournals/2526-0022/2019.v5i2.5849>.

- Minayo, M. C. D. S., Assis, S. G. D., & Oliveira, R. V. C. D. (2011). Impacto das atividades profissionais na saúde física e mental dos policiais civis e militares do Rio de Janeiro (RJ, Brasil). *Ciência & Saúde Coletiva*, 16, 2199-2209. <https://doi.org/10.1590/S1413-81232011000400019>.
- Moehlecke, S. (2002). Ação afirmativa: história e debates no Brasil. *Cadernos de pesquisa*, 117, 197-217. <https://doi.org/10.1590/S0100-15742002000300011>.
- Money, J., Hampson, J. G. & Hampson J. L. (1955). Hermaphroditism: recommendations concerning assignment of sex, change of sex, and psychological management. *Bulletin of the Johns Hopkins Hospital*, 97, 301-319. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/13260819/>.
- Moreno-Gómez, J., Lafuente, E., & Vaillant, Y. (2018). Gender diversity in the board, women's leadership and business performance. *Gender in Management: An International Journal*, 33(2), 104-122. <https://doi.org/10.1108/GM-05-2017-0058>.
- Moscovici, S. (2011). *Psicologia das minorias ativas*. Vozes.
- Pereira, M. E. (2013). Cognição social. In L. Camino, A. R. R. Torres, M. E. O. Lima, & M. E. Pereira (Orgs.), *Psicologia Social: Temas e Teorias*. 191–259. Technopolitik.
- Pereira, M. D. B. (2018). *Infra-humanização das mulheres: Relação entre sexismo e atribuição de emoções*. Dissertação de Mestrado em Psicologia. ISPA Instituto Universitário. <https://repositorio.ispa.pt/handle/10400.12/6668>.
- Perrot, M. (2007). *Minha história das mulheres*. Contexto.
- Pinheiro, B. F. M. & Freitag, R. M. K. (2020). Estereótipos na concordância de gênero em profissões: efeitos de frequência e saliência. *Revista Linguística*, 16(1), 85-107. <http://dx.doi.org/10.31513/linguistica.2020.v16n1a31637>.
- Pires, F. M.; Lucas, A. C.; Andrade, S. M.; Amorim, W. A. C.; & Ficher, A. L. (2010). Gênero e as práticas de gestão nas melhores empresas para se trabalhar no Brasil. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 3 (1), 81-94. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202010000100009&lng=pt&nrm=iso.
- Poderoso, E. S. (2018). Estereótipos dos suspeitos e ação policial: expressões e consequências. Dissertação de Mestrado; Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão, Sergipe. <https://ri.ufs.br/handle/riufs/7789>.

- Poderoso, E. (2023). Gênero e polícia militar: Aproximações entre a performance em Butler e os tipos psicológicos de Jung. *Coisas do gênero: revista de estudos feministas em teologia e religião*, 8(2), 155-168.
<http://revistas.est.edu.br/index.php/genero/article/view/1893>.
- Polícia Militar de Sergipe–PMSE (2022). @pmsergipe. *Instagram*.
<https://instagram.com/pmsergipe?igshid=NDk5N2NlZjQ=>.
- Reis, D. B. (2002). A marca de Caim: as características que identificam o “suspeito”, segundo relatos de policiais militares. *Caderno CRH*, 15(36), 181-196.
<https://doi.org/10.9771/ccrh.v15i36.18627>.
- Rothbart, M. & Taylor, M. (1992). Category labels and social reality: do we view social categories as natural kinds? In: G. B. Semin & K. Fielder (Eds.) *Language, Interacting, and Social Cognition* (pp.11-36). Sage.
- Santos, E. K. S. (2021). *Estereótipos de gênero e julgamento de adolescente sobre profissões*. Dissertação de Mestrado em Psicologia. Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão, Sergipe.
https://ri.ufs.br/bitstream/riufs/16098/2/ERICA_KARINE_SANTANA_SANTOS.pdf.
- Santos, L. C., Carvalho, A. B., Amaral, J. G., Borges, L.A., & Mayorga, C. (2016). Gênero, feminismo e psicologia social no Brasil: análise da revista *Psicologia & Sociedade* (1996-2010). *Revista Psicologia & Sociedade*, 28(3), 589-603.
<https://doi.org/10.1590/1807-03102016v28n3p589>.
- Santos, R. D. O. B., Hauer, R. D., & Furtado, T. M. (2019). O sofrimento psíquico de policiais militares em decorrência de sua profissão: revisão de literatura. *Revista Gestão & Saúde, Curitiba*, 20(2), 14-27.
<https://www.herrero.com.br/files/revista/file5dfa2537646329c3af309b8cb4672fc0.pdf>.
- Scott, J. W. (1995). Gênero: Uma categoria útil para análise histórica. *Cadernos de história UFPE*, 9-39.
https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/185058/mod_resource/content/2/G%C3%A.
- Secchi, L. (2013). *Políticas Públicas: conceitos, esquemas de análise, casos práticos*. Cengage Learning.

- Sergipe. (1976). *Lei nº 2.066/1976. Estatuto da Polícia Militar do Estado de Sergipe*.
<https://pm.se.gov.br/wp-content/uploads/2020/08/Estatuto-da-Pol%C3%ADcia-Militar-do-Estado-de-Sergipe-LEI-N%C2%BA-2.066-1976.pdf>.
- Sergipe (1977). *Lei nº 2148/1977. Estatuto dos funcionários públicos civis do Estado de Sergipe*. <https://al.se.leg.br/Legislacao/Ordinaria/1977/O21481977.pdf>.
- Sergipe. (1989). *Constituição do Estado de Sergipe: 1989*. Assembleia Legislativa do Estado de Sergipe, 9ª ed.
https://al.se.leg.br/arq_transparencia/arq_constituicao/constituicao_estadual_2019.pdf.
- Sergipe. (2011). *Lei Complementar nº 206/2011*. Lei que trata do Regime Jurídico de Aposentadoria de Policiais Militares e Corpo de Bombeiro Militar. Assembleia Legislativa do Estado de Sergipe, Aracaju/SE.
- Sergipe (2014). *Lei nº 7.823/2014. Fixa o efetivo da Polícia Militar do Estado de Sergipe*.
<https://leisestaduais.com.br/se/lei-ordinaria-n-7823-2014-sergipe-fixa-o-efetivo-da-policia-militar-do-estado-de-sergipe-de-que-trata-a-lei-no-5-216-de-15-de-dezembro-de-2003-e-estabelece-normas-correlatas-2014-04-04-versao-original>.
- Sergipe. (2016). *Lei Complementar nº. 278/2016. Fixa o subsídio mensal dos Servidores Militares do Estado de Sergipe, nos termos do art. 144, § 9º da Constituição Federal, e dá outras providências*.
<https://al.se.leg.br/Legislacao/Complementar/2016/C2782016.pdf>.
- Sergipe. (2017). *Código de Ética e Disciplina de Militares do Estado de Sergipe*. Assembleia Legislativa do Estado de Sergipe, 39p. <https://www.pm.se.gov.br/wp-content/uploads/2013/07/LC-N%C2%BA-291.....PM-SSP-CEDM-22.08.17.pdf>.
- Sergipe. (2018). *Concurso público - Soldado PM - Edital nº 04/2018*.
<https://fs.ibfc.org.br/arquivos/ba1aaab934a7c7be8b8cab823bd39475.pdf>.
- Severino, L. de O. (2019). Cotas para Participação Feminina na Política Brasileira: entre a necessidade e a efetividade. *Resenha Eleitoral*, 23(1), 279–294.
<https://doi.org/10.53323/resenhaeleitoral.v23i1.121>.
- Sherif, M. (1935). A study of some factors in perception. *Archives of Psychology, Columbia University*, 187.
- Sherif, M. (1936). *The psychology of social norms*. Harper & Row.
- Sherif, M. (1967). *Social Interacion: processes and products*. Aldine

- Silva, N. R., Lima, D., & Barros, F. (2012). Sapair: Um processo de análise de sentimento no nível de característica. In: *4nd International Workshop on Web and Text Intelligence (WTI'12)*. <http://sites.labic.icmc.usp.br/wti2012/artigos/105283.pdf>.
- Silva, V. L. S. (2022). *Representações sociais e questões de gênero: uma análise das nomeações genitais no dicionário informal*. Dissertação de Mestrado em Psicologia, Universidade Federal de Sergipe. São Cristóvão/ SE.
<https://ri.ufs.br/handle/riufs/16087>.
- Soares, B. M. & Musumeci, L. (2005). Mulheres Policiais: presença feminina na Polícia Militar do Rio de Janeiro. *Centro de estudos de segurança e cidadania*, 5 (1),183-207.
<https://cesecseguranca.com.br/livro/mulheres-policiais-presenca-feminina-na-policia-militar-do-rio-de-janeiro/>.
- Soares, L. E. (2019). *Desmilitarizar: segurança pública e direitos humanos*. Boitempo Editorial.
- Souza, M. D. (2009). *'Elas não servem pra guerra': presença feminina e representações sociais de gênero da Polícia Militar de Sergipe*. Monografia na área de Violência, Criminalidade e Políticas Públicas. Universidade Federal de Sergipe: São Cristóvão.
- Souza, P.S. (2022). *Políticas educacionais antirracistas: Análise dos modos de enfrentamento ao racismo em escolas públicas brasileiras*. Dissertação de Mestrado em Psicologia, Universidade Federal de Sergipe.
- Stearns, P. N. (2007). *História das relações de gênero*. São Paulo: Editora Contexto.
- Steele, C. M., & Aronson, J. (1995). Attitudes and social cognition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(5), 797-811.
- Steil, A. V. (1997). Organizações, gênero e posição hierárquica: compreendendo o fenômeno do teto de vidro. <http://rausp.usp.br/wp-content/uploads/files/3203062.pdf>. *Revista de Administração da USP*, 32 (3), p. 62-69.
- Stoller, V. (1968). *Sex and gender*. Science House.
- Summer, W. C. (1906). *Folkways*. Ginn.
- Supremo Tribunal Federal –STF. (2022). *Recurso Extraordinário nº1348854*.
<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6265210>.
- Taylor, C. (1981). *Multiculturalismo*. Instituto Piaget.

- Teles, J.G.S. (2021). *Políticas educacionais & Educação em Direitos Humanos: Uma análise da prova de redação do ENEM*. Tese de Doutorado em Educação. Universidade Federal de Sergipe.
- Tobias, A. F. S. (2014). *A (trans) formação de oficiais da Polícia Militar do Estado de Sergipe*. Dissertação de Mestrado em Educação. Universidade Federal de Sergipe. <https://ri.ufs.br/jspui/handle/riufs/4660>.
- Tomazeli, A., Lindemann, I. L., Paier, E. M., & Riffel, R. T. (2022). Prevalência de ideação suicida entre policiais militares. In: *Jornada de iniciação científica e tecnológica*, 1(12). <https://portaleventos.uffs.edu.br/index.php/JORNADA/article/view/16764>.
- Torres, R. & Camino, L. (2013). *Psicologia Social: Temas e Teorias*: 2ª ed. Revista e Ampliada. Technopolitik.
- Tribunal Superior Eleitoral – TSE (2019). *Número de mulheres eleitas em 2018 cresce em 52,6% em relação a 2014*. <http://www.tse.jus.br/imprensa/noticias-tse/2019/Marco/numero-de-mulheres-eleitas-em2018-cresce-52-6-em-relacao-a-2014>.
- Vala, J. (1993). As representações sociais no quadro dos paradigmas e metáforas da psicologia social. *Análise Social*, 28(123/124), 887-919. <http://analisesocial.ics.ul.pt/documentos/1259335829F5uFP1vy1Ty09KR2.pdf>.
- Vala, J. (1997). Representações sociais e percepções intergrupais. *Análise social*, 7-29. <http://analisesocial.ics.ul.pt/documentos/1221840494M6zFQ7xv9Rd55BV5.pdf>.
- Vala, J. & R. Costa-Lopes (2016). Categorização social e fatores ideológicos na dinâmica das relações interpessoais. In: *Níveis de análise e formas de intervenção em psicologia social* (Org). São Paulo: Scortecci.
- Van Leeuwen, T. (1997) A representação dos atores sociais. In E. R. Pedro (org.) *Análise Crítica do Discurso: uma perspectiva sociopolítica e funcional*. Caminho, 169-222.
- Verdade, K. (2013). *As mulheres e a democracia representativa no Brasil. Uma análise do Sistema Eleitoral Brasileiro*. Dissertação de Mestrado. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/24864/24864_1.PDF
- Viana, C.; & Finco, D. (2009). *Meninas e meninos na Educação Infantil: uma questão de gênero e poder*. Cadernos Pagu, 265-283. <https://doi.org/10.1590/S0104-83332009000200010>.

- Vilela, N. G. S., Hanashiro, D. M. M., & Costa, L. D. S. (2020). *(Des) igualdade de gênero no local de trabalho e práticas de recursos humanos*. Revista Alcance, 27(3), 382-398.
<https://www.redalyc.org/journal/4777/477764617007/html/>.
- Wilder, D. A. (1978). Reduction of intergroup discrimination through individuation of the out-group. *Journal of Personality and Social Psychology*, 36 (12), 1361.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.36.12.1361>.
- Yzerbyt, V., Rocher, S. & Schadron, G. (1997). *Stereotype as explanations: a subjective essencialistic view of group perception*. In R. Spers, P. Oakes, N. Ellemers & A. Haslam (Eds.), *The Psychology of stereotyping and group life* (pp.20-50). Basil Blackwell.

APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIMENTO – TCLE

Você está sendo convidado para participar da pesquisa Categorização social e Polícia Militar. Ela objetiva investigar as crenças sociais e atitudes comportamentais dos profissionais da polícia militar, de modo a colaborar com a análise do processo de categorização social e da performance de gênero a partir do contexto profissional da Polícia Militar. Esta pesquisa está sendo realizada por Emilia Silva Poderoso, doutoranda em Psicologia pela Universidade Federal de Sergipe (UFS), sob orientação da Prof.^a Dr^a Raquel Meister Ko Freitag (UFS). Sua participação consistirá em responder aos itens da pesquisa. Esta pesquisa é sigilosa e sua privacidade será mantida. O risco oferecido pela pesquisa é mínimo, entretanto, se houver algum desconforto no momento da realização você pode desistir sem prejuízo algum para você. A meta final da pesquisa é voltada para publicação científica e seu principal benefício será colaborar com a construção de uma visão abrangente do conceito de gênero, a partir de um olhar para o contexto profissional da Polícia Militar.

É importante que você saiba:

- A sua participação não é obrigatória;
- A qualquer momento você pode desistir de participar, não havendo problemas quanto a isso;
- Não é necessário se identificar;
- Esta pesquisa não trará nenhum benefício financeiro ou privilégios particulares por estar participando;
- Somente os pesquisadores e o seu respectivo entrevistador terão acesso aos questionários respondidos;
- É fornecido um e-mail (essantos2@yahoo.com.br) e telefone (79 98874-2884) para que você possa entrar em contato conosco e tirar suas dúvidas relacionadas a esta pesquisa, a metodologia empregada e outras que porventura vierem a surgir;
- O risco desta pesquisa é considerado mínimo, ao responder as perguntas, casualmente, você pode se sentir desconfortável por lembrar de situações que

estejam vinculadas a instituição. Caso sinta esse desconforto psicológico, você deve finalizar o processo, sem prejuízo algum. E se para você o tema de categorização, performance e gênero seja um assunto sensível, sinta-se à vontade para desistir de participar da pesquisa.

- Se porventura houver algum dano decorrente da pesquisa, o participante terá direito a solicitar indenização através das vias judiciais. Informo ainda que o tempo de duração da pesquisa é de aproximadamente 5 minutos;
- Os resultados desta pesquisa serão utilizados exclusivamente para fins de pesquisa, sendo os resultados desta coleta publicados em revistas científicas. Sendo o principal benefício produzido por ela a criação de projetos de intervenção em psicologia social.
- Você tem direito a uma cópia deste documento. E aconselhamos que você guarde uma via desse documento em seus arquivos, baixando pelo link ao final da pesquisa, ou solicitar o envio de uma cópia pelo e-mail citado acima.
- Esta pesquisa está registrada no CEP e para casos de dúvidas, consultas ou reclamações você pode acionar este órgão pelos contatos (79)3194-7208 ou e-mail: cep@academico.ufs.br.

Concordância em participar:

- Recebi os esclarecimentos necessários sobre os possíveis desconfortos e riscos decorrentes do estudo, mesmo que mínimos, levando-se em conta que é uma pesquisa, e os resultados somente serão obtidos após a sua realização. Assim, caso eu deseje saber os resultados do estudo ou tenha qualquer dúvida posterior, sei a qual e-mail ou telefone devo me referir para maiores esclarecimentos.
- Ficou claro para mim que se eu sentir qualquer desconforto durante a pesquisa posso desistir sem qualquer prejuízo pessoal, uma vez que a minha participação não é obrigatória e não há ganhos financeira e/ou privilégios particulares.
- É assegurada a assistência durante toda pesquisa, bem como me é garantido o livre acesso a todas as informações e esclarecimentos adicionais sobre o estudo e suas consequências.

- É assegurado a você o direito de possuir uma cópia deste termo, sendo necessário que ao final da pesquisa você acesse o link indicado para você ter acesso a uma via que pode ser impressa.

- Enfim, tendo sido orientado quanto ao teor de todo o aqui mencionado e compreendido a natureza e o objetivo do já referido estudo, manifesto meu livre consentimento em participar.

_____, _____ de _____ 2022.

Assinatura do participante

Pesquisador responsável

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO (ESTUDO II)**A) Perfil sociodemográfico**

1 – Idade

2 – Sexo

3 – Cor da pele

() branca () preta () indígena () parda () amarela

4- Religião

5- Profissão

6 – Formação acadêmica

() Ensino fundamental completo ou incompleto

() Ensino médio completo ou incompleto

() Ensino superior completo ou incompleto

() Pós-graduação completa ou incompleta

() Mestrado completo ou incompleto

() Doutorado completo ou incompleto

() Pós-doutorado completo ou incompleto

B) Composta de 3 (três) perguntas que ajudam a caracterizar a instituição polícia militar e obter informações acerca dos respondentes sobre o quanto eles conhecem a profissão e o papel desempenhado por eles.

- Qual o papel primordial da polícia militar

a) manter a ordem pública

b) combater a violência

c) usar de violência

d) defender o estado

- Qual frase reflete mais o trabalho ou missão da Polícia Militar.

a) serviço à população

b) manutenção da paz social

c) salvaguardar o interesse do estado

- Quando você está em local aberto, com grande aglomeração de pessoas, em relação a presença ostensiva da polícia.

(a) Causa desconforto

(b) Transmite segurança

(c) Me faz pensar que em qualquer momento haverá situação de violência por parte da população

(d) Me faz pensar que em qualquer momento haverá uma situação de violência praticada por um policial

(e) Me sinto indiferente a presença da polícia no ambiente

C) Composta de 4 (quatro) perguntas que ajudam a perceber as crenças sobre a profissão e os profissionais.

- O que é mais importante no trabalho policial

a) força física (individual)

b) técnica (conhecimento da atividade policial)

c) força física (individual) e técnica

d) Supremacia de força (ex. maior número de policiais do que de suspeitos) e técnica

e) Resolução de conflitos (conhecimento), equilíbrio emocional (comportamento), supremacia de forças (número de policias) e técnica (conhecimento técnico da atividade).

- Qual situação numa abordagem, te transmite mais confiança no trabalho policial:

a) A presença de homens policiais apenas

b) A presença de mulheres policiais apenas

c) A presença de homens e mulheres policiais

- Sobre a violência policial

a) Faz parte do trabalho policial

b) Ocorre em determinados contextos de violência social (regiões de tráfico, bairros violentos, pessoas com estereótipos de suspeitos, e etc.)

c) Necessário para manter a ordem social

d) Pode ser evitado muitas vezes

e) Despreparo dos profissionais

- Como você avaliaria o grau de competência de um policial? Marque os itens que traduzam seu ponto de vista.

Sexo ()

Tempo de serviço ()

experiencia ()

Cor da pele ()

Cargo ocupado ()

Local de trabalho ()

Idade ()

D) Composta de 4 (quatro) perguntas que ajudam a compreender a aplicação a percepção dos respondentes acerca da adequação do papel desempenhado pelos profissionais, considerando a correlação com o gênero.

- Você considera o (a) policial abaixo, apto (a) para o serviço policial (Arte: Clécio Barroso)



a) homem apto b) mulher apta c) ambos são aptos

- Se numa situação de perigo, ex. você percebesse a existencia de um conflito urbano, e avistasse próximo a você, duas viaturas (com policiais de prontidão), qual você recorreria:
 - a) Composta por 02 (dois) homens;
 - b) Composta por 01 (um) homem e 01 (uma) mulher
 - c) A mais próxima, independente do sexo dos ocupantes;

- Você considera que as vagas disponibilizadas em concurso público para polícia militar deveriam ser:
 - a) Ofertadas igualmente para ambos os sexos;
 - b) Ofertadas apenas para homens;
 - c) Ofertadas apenas para mulheres;
 - d) Ofertadas com limite de vagas para homens
 - e) Ofertadas com limite de vagas para mulheres.

- Se um policial em uma situação de abordagem, pedir para você sair do veículo ou levantar as mãos para uma verificação, seja de documento, pertences, ou apenas uma situação corriqueira do trabalho policial, você:
 - a) Depende, se for um policial (homem) eu atendo a solicitação;
 - b) Depende, se for uma policial (mulher) eu atendo a solicitação;
 - c) Independe do sexo do policial, eu atendo a solicitação;
 - d) Eu não atendo a solicitação, a menos que o (a) policial justifique a razão da abordagem.