



Revista Estudos Feministas

ISSN: 0104-026X

ISSN: 1806-9584

Centro de Filosofia e Ciências Humanas e Centro de
Comunicação e Expressão da Universidade Federal de
Santa Catarina

Ribeiro, Ludmila

Polícia Militar é lugar de mulher?

Revista Estudos Feministas, vol. 26, núm. 1, e43413, 2018

Centro de Filosofia e Ciências Humanas e Centro de Comunicação
e Expressão da Universidade Federal de Santa Catarina

DOI: 10.1590/1806-9584.2018v26n143413

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=38155181016>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais informações do artigo
- Site da revista em redalyc.org

redalyc.org
UAEM

Sistema de Informação Científica Redalyc

Rede de Revistas Científicas da América Latina e do Caribe, Espanha e Portugal

Sem fins lucrativos acadêmica projeto, desenvolvido no âmbito da iniciativa
acesso aberto

Ludmila Ribeiro

Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, Brasil

Polícia Militar é lugar de mulher?

Resumo: Neste artigo, analisamos as percepções de policiais militares (masculinos e femininos) sobre o lugar da mulher na Corporação. Para tanto, são escrutinados os dados resultantes de um survey on-line respondido por 5.741 policiais militares, de ambos os sexos, em fevereiro de 2015. O nosso olhar recaiu sobre as relações de poder e gênero que se estabelecem tanto no momento do concurso como no exercício da atividade profissional, com especial destaque para o assédio moral e sexual. Os resultados indicam que os obstáculos simbólicos à igualdade de gênero estão muito presentes no cotidiano policial.

Palavras-chave: mulheres, Polícia Militar, gênero, assédio

Introdução

Na história, as atividades relacionadas à aplicação da lei são entendidas como ocupações essencialmente masculinas (Suman KAKAR, 2002, p. 238). Parte-se do princípio, neste artigo, de que as funções de vigilância, proteção e repressão demandam características, como força física e desprendimento, que não estariam presentes nas mulheres (Joseph PALOMBO, 1992). A construção do feminino, afinal, “enseja uma essencialização pautada na exclusão da ideia de força, de combate, de ação, de virilidade. Ideias que, por sua vez, constroem o homem/homens e estão na base das representações sobre as atividades realizadas pelas Forças Policiais” (Rosemeri MOREIRA, 2009, p. 1).

No Brasil, a inclusão das mulheres nas Polícias Militares foi iniciada na década de 1950, sendo vista como uma estratégia de modernização de uma instituição eminentemente autoritária. Essa corporação era responsável pelas atividades de policiamento ostensivo em um regime autoritário, como forças auxiliares e reservas do Exército, situação que se manteve na nova ordem constitucional.¹ O estado de São Paulo foi pioneiro na inclusão de mulheres na Polícia Militar, a partir da criação, em dezembro de 1955, do Corpo de Policiamento



Esta obra está sob licença Creative Commons.

¹ Art. 144, § 5º Às Polícias Militares cabem a polícia ostensiva e a preservação da ordem pública; aos corpos de bombeiros militares, além das atribuições definidas em lei, incumbe a execução de atividades de defesa civil. § 6º As Polícias Militares e corpos de bombeiros militares, forças auxiliares e reserva do Exército subordinam-se, juntamente com as polícias civis, aos Governadores dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios.

Especial Feminino (MOREIRA, 2011). Porém, foi a partir da década de 1970 que as diversas Polícias Militares existentes no país se abriram ao ingresso de mulheres, sendo o Paraná o segundo estado a criar grupamentos específicos para a incorporação de mulheres como policiais (Andréa Mazurok SCHACTAE, 2011, p. 19). Até a década de 1990, a inserção feminina “deu-se com a criação do Pelotão de Polícia Militar Feminina ou das Companhias Femininas, particularidade nas quais poucos estados diferem” (Emmanuel Bruno LOPES e Glaucíria Mota BRASIL, 2010, p. 2). Ou seja, a Polícia Militar abria-se à mulher, mas não de forma plena, e sim circunscrevendo o seu âmbito de atuação a um espaço específico.

Ao longo dos últimos 30 anos, as mulheres aumentaram substancialmente sua participação nas Polícias Militares, somando aproximadamente 12% do total do efetivo nacional (SENASA, 2013a). Porém, apesar de a Constituição Federal da República Brasileira de 1988 (CR/1988) ter vetado a discriminação com origem no sexo,² o funcionamento das instituições policiais militares reforça uma miríade de papéis sociais que supostamente estariam de acordo com a biologia do indivíduo (se homem ou mulher), o que contribui para a reprodução de relações de gênero desiguais.³ Sua face mais perversa é o assédio sexual, que tende a ser interpretado como algo normal quando a vítima é uma mulher, desvelando a força das relações de poder estruturadas a partir do gênero.

Neste artigo, apresentamos os resultados de uma pesquisa realizada em fevereiro de 2015 com homens e mulheres que trabalham nas Polícias Militares brasileiras, procurando desvelar o gênero como uma dimensão que orienta “a organização social da relação entre os sexos” (Joan SCOTT, 1989). Nossa principal interesse na pesquisa é compreender as relações de poder e gênero que se estabelecem tanto no momento do concurso como no exercício da atividade profissional, com especial destaque para o assédio sexual.

Sobre gênero e Polícia Militar últimas décadas. Até o ano de 2013 contávamos com nove artigos sobre o tema em periódicos indexados, cinco dissertações de mestrado, quatro teses de doutorado e dois livros (SENASA, 2013a, p. 21). Esses são números modestos quando comparados as 38 dissertações e teses disponíveis no portal da CAPES sobre a identidade policial militar, que não apresentam qualquer reflexão sobre a inserção da mulher na instituição ou sobre as relações de gênero, destacando muito mais elementos tradicionalmente associados ao homem e à masculinidade, como força e virilidade, dentro de uma “organização regida por condutas específicas, caracterizada pela rigidez de seu regulamento e código de ética” (Mônica Carvalho Alves CAPPELLE, 2006, p. 18).

Apesar dos trabalhos sobre gênero e Polícias Militares se vincularem a distintas áreas de conhecimento como psicologia, história, sociologia e administração, eles têm em comum a preocupação em descontinar as relações de poder que envolvem homens e mulheres, algo que termina lhes atribuindo lugares socialmente demarcados, dentro e fora da corporação, em razão da morfologia biológica diferenciada (SCHACTAE, 2011, p. 20). Na produção sobre as relações existentes entre masculino e feminino nas Polícias Militares, é destacado que, se o sexo se refere às determinações biológicas (macho e fêmea), o gênero incorpora a cultura, “equivalendo-se aos fatos construídos, adquiridos, mutáveis” (Berlindes Astrid KÜCHEMANN; Lourdes M. BANDEIRA; Tânia Mara Campos de ALMEIDA, 2015, p. 66) que diferenciam as identidades assumidas pelos indivíduos quanto à representação de papéis sociais dentro da própria corporação (CAPPELLE, 2006).

²Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

³Isto que contraria os dispositivos constitucionais em geral e os relacionados ao trabalho em especial, como prevê o seguinte dispositivo da CR/1988: Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXX – proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Como categoria analítica, o gênero é distinto de sexo: enquanto o sexo está relacionado com o aspecto biológico, o gênero é uma construção cultural diretamente relacionada a uma determinada sociedade, tanto no aspecto temporal como no aspecto espacial (SCOTT, 1989). Feminilidade e masculinidade são construções culturais aprendidas durante o processo de socialização e, por isso, não são imutáveis, estando em constante transformação (KÜCHEMANN, BANDEIRA e ALMEIDA, 2015), inclusive dentro da Polícia Militar, como demonstram as análises de Márcia Esteves de CALAZANS (2003) para Porto Alegre, Bárbara Musumeci SOARES e Leonarda MUSUMECI (2005) para o Rio de Janeiro, Cappelle (2006) para Minas Gerais, Moreira (2007) para São Paulo e Schactae (2011) para o Paraná.

Esses estudos procuram dissociar sexo – como algo determinado pela natureza – de gênero, tomado por algo construído socialmente, desvelando como “o processo de construção da polícia feminina e da policial é caracterizado por conflitos e contradições” (SCHACTAE, 2011, p. 26) que deságua na tentativa de definição de um espaço específico para a mulher na Polícia Militar. É nesta moldura que o presente estudo se enquadra. Ele utiliza a categoria gênero para compreender as interações de homens e mulheres dentro das Polícias Militares brasileiras.

Metodologia

Os dados apresentados neste artigo são resultantes da pesquisa “As mulheres nas instituições policiais”, coordenada pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP) e pelo Núcleo de Estudos de Organizações e Pessoas (NEOP), da Fundação Getulio Vargas (FGV), com o apoio do Ministério da Justiça e do Centro de Estudos de Criminalidade e Segurança Pública (CRISP) da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Este estudo procurou compreender como as relações de gênero são construídas dentro das diversas organizações policiais brasileiras.

Em janeiro de 2015, as forças policiais somavam 1.137 agências, integradas por 648 mil profissionais (FBSP, 2015). Para cobrir todo este público, foram enviados 558.886 questionários on-line, com controle de acesso por senha, para o universo de profissionais de segurança pública cadastrados no Ministério da Justiça. A opção pelo survey a distância tem como justificativa a intenção de acessar a maior quantidade possível de policiais, desde os que trabalham nas localidades mais longínquas do país até os que estão lotados em capitais, cobrindo todo o espectro de indivíduos, polícias e locais de trabalho. Além disso, trata-se de instrumento que garante maior privacidade aos entrevistados, pela ausência do entrevistador do outro lado.

Do total de questionários enviados, obtivemos 13.055 retornos válidos, entre 12 e 26 de fevereiro de 2015, uma amostra representativa de todos os policiais brasileiros. Para este artigo, foram selecionadas apenas as respostas dos policiais militares, que correspondem a 44% do total de questionários preenchidos (Tabela 1).

O instrumento de pesquisa contava com vários campos abertos, em que os(as) policiais podiam apresentar uma justificativa para determinadas respostas ou, ainda, relatar situações embaralhadas relacionadas à discriminação entre homens e mulheres. Destacamos que essas histórias serão utilizadas ao longo deste trabalho para evidenciar alguns argumentos e qualificar os dados quantitativos.

A inserção da mulher nas Polícias Militares brasileiras

A incorporação das mulheres nas Polícias Militares brasileiras é um processo relativamente recente, em que pesce a discussão sobre a viabilidade deste projeto remeter

Tabela 1 – Distribuição dos questionários respondidos por instituição de origem do(a) entrevistado(a)

| Instituição de origem | N. absoluto | Percentual |
|----------------------------|-------------|------------|
| Polícia Militar | 5.741 | 44,0 |
| Polícia Civil | 2.647 | 20,3 |
| Polícia Rodoviária Federal | 438 | 3,4 |
| Polícia Federal | 357 | 2,7 |
| Corpo de Bombeiros | 1.073 | 8,2 |
| Polícia Científica/Perícia | 264 | 2,0 |
| Guarda Municipal | 2.535 | 19,4 |
| Total | 13.055 | 100,0 |

Fonte: As mulheres nas instituições policiais (2015).

ao início do século passado (MOREIRA, 2007). Os estudos historiográficos sobre o tema destacam que os primeiros movimentos neste sentido foram impulsionados pelas sufragistas, “que enunciavam a necessidade de inclusão de mulheres na atividade policial” (MOREIRA, 2011, p. 44) como uma forma de maior inclusão da mulher nos serviços públicos, apesar de sem qualquer foco na igualdade de gênero. Já “na 2ª Conferência da Federação Brasileira para o Progresso Feminino (FBPF, 1931) foi listado o pedido de criação de uma Polícia Feminina nos moldes ingleses” (Idem, p. 45), instituição que contava com um grupamento feminino destinado ao atendimento de ocorrências criminais envolvendo mulheres, crianças e idosos. Neste momento, a abertura das Polícias Militares brasileiras ao segundo gênero não foi viável, mas no Uruguai foi criada “a primeira unidade policial autônoma composta por mulheres da América do Sul” (Idem, p. 46).

A discussão avançaria alguns anos mais tarde, na Europa, com a multiplicação de artigos acadêmicos sobre o lugar da mulher na guerra. Esses escritos destacavam o papel da tropa feminina na contenção da delinquência infanto-juvenil e da prostituição (MOREIRA, 2011). É neste momento que a sensibilização para a abertura de um corpo policial feminino ganha ressonância, sendo que a primeira instituição a “admitir mulheres foi a guarda civil de São Paulo, no ano de 1954, com o ingresso de um grupo feminino na guarda civil” (SCHACTAE, 2011, p. 19). Mais de 20 anos depois, a Polícia Militar do Paraná recebeu “o primeiro Pelotão de Polícia Feminina” (Idem, ibidem).

Ao longo das décadas de 1970 e 1980, o debate sobre o papel da mulher nas instituições policiais é reacendido com a problematização da necessidade de redefinição da forma de atuação das corporações militares no contexto democrático. Neste cenário, a presença feminina era entendida como uma oportunidade de reforma, de humanização a partir da ênfase em “estratégias preventivas – menos truculentas – de policiamento”, que seriam atribuições típicas de uma mulher (CALAZANS, 2004, p. 2). Partindo do princípio de que “a condição policial, no caso dos homens, apenas acentuaría os piores atributos da masculinidade”, a entrada das mulheres significaria uma complexa alteração na constituição e funcionamento das Polícias Militares, como forma de “despir por completo os resquícios do passado ditatorial” dessas instituições (SOARES e MUSUMECI, 2005, p. 118). Em nenhum momento deste debate a tônica era a igualdade de sexo (MOREIRA, 2009), e sim de que modo os atributos tipicamente femininos (como sensibilidade, flexibilidade e habilidade em cuidar de pessoas) levariam à produção de uma polícia moderna (CAPPELLE, 2006).

A incorporação sistemática de mulheres nas Polícias Militares brasileiras ocorreu ao longo da década de 1980,⁴ a partir do estabelecimento de cotas máximas para as ingressantes do sexo feminino, que dificilmente ultrapassavam o patamar de 10% (SENASP, 2013a). A justificativa para esse percentual era a diferença biológica entre homens e mulheres, o que transformaria as atividades desempenhadas pelas policiais femininas em algo de natureza distinta da masculina (CAPPELLE, 2006, p. 30). Com isso, as funções a serem exercidas por essas policiais eram as de secretárias, telefonistas, recepcionistas, enfermeiras, datiloscopistas e datilógrafas (MOREIRA, 2011, p. 76).

Já na década de 1990 as Polícias Militares tinham incluído o sexo feminino em suas tropas, mas demarcando claramente qual seria o seu papel em termos de atividades exercidas, reforçando as relações hierárquicas entre os gêneros (Mírian Assumpção e LIMA, 2002). A igualdade de sexo (em termos de número de mulheres e homens dentro das Polícias Militares) e a igualdade de gênero (em termos de funções a serem exercidas nessas instituições) tornaram-se uma promessa; mas do que uma realidade dentro das corporações policiais militares.

Em resumo, o percurso relativo à inserção das mulheres nas instituições policiais brasileiras indica que existem alguns avanços, mas o processo como um todo ainda acontece de forma muito limitada, “considerando a existência, no interior das forças de segurança pública, de uma estrutura verticalizada, pautada numa hierarquia de poder com meios e modos próprios de definir estratégias e mediar relações de poder e mando” (LOPES e BRASIL, 2010, p. 1).

Atualmente, as mulheres representam 12,3% do efetivo das Polícias Militares (Tabela 2). O último levantamento do Escritório das Nações Unidas sobre Drogas e Crime (UNODC, 2014) mostra que as mulheres policiais dificilmente alcançam o patamar de 30% dos recursos humanos policiais mundiais.⁵ Olhando os dados por este prisma, as Polícias Militares brasileiras estão aquém da média mundial e mesmo da média nacional, na qual as mulheres somam 18,5% do total do efetivo policial.

No Brasil, proporcionalmente, a PM é a instituição policial que conta com menor percentual de mulheres, mesmo quando comparada aos Corpos de Bombeiros, que também são forças auxiliares do Exército e contam com 15,6% de mulheres. A posição de desvantagem das PMs em relação à incorporação feminina é visível se comparada às Polícias Civis, em que a participação alcança quase 1/3 do efetivo. Este cenário é revelador porque as Polícias Militares foram as primeiras a incluir as mulheres e hoje parecem ser as menos abertas ao sexo feminino.

Em todo o país, é clamoroso o descompasso entre as regras da CR/1988 e a realidade institucional das Polícias Militares, dado que nem mesmo o acesso igualitário à instituição de acordo com o sexo é garantido, o que explica a manutenção do quantitativo de mulheres em patamares próximos a 10%, a cota inicial na maioria das corporações. Apesar da mudança constitucional, o sistema de cotas continua sendo utilizado em larga escala nas Polícias Militares. O acesso restrito é justificado pela diferença física entre homens e mulheres. Como “é preciso correr atrás de bandido” (SOARES e MUSUMECI, 2005, p. 12) e as mulheres não têm competência para tanto, é imperativo segmentar, já na primeira fase do concurso, qual sexo tem direito a quantas vagas.

⁴ A exceção a esta regra foi o estado de Roraima, cuja Polícia Militar permitiu o ingresso de mulheres em suas fileiras tão somente a partir do ano 2000 (SENASP, 2013a, p. 15).

⁵ Dados disponíveis em <https://www.unodc.org/unodc/en/data-and-analysis/statistics/crime/cts-data-collection.html>.

Tabela 2 – Distribuição dos(as) policiais militares entrevistados(as) por corporação e sexo

| A que corporação você pertence? | Em relação ao sexo biológico, você se define como: | | | | | |
|---------------------------------|--|-------|----------|-------|-------|--------|
| | Masculino | | Feminino | | Total | |
| | N | % | N | % | N | % |
| Policia Militar | 5029 | 87,7% | 703 | 12,3% | 5732 | 100,0% |
| Policia Civil | 1840 | 69,6% | 804 | 30,4% | 2644 | 100,0% |
| Policia Rodoviária Federal | 356 | 81,3% | 82 | 18,7% | 438 | 100,0% |
| Policia Federal | 276 | 77,3% | 81 | 22,7% | 357 | 100,0% |
| Corpo de Bombeiros | 905 | 84,4% | 167 | 15,6% | 1072 | 100,0% |
| Policia Científica/Pericia | 162 | 61,4% | 102 | 38,6% | 264 | 100,0% |
| Guarda Municipal | 2063 | 81,4% | 470 | 18,6% | 2533 | 100,0% |
| Total | 10631 | 81,5% | 2409 | 18,5% | 13040 | 100,0% |

Qui-quadrado: 158,11 (0,000).

A depender de quem integra as Polícias Militares na atualidade, as atividades de policiamento continuarão a ser desempenhadas por homens, a partir de bloqueios à população feminina, uma vez que 58% dos(as) policiais militares entrevistados(as) são favoráveis à manutenção ou ao estabelecimento de cotas para ingresso feminino. Os homens são os que mais apoiam essa forma de discriminação: 60,8% acreditam que a mulher deve preencher vagas muito específicas dentro da corporação. Esse percentual tem como base de sustentação a ideia de que o serviço de polícia é essencialmente masculino, já que os atributos de força e virilidade supostamente não podem ser encontrados nas mulheres, o que torna a instituição uma “espécie de gueto masculino” (CAPPELLE e Marlene Catarina de Oliveira Lopes MELO, 2010, p. 74). O depoimento do entrevistado 2.398 da PM de Minas Gerais sintetiza este argumento: “quanto às mulheres, infelizmente dada a natureza da função e a violência de nível absurdo nas ruas, há necessidade de se manter o número de vagas conforme vem ocorrendo nos concursos”. As mulheres resistem a esse entendimento e, nas respostas abertas, mencionam a necessidade de extinção dessa política, reforçando que “[é preciso] acabar com as cotas nos concursos, uma vez que na Polícia Militar sempre é disponibilizado 10%, e se todos são iguais que seja aprovado aquele que teve maior nota” (entrevistada 196 da PM do Amazonas).

Assim, “se gênero diz respeito às relações sociais entre homens e mulheres, diz respeito às relações de poder estabelecidas no cotidiano das práticas sociais” (LOPES e BRASIL, 2010, p. 4); o contraste das opiniões a respeito das cotas indica como as relações de poder dentro da Polícia Militar estruturam a sua linha de partida. É a partir da vedação à entrada ampla e irrestrita de mulheres que ocorre a primeira demarcação dos lugares de cada qual na rotina institucional, fornecendo elementos para o entendimento das relações de gênero que serão construídas nas carreiras masculinas e femininas.

Outra forma de bloquear a entrada das mulheres na corporação é a partir de exames que procuram constrangê-las de alguma maneira (LIMA, 2002), o que ocorreu com 21,3% das policiais femininas (contra 10% dos policiais masculinos). As maiores queixas se concentram no exame físico, que muitas vezes força a desistência das candidatas antes mesmo do início da prova. No exame psicológico, as menções à necessidade de a mulher

ter de escolher entre a família e a polícia são sempre lembradas, de forma a reforçar os principais papéis femininos, como destaca a entrevistada 4.263 da PM do Rio de Janeiro: “a discriminação ocorre desde que se é candidato, sofri preconceitos desde o início por ser mulher e ouvia piadas como mulher não serve pra ser polícia, mulher é lerda [...]”. Se todas as etapas do concurso forem vencidas, finalmente, a mulher poderá se tornar uma policial.

Relações de gênero nas Polícias Militares: funções diferenciadas para sexos distintos

Ao revisar os estudos sobre trajetórias femininas nas polícias norte-americanas, Palombo (1992) destaca que, em razão de atitudes paternalistas e de proteção, o trabalho das mulheres policiais nas décadas de 1970 e 1980 consistia no serviço social, no atendimento à população de rua, aos jovens delinquentes e a outras mulheres vítimas. Mesmo na década de 1990, as policiais do sexo feminino eram alocadas em unidades específicas para mulheres, não sendo autorizadas a executar tarefas básicas de patrulha, como participar do policiamento operacional (KAKAR, 2002). As Polícias Militares brasileiras experimentaram fenômeno semelhante, posto que absorveram as mulheres a partir da ideologia da modernização pela via da feminilização, mas sem qualquer tipo de planejamento, sem qualquer racionalização sobre como a mulher seria inserida na instituição e quais papéis exerceria na promoção da civilização da brutalidade policial (CALAZANS, 2004). O resultado dessa ausência de preparação foi a alocação de mulheres em serviços entendidos como tipicamente femininos, algo que permanece nas Polícias Militares. Por isso, ainda hoje, apenas 34,3% das mulheres estão alocadas nas atividades operacionais, isto é, de rua, contra 56% de homens (Tabela 3).

Em funções mais subalternas, como apoio, as mulheres representam quase o dobro da proporção de homens (24,2% versus 12,8%, respectivamente). Elas também participamativamente das funções de gestão (12,1% são policiais femininos e 6,5% são masculinos), que não são consideradas atividades centrais da instituição. Logo, os dados obtidos com

Tabela 3 – Distribuição dos(as) policiais militares entrevistados(as) por natureza da função exercida e sexo

| segundo o tipo, você diria que suas atividades são: | Em relação ao sexo biológico, você se define como: | | | | | |
|--|---|--------|----------|--------|-------|--------|
| | Masculino | | Feminino | | Total | |
| | N | % | N | % | N | % |
| Finalística | 230 | 4,6% | 33 | 4,7% | 263 | 4,6% |
| Apoio | 644 | 12,8% | 170 | 24,2% | 814 | 14,2% |
| Operacional | 2816 | 56,0% | 241 | 34,3% | 3057 | 53,3% |
| Estratégica | 328 | 6,5% | 62 | 8,8% | 390 | 6,8% |
| Gestão | 327 | 6,5% | 85 | 12,1% | 412 | 7,2% |
| Especialista | 444 | 8,8% | 60 | 8,5% | 504 | 8,8% |
| Direção | 81 | 1,6% | 9 | 1,3% | 90 | 1,6% |
| Outro | 159 | 3,2% | 43 | 6,1% | 202 | 3,5% |
| Total | 5029 | 100,0% | 703 | 100,0% | 5732 | 100,0% |

Qui-quadrado 201,27 (0,000).

Fonte: As mulheres nas instituições policiais (2015).

a survey reforçam a constatação de Cappelle e Melo (2010) de que “a inserção de mulheres na organização, principalmente as do oficialato, tem ocorrido, predominantemente, em funções administrativas e de relações públicas – tidas como atividades-meio e não atividades-fim da Polícia” (p. 72).

Atualmente, “há um debate bastante vasto, que está voltado para a cisão presente em nosso mundo social entre os espaços público e privado, em que este estaria reservado às mulheres e, aquele, aos homens” (Maria Aparecida Azevedo ABREU, 2011, p. 9). Essa cisão faz com que as desigualdades entre homens e mulheres sejam imóveis ao longo do tempo, posto que internalizadas pelos indivíduos no curso de seu processo de socialização. Assim, embora o discurso oficial dos(as) policiais enfatize que as mulheres podem exercer qualquer atividade (80,9% dos(as) entrevistados(as) concordam que homens e mulheres podem exercer a mesma atividade), a prática é muito distinta.

Como o “policimento Feminino no Brasil é devedor do maternalismo, mas este se encontra outra vez deslocado uma vez que se coloca no limite da fronteira simbólica entre masculino e feminino, ao defender feminilizar/maternizar a função das corporações policiais” (MOREIRA, 2009, p. 7), são inúmeras as assertivas que tentam reforçar o papel de mãe que a mulher deveria exercer dentro da corporação, o que a impediria de sair à rua e prender bandidos. Para o entrevistado 1.689 da PM de Goiás, “não se deveria admitir mulheres para as funções de execução. Para as funções administrativas e de gestão, o concurso não deveria ter cota, podendo inclusive todas as vagas serem ocupadas por mulheres, se aprovadas em melhores condições que os homens”. O entrevistado não parece perceber, contudo, de que reservar à mulher determinadas tarefas é naturalizar as desigualdades de gênero, como uma decorrência do sexo, uma forma de reproduzir dentro da corporação a disparidade que existe fora dos muros policiais (SCHACTAE, 2011), dado que as mulheres em geral, apesar de mais escolarizadas, ainda ganham menos do que os homens, participam em menor percentual de cargos de gestão e são mais vulneráveis ao desemprego (CAPPÉLLE, 2006).

Aparentemente, tanto policiais masculinos como femininos concordam que as mulheres são tratadas de forma diferenciada e que existe uma tendência da corporação a proteger esse segmento, a deixar esse suposto sexo frágil somente no trabalho interno, como destaca o entrevistado 1.676 da PM do Espírito Santo:

Primeiramente, nunca vi uma viatura composta por duas mulheres no atendimento operacional. Também nunca vi mulheres policiais subirem morros para atender ou prender bandidos. Penso que a extrema minoria é dotada de coragem e força física. [...] O trabalho deveria ser interno, para protegê-las.

Como antes as Polícias Militares eram exclusivamente masculinas, talvez seja difícil para os policiais masculinos incluírem as mulheres como iguais no serviço operacional, e, com o discurso da proteção, eles terminam reservando um lugar muito específico para as suas colegas do sexo feminino. Reproduz-se, desta forma, o padrão de gênero que reserva aos homens o espaço público e às mulheres o ambiente privado.

Em razão desse imaginário de que a mulher não pode se expor ao perigo, já que a sua compleição física não suporta atividades distintas dos serviços administrativos: 39% dos(as) entrevistados(as) concordam que, para a mulher ocupar uma posição hierarquicamente superior à do homem, ela deve contar com uma formação acadêmica mais ampla. Ainda que os requisitos formais sejam os mesmos, na prática policial, as mulheres devem provar as suas capacidades de forma diferenciada em comparação com os homens.

As estratégias para a manutenção da hierarquia de gênero nas Polícias Militares

Os estudos sobre a inclusão da mulher no mercado de trabalho sublinham que, por muito tempo, acreditou-se que existiria uma correspondência mais ou menos direta entre desenvolvimento socioeconômico e participação feminina nas carreiras públicas (Clara ARAÚJO e José Eustáquio Diniz ALVES, 2007, p. 536). Apesar do desenvolvimento econômico experimentado pelo Brasil nas últimas décadas, a incorporação de mulheres de forma ampla e irrestrita no espaço público ainda não ocorreu, dada a existência de “alguns traços culturais que remontam ao patriarcalismo e seu modo de divisão sexual do trabalho” (CAPPELLE e MELO, 2010, p. 77). As Polícias Militares representam uma espécie de tipo ideal, dada a habilidade institucional da corporação em construir um “teto de vidro” (Maria Lúcia SILVEIRA, 2004), isto é, em criar uma barreira que “com base no gênero e não na qualificação da mulher visa à manutenção das desigualdades como forma de opressão, estando presente em brincadeiras, políticas administrativas, metáforas e linguagens utilizadas” (CAPPELLE e MELO, 2010, p. 78).

O machismo fortemente ancorado na sociedade e presente nas interações no local de trabalho habitualmente responsabiliza a mulher por dinâmicas desiguais de poder. A estratégia do agressor é a de desqualificar a sua vítima e, assim, justificar o seu comportamento inadequado. Este quadro é visível nas polícias quando constatamos que, para 65,4% das mulheres e 65% dos homens, o comportamento feminino pode ensejar piadas machistas.

Historicamente, as mulheres são socializadas para apresentar um padrão de interação com o sexo oposto regulado por constrições que incluem desde o vestuário até o linguajar. No ambiente de trabalho, a mulher deve reproduzir este padrão, apresentando-se de forma condizente com o feminino, o que significa roupas, linguagem e interações adequadas ao seu gênero. Ao saírem dessas molduras de comportamento, elas são prontamente punidas, pelo menos do ponto de vista simbólico, com piadas e comentários machistas.

No imaginário policial, a mulher deve se comportar de uma forma específica, deve ser uma mulher de respeito, sendo que a violação dessas regras deve ser prontamente repreendida, ainda que de maneira jocosa (José Vicente da SILVA FILHO e Norman GALL, 2002). Como salientado pelo entrevistado 2.333 da PM de Minas Gerais, “as piadas e comentários surgem quando a pessoa não se dá o devido respeito”. Então, se a mulher não se “dá o respeito”, ela se transforma em motivo de risadas para o restante da corporação. Na visão da entrevistada 366 da PM da Bahia, a jocosidade envolvendo mulheres não ocorre apenas quando as policiais estão fora do padrão esperado, mas é parte da dinâmica corporativa. Em suas palavras: “somos discriminadas, somos piadas, desde o superior ao subordinado. A PM não tem estrutura física nem psicológica para a admissão de mulheres [...]”.

É interessante notar que 60,5% das policiais femininas entendem as piadas ou comentários sobre aparência física, orientação afetivo-sexual ou capacidade cognitiva como formas de violência de gênero, algo que não encontra ressonância entre os seus colegas, posto que tão somente 33,2% dos policiais masculinos concordaram com essa ideia. Ao perceberem as piadas como violência, as mulheres sofrem: 45% das PMs femininas já se sentiram humilhadas, desrespeitadas, constrangidas ou assediadas por questões de gênero ou orientação sexual, enquanto somente 4,5% dos PMs masculinos percebem este tipo de violência dentro da instituição.

A discriminação, humilhação, desrespeito ou constrangimento possuem um nome: "assédio moral", uma conduta tão antiga quanto o próprio trabalho. Na década de 1990, ele foi identificado como uma violência capaz de gerar patologias que se tornam visíveis no absenteísmo e nas licenças psicológicas (Maria Ester FREITAS, 2001). Atualmente, o assédio moral pode ser entendido como um fenômeno que "ocorre mais comumente em ocasiões de exercício do poder, visando atingir a autoestima, segurança ou imagem da pessoa" (CAPPALLE e MELO, 2010, p. 80).

Nas polícias, trata-se de uma espécie de tabu, sendo poucos os programas destinados a debater seriamente a questão. Muitas vezes o assédio é visto como uma forma de tornar o policial militar mais preparado para o exercício de suas funções, a exemplo do que salienta o entrevistado 5.037 da PM de São Paulo:

As pessoas devem ser fortalecidas para superar qualquer tipo de violência e não querer controlar artificialmente cenários complexos para proteger/conservar pessoas fracas. O que não mata fortalece. [...] Quanto [ao] assédio moral as pessoas têm que apanhar até se fortalecerem.

Um percentual bastante pequeno de entrevistados(as) reconhece que o assédio moral faz parte da rotina diária: 3,2% disseram que essa conduta ocorre sempre (Tabela 4). É uma prática percebida de maneira diversa entre os sexos: para 30,9% dos homens, na rotina de trabalho, nunca há assédio e para 17,8% das mulheres essa prática ocorre frequentemente.

Se o assédio moral "está ligado a um esforço repetitivo de desqualificação de uma pessoa por outra" (FREITAS, 2001, p. 9), algo mais grave acontece com o assédio sexual, que é um "aspecto negativo da inserção feminina nas organizações", envolvendo "qualquer comportamento ou manifestação de natureza sexual ou com base no sexo, física, verbal ou não verbal, não desejada pela pessoa a que se dirige" (CAPPALLE e MELO, 2010, p. 79). Porém, como dificilmente o assédio sexual acontece entre pessoas iguais, ele se torna uma

Tabela 4 – Frequência com que o(a) entrevistado(a) observa ou ouve falar de colegas assediando outros moralmente, assediando-os(as) e constrangendo-os(as), por sexo

| Com que frequência você observa ou ouve falar de colegas assediando outros moralmente, assediando-os e constrangendo-os? | Em relação ao sexo biológico, você se define como: | | | | | |
|--|--|--------|----------|--------|-------|--------|
| | Masculino | | Feminino | | Total | |
| | N | % | N | % | N | % |
| Nunca | 1552 | 30,9% | 91 | 12,9% | 1643 | 28,7% |
| Raramente | 1347 | 26,8% | 161 | 22,9% | 1508 | 26,3% |
| Às vezes | 1087 | 21,6% | 247 | 35,1% | 1334 | 23,3% |
| Frequentemente | 448 | 8,9% | 125 | 17,8% | 573 | 10,0% |
| Sempre | 142 | 2,8% | 43 | 6,1% | 185 | 3,2% |
| Não sabe | 453 | 9,0% | 36 | 5,1% | 489 | 8,5% |
| Total | 5029 | 100,0% | 703 | 100,0% | 5732 | 100,0% |

Qui-quadrado 201,27 (0,000).

Fonte: As mulheres nas instituições policiais (2015).

forma exponencial de relação de poder, posto que reafirma, simultaneamente, as diferenças de sexo e de hierarquia, dando a conotação que o gênero pressupõe.

Do total de policiais militares entrevistados(as), 21,9% já foram vítimas de assédio moral ou sexual, o que representa 43,7% das mulheres e 18,9% dos homens. A vitimização feminina é quase duas vezes maior do que a masculina, o que confirma a hipótese de que as práticas discriminatórias tendem a reforçar as diferenças de gênero, relembrando à mulher qual é o seu papel, já que a Polícia Militar reproduz os padrões de dominação vigentes na sociedade (SOARES e MUSUMECI, 2005, p. 138).

As diferenças de sexo no padrão de vitimização podem ser reflexo de como essas práticas são consideradas parte da dinâmica social brasileira. Por isso, para a entrevistada 1.850 da PM da Bahia, a mudança nesses índices está eminentemente relacionada a uma alteração das concepções que homens e mulheres têm do serviço policial. Para ela,

o [...] comportamento machista dos policiais também teria que ser revisto, pois aqui as mulheres são tidas como profissionais de segundo escalão independente da situação hierárquica, muitas mulheres se aproveitam dessa 'fragilidade' para conseguir benefícios, esse fato denigre a imagem de todas as demais.

A face mais perversa do assédio sexual tende a ser a institucionalização da troca de favores sexuais por melhores condições de trabalho e/ou posições mais elevadas, algo que está longe de constituir uma novidade histórica nas organizações burocráticas (FREITAS, 2001, p. 14). Para 46,2% das PMs femininas e 41% dos PMs masculinos, as mulheres trocam favores sexuais para ascenderem hierarquicamente. Apesar de a diferença ser diminuta, ela se mostrou estatisticamente significativa ($\chi^2 = 5,010$ (0,014)). Os maiores percentuais femininos podem ser compreendidos como uma prática que permeia a sociedade em geral e transpõe o muro das corporações policiais, lembrando-nos que “o machismo não é uma mentalidade exclusivamente masculina” (FREITAS, 2001, p. 15) e que as mulheres podem instrumentalizar essa ideologia a seu favor.

Apesar de acreditarem que as mulheres trocam favores sexuais para ascensão hierárquica, muitos são os homens que nunca presenciaram essa prática (30,9%) e várias são as mulheres que já a observaram (23,9% sempre e frequentemente). Essa diferença entre a percepção de que o fenômeno ocorre e a sua visibilidade pode ser interpretada de duas formas. Primeiro, ela pode indicar que o assédio sexual faz parte do imaginário coletivo, fazendo com que os policiais acreditem que essa prática acontece de forma mais frequente do que realmente ocorre. Segundo, por se tratar de uma conduta que ocorre entre quatro paredes e que, muitas vezes, significa vergonha para quem se submete à troca, é de se esperar que somente agressor e vítima tenham conhecimento do assédio sexual.

Nesta senda existem atualmente inúmeras campanhas para tornar o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho crimes, passíveis de punição, o que, na visão de algumas mulheres, poderia colaborar com a mudança de comportamento de seus colegas dentro das organizações policiais. Como destaca a entrevistada 95 da PM de Alagoas, somente a “informação, fiscalização e punição mais rígidas das discriminações e preconceitos com mulheres e homossexuais” podem acabar com essa prática. Porém, tanto o assédio sexual como o assédio moral são condutas previstas no Código Penal, mas não são percebidas como crimes pelos policiais militares, porque não constam do Regimento Disciplinar da instituição. Como destacou o entrevistado 1.596 da PM do Espírito Santo, esse cenário de contínuo desrespeito às mulheres só será alterado se a Polícia Militar “acabar com o regulamento disciplinar e colocar o código de ética”.

Do total de policiais, homens e mulheres, que já sofreram assédio moral ou sexual dentro da corporação (21,9%), somente 2,3% registraram a ocorrência aos canais

competentes e 0,5% ficou satisfeita com os desdobramentos. Mesmo quando há registro formal da violência, as expectativas de um desfecho proveitoso são frustradas: em 82,3% dos casos de assédio, o assediador é o superior hierárquico, aquele que, em algumas organizações, é o responsável por tomar providências em relação aos delitos que acontecem dentro da instituição.

A internalização do assédio moral e sexual como parte da dinâmica institucional não é um padrão exclusivo das Polícias Militares. Kathryn B. H. CLANCY, Robin G. NELSON, Julianne N. RUTHERFORD e Katie HINDE (2014) encontraram resultados semelhantes entre os acadêmicos norte-americanos que realizam trabalho de campo nas ciências sociais: 21% das mulheres participantes da pesquisa tinham sido vítimas de assédio sexual quando os olhares da administração universitária não estavam voltados para as relações entre professores e alunos, já que eles estão coletando dados em outro lugar. Só 6% das vítimas denunciaram o evento às instâncias superiores das universidades ou às delegacias de polícia e, deste total, menos de 0,5% ficou satisfeita com o desdobramento do registro ou considera que a denúncia impediu a ocorrência de novos casos de assédio. Entre as que não denunciaram a violência, a maioria justificou sua opção por não acreditar que os canais existentes pudessem ser efetivos ou ter algum tipo de efeito na prevenção de novos incidentes.

Não acreditar que o registro de um ato delituoso junto aos órgãos competentes seja uma medida eficaz também foi algo encontrado entre as policiais vítimas de assédio moral e sexual no Brasil. Nesta receita é preciso acrescentar um ingrediente: a baixa confiança nas polícias, que faz com que a maioria dos crimes não seja reportada às autoridades competentes. Mesmo em crimes graves, como o roubo, segundo dados da Pesquisa Nacional de Victimização (2013b), menos de 15% registram adequadamente o delito de que foram vítima,⁶ apresentando justificativas semelhantes às das policiais militares vítimas de assédio moral e sexual para esta decisão. Logo, os policiais brasileiros não conseguem dar um encaminhamento adequado nem aos crimes de que são vítimas, nem aos que vitimam a população como um todo.

Uma política que seja capaz de prevenir a violência de gênero nas Polícias Militares brasileiras é algo premente, inclusive, para que as policiais que atendem mulheres em situações semelhantes não naturalizem esta experiência.

Considerações finais

Neste trabalho, apresentamos os dados coletados a partir de uma pesquisa de survey on-line realizada com policiais de distintas corporações, mas enfocando apenas a Polícia Militar. Pretendíamos problematizar se essa corporação é um lugar para a mulher, ou se permanece sendo concebida como um *locus* essencialmente masculino.

Os resultados indicam que, apesar das mudanças legais, que têm como marco principal a Constituição Federal de 1988, as barreiras ao ingresso das mulheres nas PMs ainda são muito visíveis, incluindo desde cotas máximas para a incorporação feminina até mecanismos de dissuasão durante os ditames do concurso, especialmente as físicas. Uma vez dentro da corporação, a visão tradicional de que o trabalho de rua é muito perigoso para alguém do sexo feminino contribui para que elas permaneçam no serviço administrativo em detrimento do operacional. Todavia, a dimensão mais perversa da hierarquia de poder relacionada ao gênero está no sucesso feminino, sendo interpretado como decorrente de alguma troca de favor de cunho sexual, o que leva as próprias mulheres a rechaçarem as

⁶ Dados disponíveis em http://www.crisp.ufmg.br/wp-content/uploads/2013/10/Relat%C3%B3rio-PNV-Senasp_final.pdf.

suas congêneres em razão de determinados comportamentos. A face mais perniciosa deste problema é a aceitação de piadas de cunho machista e a discriminação em razão do “ser mulher” como natural à vida institucional.

Assim, as barreiras à plena integração da mulher na Polícia Militar podem ser resumidas a quatro dimensões: a hostilidade de seus colegas do sexo masculino no momento de atribuição de responsabilidades operacionais ao sexo feminino; a discriminação visível nas piadas machistas, que depreciam padrões de comportamento feminino; a troca de favores amplamente aceita como legítima, inferiorizando a mulher; e o assédio sexual por parte dos superiores hierárquicos. A essas dimensões, denominadas “teto de vidro”, acrescentamos a ausência de qualquer perspectiva de igualdade entre os sexos dentro das corporações policiais. Elas também constituem práticas que perpetuam um estilo de policiamento que é desatualizado, ineficaz e extremamente caro para comunidades (KAKAR, 2002, p. 241).

Se, no passado, as diferenças anatômicas existentes entre homens e mulheres serviram “como justificativa para marginalizar os direitos das mulheres e, de forma mais geral, para justificar a desigualdade de gênero” (Kimberlé CRENshaw, 2002, p. 172), atualmente, as mulheres pressionam as instituições pela equidade de funções, de forma a quebrar a barreira tradicionalmente colocada entre atividades masculinas e femininas. Para que uma mudança efetivamente aconteça, as organizações devem compreender como os indivíduos segregam uns aos outros, procurando desconstruir práticas que reforcem papéis considerados femininos ou masculinos, o que bloquearia a ascensão da mulher na carreira ou, mesmo, a ocupação de determinados espaços em ambientes estruturados a partir da lógica da masculinidade.

Portanto, se a entrada das mulheres nas Polícias Militares assinala a possibilidade de modernização da instituição (MOREIRA, 2011), de uma polícia mais aberta à comunidade (CALAZANS, 2004), de democratização das ações policiais (SCHACTAE, 2011), por outro, elas são vistas como ameaça, sendo essa uma hipótese explicativa para os episódios de assédio moral e sexual que procuram diminuí-las, do ponto de vista simbólico, na estrutura e rotina policiais. Com isso, o feminino continua segregado a determinados espaços, que são demarcados a partir de piadas machistas, assédio moral e, especialmente, assédio sexual. Ao agirem dessa forma, os policiais militares reproduzem relações de gênero historicamente desiguais, que colocam a mulher em posições subalternas ou a deixam sem voz para a denúncia da violência de que são vítimas no ambiente de trabalho.

Referências

- ABREU, Maria Aparecida Azevedo. *Cotas para mulheres no Legislativo e seus fundamentos republicanos. Texto para Discussão (TD) 1645*. Brasília: IPEA, 2011.
- ARAÚJO, Clara; ALVES, José Eustáquio Diniz. “Impactos de Indicadores Sociais e do Sistema Eleitoral sobre as Chances das Mulheres nas Eleições e suas Interações com as Cotas”. *Dados*, v. 50, n. 3, p. 535-577, 2007.
- CALAZANS, Márcia Esteves de. *A constituição de mulheres em policiais: um estudo sobre policiais femininas na Brigada Militar do Rio Grande do Sul*. 2003. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil.
- CALAZANS, Márcia Esteves de. “Mulheres no policiamento ostensivo e a perspectiva de uma segurança cidadã”. *São Paulo em Perspectiva*, v. 18, n. 1, p. 142-150, 2004.
- CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes. “Mulheres policiais, relações de poder e de gênero na Polícia Militar de Minas Gerais”. *Revista de Administração Mackenzie*, v. 11, n. 3, 2010.

- CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves. *O trabalho feminino no Policiamento Operacional: subjetividade, relações de poder e gênero na oitava região da Polícia Militar de Minas Gerais*. 2006. Doutorado (Administração) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil.
- CLANCY, Kathryn B. H.; NELSON, Robin G.; RUTHERFORD, Julianne N.; HINDE, Katie. "Survey of Academic Field Experiences (SAFE): Trainees Report Harassment and Assault". *PLOS ONE*, v. 9, n. 7, 2014.
- CRENSHAW, Kimberlé. "Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero". *Revista Estudos Feministas*, v. 10, n. 1, p. 171-188, 2002.
- FBSP. "9º Anuário do Fórum Brasileiro de Segurança Pública". FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. São Paulo, 2015.
- FREITAS, Maria Ester. "Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações". *Revista de Administração de Empresas*, v. 41, n. 2, 2001.
- KAKAR, Suman. "Gender and police officers' perceptions of their job performance: an analysis of the relationship between gender and perceptions of job performance". *Criminal Justice Policy Review*, v. 13, n. 3, p. 238-256, 2002.
- KÜCHEMANN, Berlindes Astrid; BANDEIRA, Lourdes Maria; ALMEIDA, Tânia Mara Campos de. "A categoria gênero nas ciências sociais e sua interdisciplinaridade". *Revista do CEAM*, v. 3, n. 1, p. 63, 2015.
- LIMA, Mírian Assumpção. *A major da PM que tirou a farda*. Belo Horizonte: Qualitymark Editora, 2002.
- LOPES, Emanuel Bruno; BRASIL, Glauçiria Mota. "Mulheres na polícia: demarcação dos espaços de comando e relações assimétricas de poder". In: FAZENDO GÊNERO – DIÁSPORAS, DIVERSIDADES, DESLOCAMENTOS. Florianópolis, 2010, p. 1-9.
- MOREIRA, Rosemeri. *Sobre mulheres e polícias: a construção do policiamento feminino em São Paulo (1955-1964)*. 2011. Tese (Doutorado) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Santa Catarina, Brasil.
- _____. "Entre o escudo de minerva e o manto de Penélope": a inclusão de mulheres na Polícia militar do Estado do Paraná (1975-1981). 2007. Dissertação (Mestrado em História) – Universidade Estadual de Maringá, Maringá, Paraná, Brasil.
- _____. "A participação de mulheres na construção da "Polícia Feminina" no Brasil-1940/1950". In: I JORNADA CINIG DE ESTUDIOS DE GÉNERO Y FEMINISMOS, La Plata, 2009.
- PALOMBO, Joseph. "Attitudes, training, performance, and retention of female and minority police officers". In: UNSINGER, Peter C.; FELKENES, George. *Diversity, affirmative action and law enforcement*. Springfield: Charles C. Thomas Publisher, 1992. p. 57-90.
- SCHACTAE, Andréa Mazurok. *Farda e batom, arma e saia: a construção da polícia militar feminina no Paraná (1977-2000)*. 2011. Tese (Doutorado em História) – Programa de Pós-Graduação em História, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, Paraná, Brasil.
- SCOTT, Joan. *Gênero: uma categoria útil para análise histórica*. New York: Columbia University Press, 1989.
- SENASA. *Mulheres nas instituições de segurança pública: estudo técnico nacional*. Brasília: Ministério da Justiça, Secretaria Nacional de Segurança Pública, 2013a. Disponível em: http://www.justica.gov.br/sua-seguranca/seguranca-publica/analise-e-pesquisa/download/estudos_diversos/4mulheres-na-seguranca-publica.pdf.
- _____. *Pesquisa nacional de vitimização*. São Paulo: Instituto de Pesquisas Datafolha, 2013b. Disponível em: http://www.crisp.ufmg.br/wp-content/uploads/2013/10/Relat%C3%B3rio-PNV-Senasp_final.pdf. Acesso em: 23/10/2015.

- SILVA FILHO, José Vicente da; GALL, Norman. "A polícia: incentivos perversos e segurança pública". In: OLIVEIRA, Nilson Vieira (Org.). *Insegurança pública: reflexões sobre a criminalidade e a violência urbana*. São Paulo: Nova Alexandria, 2002.
- SILVEIRA, Maria Lúcia. "Políticas públicas de gênero: impasses e desafios para fortalecer a agenda política na perspectiva da igualdade". In: GODINHO, Tatau; SILVEIRA, Maria Lúcia (Orgs.). *Políticas públicas e igualdade de gênero*. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2004. (Col. Cadernos da Coordenadoria Especial da Mulher, n. 8). Disponível em: http://ww2.prefeitura.sp.gov.br//cidadania/conselhos_e_coordenadorias/coordenadoria_da_mulher/Politicas_Genero_1.pdf. Acesso em: 22/10/2015.
- SOARES, Bárbara Musumeci; MUSUMECI, Leonarda. *Mulheres Policiais: presença feminina na Polícia Militar do Rio de Janeiro*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.
- UNODC. *Study on Global Homicide*, 2013. Vienna, 2014. Disponível em: <https://www.unodc.org/unodc/en/data-and-analysis/statistics/crime/cts-data-collection.html>. Acesso em: 15/10/2015.

[Recebido em 03/03/2016,
reapresentado em 12/09/2016
e aprovado em 09/02/2017]

Is the Military Police a Place for Women?

Abstract: In this paper, we analyze the perceptions of Brazilian military police forces regarding the woman's place in these corporations. To achieve this aim, we scrutinized the data gathered through a survey answered by 5,741 military police officers, from both sexes, in February 2015. We paid special attention to the visions that those professionals have regarding the service that they have to deliver, since it is interpreted as masculine in essence. The results indicate that the symbolic obstacles towards gender equality are more than visible in the police routine.

Keywords: Women; Military Police; Survey; Gender; Harassment

Ludmila Ribeiro (ludmila.ribeiro@crisp.ufmg.br ou ludmila.ribeiro@gmail.com) é Professora Adjunta do Departamento de Sociologia (DSO) e pesquisadora do Centro de Estudos de Criminalidade e Segurança Pública (CRISP), ambos da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Possui Doutorado em Sociologia pelo Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro – IUPERJ (2009), com estágio na University of Florida (2007/2008), Mestrado em Administração Pública pela Fundação João Pinheiro (2003), Graduação em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais (2002) e Graduação em Administração Pública pela Fundação João Pinheiro (2001). Foi pesquisadora visitante da University of Groningen (2010), representante regional da Altus – Global Alliance e coordenadora do Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil em São Paulo (CPDOC/SP) da Fundação Getulio Vargas (FGV). Suas principais publicações estão relacionadas a temas como funcionamento do sistema de justiça criminal; policiamento comunitário; efeitos da vitimização por crime na cultura da cidadania e políticas de segurança pública.