Pontifícia Universidade Católica
do Rio de Janeiro

**Julianna Gripp Spinelli**

# À mulher somente o que é "para a mulher"?
## Identidade, estereótipos e conflitos de gênero na Polícia Militar do Rio de Janeiro

**Tese de Doutorado**

Tese apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Doutor pelo Programa de Pós-graduação em Administração de Empresas do Departamento de Administração.

Orientadora: Profa. Ana Heloísa da Costa Lemos

Rio de Janeiro

Maio de 2019

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA
DO RIO DE JANEIRO

**Julianna Gripp Spinelli**

# À mulher somente o que é "para a mulher"?
## Identidade, estereótipos e conflitos de gênero na Polícia Militar do Rio de Janeiro

Tese apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Doutor pelo Programa de Pós-graduação em Administração de Empresas da PUC-Rio. Aprovada pela Comissão Examinadora abaixo

**Profa. Ana Heloisa da Costa Lemos**
Orientadora
PUC-Rio

**Profa. Flavia de Souza Costa Neves Cavazotte**
PUC-Rio

**Profa. Lucia Barbosa de Oliveira**
Fundação Getúlio Vargas – FGV-Rio/EBAPE

**Profa. Carolina Maria Mota Santos**
Pontifícia Universidade Católica de MG

**Profa. Lucelena Ferreira**
Trevisan Escola Superior de Negócios

Rio de Janeiro, 16 de maio de 2019

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Todos os direitos reservados. É proibida a reprodução total ou parcial do trabalho sem autorização da autora, da orientadora e da universidade.

**Julianna Gripp Spinelli**

Graduou-se em Administração de Empresas pelas Faculdades Ibmec-RJ. Atuou na área de Recursos Humanos de grandes empresas desde o início de sua carreira profissional, exercendo, como Analista Generalista, funções relacionadas à Comunicação Interna, Desenvolvimento, Treinamento e Seleção de colaboradores. É Mestre em Administração de Empresas pela PUC-Rio. Atuou como Professora dos cursos de Administração de Empresas e Engenharia de Produção, nas Faculdades CNEC. Nos últimos anos, dedicou-se, exclusivamente, ao Programa de Doutorado da PUC-Rio.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Ficha Catalográfica

Spinelli, Julianna Gripp
À mulher somente o que é “para a mulher”?: Identidade, estereótipos e conflitos de gênero na Polícia Militar do Rio de Janeiro / Julianna Gripp Spinelli; orientadora: Ana Heloísa da Costa Lemos. – 2019.
263f.; 30 cm

Tese (doutorado) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Departamento de Administração, 2019.
Inclui bibliografia

1. Administração – Teses. 2. Identidade. 3. Estereótipos. 4. Carreiras estereotipadas. 5. Carreiras femininas. 6. Estudos de gênero. 7. Polícia militar. Lemos, Ana Heloísa da Costa. II. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Departamento de Administração. III. Título.

CDD: 658

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Para meu filho, meu anjo Rafael, que ressignificou
minha identidade de mulher.

Para meus pais, minha irmã e meu marido, sem os
quais a realização deste sonho teria sido algo ainda
mais desafiador.

# Agradecimentos

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001.

Agradeço a Deus, pela realização do sonho do Doutorado. Para mim, o maior presente, especialmente após escrever uma tese sobre reconstrução identitária, recai sobre o meu próprio renascimento enquanto pessoa, ao adquirir tantos conhecimentos e quebrar tantos preconceitos.

À minha orientadora, Professora Ana Heloisa Lemos, agradeço pela paciência e parceria. Um obrigada mais do que especial pela empatia e pela compreensão acerca dos meus problemas pessoais ocorridos ao longo dos últimos anos. Me faltam palavras para agradecer, também, por todos os ensinamentos, seja nas aulas ministradas com louvor, seja na confecção desta tese.

Agradeço à PUC-Rio, pelo fomento recebido ao longo dos quatro anos de curso e, também, pelos anos maravilhosos que passei nesse ambiente acolhedor, frutífero e com tantas oportunidades de crescimento e aprendizado.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

A todos os funcionários do IAG, em especial à Teresa e Fábio, tão companheiros e prestativos, um super obrigada.

Obrigada aos professores do Doutorado, grandes inspirações para mim e responsáveis por uma das mais gratificantes experiências da minha vida.

Às tão estimadas e admiradas componentes da banca avaliadora deste trabalho, Profa. Flavia Cavazotte, Profa. Lucia Oliveira, Profa. Lucelena Ferreira e Profa. Carolina Santos: vocês são, junto à Ana, meus modelos de profissionais, pesquisadoras e professoras. Pela nossa antiga parceria, obrigada!
Aos meus amigos do Doutorado, Jeane e Felipe, obrigada pela companhia e por compartilhar as dores e delícias desta vida acadêmica. Obrigada, também, a todos os outros companheiros desta jornada, Rafael, Juliana, Camila e todos aqueles que tornaram as aulas e trabalhos ainda mais divertidos.

A todas as amigas que colecionei nesta minha vida nômade: as de Nova Friburgo, as de Rio das Ostras, as de Niterói, as do Rio de Janeiro e as Cabo Frio, agradeço pela torcida e por terem acreditado em mim em todos os momentos.

Aos meus sogros, Roberto e Fátima, agradeço por toda a ajuda a mim oferecida ao longo do curso e, também, por cuidarem do meu filho nos muitos momentos em que precisei.

Aos meus tios Romulo e Margareth e, também, aos meus primos/irmãos Julia e Bernardo, agradeço pela pousada (de luxo) ao longo dos anos do Doutorado.

Ao meu Tio Leonardo, Sargento da Polícia Militar do Rio de Janeiro, obrigada pela ajuda na confecção desta tese, com suas preciosas dicas e contatos.

À minha amiga Isabela, Soldado da Polícia Militar do Rio de Janeiro, agradeço imensamente pela ajuda incomensurável na realização da pesquisa de campo desta tese. Para você, obrigada é pouco!

Às Policiais Femininas entrevistadas: vocês me mostraram um mundo novo e fascinante! Obrigada pela disponibilidade, pelo carinho e pela torcida! Junto-me a vocês na luta para um mundo de igualdade entre todas as pessoas.

Ao meu marido Rodrigo, agradeço pelo companheirismo, pelo apoio financeiro, psicológico e familiar. Por cuidar do nosso filho e por me dar o espaço que eu precisava para finalizar este trabalho, especialmente nos últimos meses. Por me dar forças e dividir comigo todos os momentos que passei ao longo destes quatro anos, em que o conturbado início da nossa família se misturou com este meu projeto tão desafiador. Obrigada por tudo, meu amor!

E, por fim, um enorme agradecimento aos meus pais João Batista e Maria das Graças e à minha irmã Fernanda, meus grandes esteios, essenciais em cada passo que dou em minha vida. Pela ajuda, pelo suporte em todos os sentidos, pela amizade que me renova a cada encontro, por acreditarem tanto no meu potencial.
E, mais importante de tudo, por cuidarem do meu filho (e de mim), principalmente nos momentos em que a tese não me permitiu cuidar.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

# Resumo

Spinelli, Julianna Gripp; Lemos, Ana Heloisa da Costa. **À mulher somente o que é "para a mulher"? Identidade, estereótipos e conflitos de gênero na Polícia Militar do Rio de Janeiro.** Rio de Janeiro, 2019. 263p. Tese de Doutorado – Departamento de Administração, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

Esta tese analisou o processo de socialização profissional vivido por policiais femininas atuantes na Polícia Militar do Rio de Janeiro, que resulta na assunção da identidade policial, identificando as etapas deste processo e os aspectos ou condições que tornaram este decurso desafiador, levando em consideração a transposição das dificuldades inerentes aos estereótipos de gênero impressos nesta profissão e das limitações operacionais e culturais, típicas da carreira de policial militar. Além, disso, esta tese objetivou: discutir os aspectos ou condições que possam ter sido facilitadores deste processo; analisar os elementos identitários incorporados pelas entrevistadas, no transcurso da incorporação do *ethos* do policial e no processo de adaptação e socialização neste nicho profissional; compreender a construção identitária resultante desse processo, que culmina na construção da identidade da mulher policial e identificar os traços identitários estereotipados como femininos, ressaltados pelas entrevistadas ao se descreverem, que podem ser considerados como uma forma de resistência à incorporação de uma identidade masculinizada e embrutecida, tal qual se sugere que seja a identidade típica do policial. Para tanto, sob os preceitos da pesquisa qualitativa, foram realizadas vinte e três entrevistas em profundidade com policiais femininas atuantes em batalhões diversos do Estado do Rio de Janeiro e os depoimentos colhidos foram submetidos à análise de conteúdo. A relevância e originalidade da presente tese repousam na sua perspectiva teórico-analítica, uma vez que, nesta pesquisa, foram utilizadas teorias relativas às questões de gênero, à construção identitária relativa ao ethos do policial, além de teorias sobre identidade, construção identitária e socialização profissional amplamente utilizadas em pesquisas acadêmicas e de grande aderência aos objetivos deste trabalho. Os resultados indicam que ser mulher na PMERJ é uma realidade repleta de dificuldades, relacionadas à falta de preparo cultural desta instituição para a atuação destas profissionais. Além disto, sobre os estereótipos de gênero típicos da profissão de policial, é possível inferir que muitas

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

entrevistadas percebem as barreiras de gênero a elas impostas, o que as coloca numa posição de inferioridade em relação a seus pares, devido ao consenso, reforçado, inclusive, por algumas delas, de que a atividade policial é mais adequada aos homens. No tocante à assunção da identidade policial, fenômeno experimentado por homens e mulheres de forma intensa, as entrevistadas relatam a incorporação de uma postura mais autoritária e impositiva; um estado de atenção permanente, visando a sua própria segurança e a de seus parceiros de trabalho e familiares; a diminuição da sensibilidade e o consequente aumento de uma postura mais dura perante muitas circunstâncias; o embrutecimento, sob a forma de masculinização, como estratégia de sobrevivência neste ambiente androcêntrico. Porém, ao mesmo tempo em que as entrevistadas incorporam novos elementos a suas construções identitárias, tornando-se mais "duras" e destemidas, estas também reforçam aspectos que podem ser interpretados como de "resistência" identitária, fortemente associados ao estereótipo feminino, em contrapartida ao *ethos* masculino do policial. A análise do processo de (re)construção identitária das policiais revelou o quanto este processo é paradoxal, marcado tanto por mudanças radicais, quanto por significativas resistências.

## Palavras-chave

Identidade; estereótipos; carreiras estereotipadas; carreiras femininas; estudos de gênero; Polícia Militar.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

# Abstract

Spinelli, Julianna Gripp; Lemos, Ana Heloisa da Costa (Advisor). **To women only what is "for women"? Identity, stereotypes and gender conflicts in Rio de Janeiro Military Police.** Rio de Janeiro, 2019. 263p. Tese de Doutorado – Departamento de Administração, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

This thesis analyzed the process of professional socialization experienced by female police officers in the Rio de Janeiro Military Police, which results in the assumption of the police officer identity, identifying the stages of this process and the aspects or conditions that have made this course challenging, considering the transposition of the difficulties inherent in the gender stereotypes printed in this profession and the typical operational and cultural limitations of the military police career. Furthermore, this thesis aimed to: discuss the aspects or conditions that may have facilitated this process; analyze the identity elements incorporated by the interviewees, in the course of incorporating the ethos of the police officer and in the process of adaptation and socialization in this professional niche; understand the resulting identity construction from this process, which culminates in the construction of the identity of the police woman and to identify the feminine stereotyped identities traits, emphasized by the interviewees when describing themselves, that can be considered as a form of resistance to the incorporation of a masculinized and brutalized identity, such as the typical identity of the police officer. To do so, under the precepts of qualitative research, twenty-three in-depth interviews were conducted with female police officers in battalions from the State of Rio de Janeiro, and the testimonies collected were submitted to content analysis. The relevance and originality of this thesis rests on its theoretical-analytical perspective, since, in this research, theories regarding gender issues, the identity construction related to the police ethos were used, as well as theories on identity, identity construction and socialization professionals widely used in academic research and of great adherence to the objectives of this work. The results indicate that being a woman in the PMERJ is a reality full of difficulties, related to the lack of cultural preparation of this institution for the performance of these professionals. Moreover, about the typical gender stereotypes of the police profession, it is possible to infer that many interviewees

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

perceive the gender barriers imposed on them, which places them in a position of inferiority towards their peers, due to the consensus, even reinforced by some of them, that the police officer activity is more suitable for men. Regarding the assumption of the police officer identity, a phenomenon experienced intensely by men and women, the interviewees reported the incorporation of a more authoritarian and imposing stance; a state of permanent attention, aiming at their own safety and that of their work partners and relatives; the decrease of the sensitivity and the consequent increase of a harder posture under many circumstances; the brutalization, in the form of masculinization, as strategy of survival in this androcentric environment. However, as the interviewees incorporate new elements into their identity constructions, becoming "hard" and fearless, these also reinforce aspects that can be interpreted as identity "resistance", strongly associated with the female stereotype, in contrast to the masculine *ethos* of the policeman. The analysis of the identity (re) construction process of the police woman revealed how paradoxical this process is, marked by both radical changes and significant resistance.

## Keywords

Identity; stereotypes; stereotyped careers; women’s careers; gender studies; Military Police.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

## Sumário


1. Introdução 16
1.1. Contextualização 16
1.2. Objetivos do Estudo 21
1.3. Relevância do Estudo 22
1.4. Delimitações da Pesquisa 28
1.5. Organização da Tese 30

2. Referencial Teórico 32
2.1. Gênero e trabalho: inserção e ascensão feminina no mundo 32
2.1.1. Gênero em foco: Origens e perspectivas 33
2.1.2. De tempos primitivos até a era colonial: dos sacrifícios do nomadismo à clausura doméstica e, por fim, às escolas e fábricas. 39
2.1.3. Da virada do século XX até os dias atuais: conquistas no mercado de trabalho, ascensão e exaustão. 43
2.1.4. Carreiras femininas nas organizações contemporâneas 50
2.1.5. Estereótipos de gênero no mercado produtivo: carreiras femininas e carreiras masculinas 57
2.1.6. Estereótipos de gênero em contexto: identidades profissionais "invertidas" 69
2.2. A Polícia Militar e a gênese do policial 89
2.2.1. As mulheres na polícia: "destacamentos" identitários, conflitos e esterótipos de gênero 94
2.2.2. A Polícia Militar do Rio de Janeiro: origens e conflitos identitários corporativos 102
2.2.3. Pesquisas brasileiras sobre as Polícias 105
2.3. Identidade e socialização 111
2.3.1. Identidade feminina: afinal, o que é ser mulher? 112
2.3.2. A construção das identidades sociais por meio da socialização: contribuições de Claude Dubar *et alia* 123
2.3.2.1. Identidade e identidade social 128
2.3.2.2. Socialização: construção, desconstrução e reconstrução identitária 136

3. Metodologia 145
3.1. Afiliação paradigmática 146
3.2. As participantes da pesquisa 147
3.3. Métodos de coleta e análise dos dados 152
3.4. Limitações metodológicas 157

4. Resultados 161
4.1. "Nada não mudou. Tudo mudou": O processo de socialização Profissional e a assunção do ethos policial 163
4.1.1. "É você nadar com tubarões e não poder sangrar": Um Percurso difícil 171
4.1.1.1. Eu nunca vou ser truculenta": Policiais, sim, mas nem tanto 171
4.1.1.2. "FEM só serve para servir cafezinho": As múltiplas facetas Da discriminação de gênero da PMERJ 175


PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

4.1.1.3. “A gente não tem recurso pra nada”: Condições de trabalho Adversas e riscos da profissão – A precariedade e a periculosidade do trabalho na PMERJ 187
4.1.1.4. “A gente lida com o desdobramento de ser mãe, esposa e funcionária”: O conflito trabalho-familia 92
4.1.1.5. As “duas polícias”: Uma cultura organização problemática 195
4.1.2. “Eu olhada e achava lindo e dizia: Eu vou ser policial”: Incentivos valiosos 196
4.1.2.1. “Parecia que eu tinha ganhado um presente de natal”: Apoio da família e de parceiros 196
4.1.2.2. “Foi quando eu comecei a ver mulheres fardadas e pensei: É isso que eu quero ser”: A vocação para ser policial 198
4.1.2.3. “Já teve criança que me pediu autógrafo. Isso é a coisa mais linda”: Os sentidos do trabalho 199
4.2. Mais autoritária, mais atenta, mais fria... Elementos identitários emergentes no processo de incorporação de ethos do policial 201
4.2.1. “Positivo”, “copiado”, “ganso”... Uma nova identidade, uma nova postura e, também, uma nova linguagem 202
4.2.2. “Você pensa em fantasmas”: Atenção redobrada, estratégias de segurança e neuroses 206
4.2.3. Mais confiantes e empoderadas: Autossuficiência e independência 207
4.2.4. “O mundo é mau, nós somos maus”: A ingenuidade substituída pela frieza 208
4.2.5. “Pra não ficar muito ruim, eu acabo virando um homenzinho aqui”: A adaptabilidade como uma estratégia de sobrevivência 209
4.3. “Ser policial é uma condição, mas ser policial feminina, eu acho que é muito maior”: A identidade da mulher policial 212
4.4. “Amo os desdobramentos de ser uma mulher”: As permanências do feminino 214

5. Considerações finais 219
5.1. Principais conclusões 219
5.2. Limitações da pesquisa e pesquisas futuras 229

6. Referências Bibliográficas 231
Apêndices 257

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

## Lista de quadros

Quadro 1 – Divisões hierárquicas de oficiais e Praças na PMERJ 92
Quadro 2 – Perfil das entrevistadas 152
Quadro 3 – Títulos das categorias e subcategorias de resultado 156

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

## Lista de tabelas

Tabela 1 – Homens e mulheres em profissões valorizadas, entre os anos 1993 e 2004 65
Tabela 2 – Homens e mulheres em tropas estaduais da Polícia Militar 68

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

*Que nada nos defina, que nada nos sujeite.*
*Que a liberdade seja a nossa própria substância, já que viver é ser livre.*

Simone de Beauvoir

# 1
# Introdução

## 1.1.
## Contextualização

O objetivo desta tese é propor um estudo acerca da construção identitária de mulheres atuantes em uma ocupação tipicamente masculina, a de Policial Militar no Estado do Rio de Janeiro (PMERJ), e dos desdobramentos desta construção, precedida pelo processo de socialização profissional experimentado por estas profissionais, ao entrarem na polícia. Por tratar-se de um trabalho executado em um ambiente masculinizado, hierarquizado e rígido (MINAYO, SOUZA e CONSTANTINO, 2008), ser Policial Militar pode requerer a estas mulheres a incorporação de determinados aspectos identitários diferentes daqueles usualmente associados à identidade feminina, na busca pela assunção do *ethos* do policial.

Desta forma, a atuação de mulheres em um espaço androcêntrico, com uma cultura majoritariamente masculina, suscita a discussão acerca dos processos de construção, desconstrução e reconstrução identitária que a socialização profissional na polícia tende a promover. Além disto, na literatura atinente à identidade do policial militar, há indícios da ruptura identitária brusca necessária para a assunção desta atividade, uma vez que o *ethos* do policial aparece bem definido em alguns estudos sobre o tema (ROUX, 1983; BERGER e LUCKMAN, 1986; CALAZANS, 2004; CUNHA, 2004; SOARES e MUSUMECI, 2005; CAPELLE e MELO, 2010; MORAIS e PAES DE PAULA, 2010) o que requer, além da negociação identitária de gênero, imposta pelo ambiente androcêntrico, uma reconstrução identitária em uma dimensão maior, relacionada ao processo de se tornar policial militar, independente do sexo do indivíduo. Em outros termos, postula-se que a socialização profissional de mulheres em um ambiente repleto de estereótipos masculinos, como é o caso da Polícia militar, tende a provocar um processo de reconstrução identitária bidimensional.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

O entendimento de que a reconstrução identitária das mulheres policiais implica em um duplo desdobramento pressupõe, primeiramente, o rompimento de uma barreira laboral de gênero relevante, em um ambiente com maioria expressiva masculina, algo que também é comum em outras profissões androcêntricas, tais como medicina, engenharia e direito, o que sugere a incorporação de características e hábitos desta profissão que são estereotipados como masculinos, tais como uma postura mais dura e atitudes menos baseadas em emoções (CABRERA, SAUER e THOMAS-HUNT, 2009; CHIES, 2010). Além disto, pressupõe também a incorporação das características comportamentais típicas desta profissão: todos os indivíduos entrantes na polícia, sejam eles homens ou mulheres, parecem experimentar uma reconstrução identitária mais profunda, ao ingressarem na corporação (BERGER e LUCKMAN, 1986),

Comparada por muitos autores a um renascimento, graças à incorporação do *ethos* do policial, definido, dentre outras coisas, pela assunção da postura heróica (SOARES e MUSUMECI, 2005) de um guerreiro, pela necessidade do uso de força física e pela predisposição a se expor a riscos extremos (MORAIS e PAES DE PAULA, 2010).

Assim, entende-se que esse processo de reconstrução é condição para o exercício profissional nesse ambiente particular. Este fato sugere, portanto, o delineamento de uma nova identidade feminina atribuída a estas profissionais, diferente daquela tipicamente atribuída às mulheres, o que confere a estas profissionais a transposição de muitas barreiras.

Desta forma, este estudo tem como finalidade a análise do processo de socialização profissional (HUGHES, 1958; DUBAR, 1997) vivido por mulheres policiais, que precede uma reconstrução identitária necessária para a assunção do *ethos* do policial militar. Junto à análise deste processo, serão, também, analisadas as dificuldades vivenciadas nesse decurso, bem como alguns aspectos que possam tê-lo tornado menos penoso. Além, disso, serão discutidos os principais elementos constitutivos desta nova identidade, levando em conta a atuação profissional destas mulheres na carreira em questão, fortemente marcada por questões de gênero, devido à predominância masculina dos quadros da polícia. Outrossim, este estudo buscará identificar, em contraponto à brusca mudança identitária vivenciada pelas entrevistadas na assunção de suas funções na polícia, os traços identitários estereotipados como femininos, valorizados pelas entrevistadas, que

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

podem ser considerados como uma forma de resistência à assunção da identidade masculinizada tipicamente atribuída ao policial.

A relevância do tema proposto repousa no fato de que, nas últimas décadas, as mudanças observadas no papel social da mulher, oriundas, dentre outras coisas, de novos padrões culturais e do acesso à escolaridade, subsidiaram a entrada crescente das mulheres no mercado de trabalho. Tal inserção imprimiu uma nova configuração ao mercado laboral, o qual passou a ser caracterizado pelo aumento da força de trabalho feminina, especialmente em determinadas categorias profissionais (BRUSCHINI, 2007; CHIES, 2010; CAPELLE e MELO, 2010). Neste contexto, a discussão de aspectos relacionados ao trabalho de mulheres policiais facilita o entendimento deste novo desenho do mercado laboral, uma vez que estas profissionais, no bojo do recente processo de entrada de mulheres nas instituições de segurança pública brasileiras, vêm buscando seus lugares de destaque nestas corporações e, por ainda serem uma minoria relevante nestes ambientes, enfrentam, diariamente, os desafios inerentes à atuação em uma profissão ainda considerada como tipicamente masculina e inadequada para profissionais do sexo feminino.

Sobre isto, Saraiva (2011) atenta para a existência da estigmatização de algumas profissões, consideradas “naturalmente” masculinas ou femininas, de acordo com estereótipos de gênero. Chies (2010), por seu turno, afirma existir uma importante segregação de gênero em diferentes ocupações profissionais. Historicamente, homens e mulheres foram alocados em campos de atuação específicos e considerados “apropriados” para seus sexos (BRUSCHINI E LOMBARDI, 1999). Segundo a autora, estereótipos sociais fundados ao redor de determinados ofícios esboçaram as relações de trabalho e delinearam os territórios em que homens e mulheres se estabeleceram profissionalmente. Além disso, a autora afirma que a própria concepção do trabalho, em termos históricos, era um aspecto reservado ao universo masculino. Assim, muitas profissões, até hoje, são culturalmente relutantes quanto à atuação de mulheres em parceria com os homens e, neste contexto, a Polícia Militar é um exemplo desta relutância (RIBEIRO, 2018).

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

A partir dos anos 1970, entretanto, algumas carreiras tipicamente masculinas passaram a apresentar mudanças em seu perfil, uma vez que o número de engenheiras, médicas e advogadas, por exemplo, aumentou o suficiente para quebrar alguns dos paradigmas de gênero típicos destas ocupações, consideradas redutos masculinos. Assim, mudanças na morfologia do mundo do trabalho permitiram que as mulheres passassem a ocupar outras posições do mundo produtivo, dividindo o espaço com os homens, estes, até então, soberanos em algumas profissões. (BRUSCHINI E LOMBARDI, 1999; BRUSCHINI, 2007; CHIES, 2010).

England (2010) acrescenta que houve a desvalorização, nos últimos anos, das carreiras tradicionalmente femininas, em termos culturais e institucionais, fato que serviu como incentivo para que muitas mulheres ingressassem em carreiras tipicamente masculinas. Poucas mudanças, entretanto, puderam ser vistas na direção oposta. As carreiras que, outrora, eram tipicamente exercidas por mulheres ainda possuem baixos contingentes de profissionais do sexo masculino.

As organizações militares, por sua vez, também experimentaram um aumento do contingente de mulheres, a partir dos anos 1970. A feminização deste setor ocupacional está alinhada às novas tendências do mundo do trabalho, apesar de ser ainda discreta nos dias de hoje. Todavia, segundo Calazans (2004), tais entidades não estão preparadas, em termos culturais ou operacionais, para receber este tipo de efetivo. Estas organizações incutem em seus membros a ideia de superioridade fundamentada em um modelo de herói, intimamente relacionado à componentes de virilidade e masculinidade. Diante disso, o ingresso e socialização de mulheres nestas instituições estão sujeitos a muitas dificuldades, que podem sugerir a necessidade de mudanças relevantes em seus comportamentos (VASCONCELOS, VASCONCELOS e MASCARENHAS, 2004; CAPELLE e MELO, 2010).

A inserção da mulher no mercado de trabalho, as mudanças decorrentes dessa entrada no âmbito doméstico e os impactos destas transformações para a família e a sociedade são alvos constantes de estudos entre os pesquisadores (DEL PRIORE, 2013). A importância do papel da mulher na sociedade e no mundo do trabalho é reforçada pela ampla gama de estudos, na atualidade, que se propõem a investigar este assunto (ALLARD, HAAS e HWANG, 2011; HAMILTON e MARCINKUS, 2011; BALL, CRIBBIE e STEELE, 2013; VON HIPPEL,

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

SEKAQUAPTEWA e MCFARLANE, 2015; DONNELLY *et al*., 2016; SANG, RICHARDS e MARKS, 2016; SOJO, WOOD e GENAT, 2016; WRIGHT, 2016; DOZIER, 2017; SIMS, GONG e HUGHES, 2017).

Nos cenários acadêmicos brasileiro e internacional, muitas são as pesquisas dedicadas a compreender as trajetórias sociais e profissionais das mulheres, ao longo do último século, bem como os aspectos e dificuldades de sua inserção no ambiente de trabalho. Skevington e Baker (1989) afirmam, inclusive, que estudos de gênero são domínios extremamente relevantes, uma vez que todos nós, mulheres e homens, como componentes da sociedade, somos obrigatoriamente membros de categorias de gênero.

O entendimento das dificuldades e nuances da inserção das mulheres no mercado de trabalho também se torna relevante, enquanto objeto de estudo, no âmbito das organizações militares. De acordo com Calazans (2004), o processo de entrada e socialização de mulheres na Polícia Militar do Brasil, iniciado na década de 1950 e intensificado nas décadas de 1970 e 1980, perpassa aspectos concernentes à desconstrução da identidade de mulher, a qual ocorre por meio do "renascimento" destas profissionais como "policial militar feminina", conferindo a elas muitas dificuldades. Além disso, Soares e Musumeci (2005) afirmam que a presença de mulheres na polícia ainda reflete os padrões patriarcais vigentes na sociedade, já que são destinados a elas, em sua maioria, cargos de menor importância e o desempenho de funções equivalentes àquelas realizadas no âmbito doméstico.

Este é o cenário que motivou o presente estudo. O longo e tortuoso processo de inserção das mulheres no mercado de trabalho trouxe consigo toda sorte de desdobramentos, dentre eles mudanças na dinâmica social e uma nova roupagem ao mercado laboral, esta última advinda do aumento da diversidade de pessoas que nele passaram a atuar. Em meio a isto, mesmo após a transposição de muitos desafios e da conquista de determinadas posições profissionais, até então inacessíveis para as mulheres, torna-se válido compreender em que medida a atuação profissional em um ambiente ainda predominantemente masculino influencia a construção da identidade das mulheres nele atuantes.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

A inserção profissional e a socialização das mulheres na Polícia Militar podem significar a superação de muitos reveses, relacionados à histórica predominância masculina da instituição e à falta de preparo e receptividade da corporação, para com seus novos membros femininos (CAPELLE e MELO, 2010). Ademais, a socialização destas profissionais neste ambiente pode contribuir para a construção de novas identidades femininas, diferentes da tradicional, ressignificando, em certa medida, o sentido do que é ser mulher. Assim, vale à pena investigar de que forma a atuação nesta profissão contribui para a reconstrução da identidade destas mulheres, levando em conta as dificuldades, restrições e preconceitos por elas sofridos, oriundos, dentre outros aspectos, dos estereótipos de gênero tão fortemente incutidos neste contexto.

## 1.2. Objetivos do estudo

Este estudo tem como objetivo principal analisar o processo de socialização profissional vivido por policiais femininas atuantes na Polícia Militar do Rio de Janeiro, que resulta na assunção da identidade policial, identificando as etapas deste processo e os aspectos ou condições que tornaram este decurso desafiador, levando em consideração a transposição das dificuldades inerentes aos estereótipos de gênero impressos nesta profissão e das limitações operacionais e culturais, típicas da carreira de policial militar;

Diante deste objetivo primário, torna-se válido desdobrá-lo para os seguintes objetivos secundários:

1) Identificar as dificuldades inerentes ao processo de assunção do *ethos* do policial.
2) Identificar, em contraponto aos aspectos dificultadores inerentes ao processo de assunção do *ethos* do policial, os aspectos ou condições que possam ter sido facilitadores deste processo, tornando-o, na medida do possível, menos penoso;
3) Analisar os elementos identitários incorporados pelas entrevistadas, no transcurso da incorporação do *ethos* do policial e no processo de adaptação e socialização neste nicho profissional masculinizado, hierarquizado e rígido;

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

4) Compreender a construção identitária resultante desse processo, que culmina na construção identidade da mulher policial, analisando a percepção das entrevistadas acerca desta nova identidade, bem como os dilemas e dificuldades inerentes a ela.
5) Identificar os traços identitários estereotipados como femininos, ressaltados pelas entrevistadas ao se descreverem, que podem ser considerados como uma forma de resistência à incorporação de uma identidade masculinizada e embrutecida, tal qual se sugere que seja a identidade típica do policial.

## 1.3. Relevância do estudo

A relevância desta pesquisa repousa sobre dois aspectos principais: 1) o panorama atual da literatura de gênero, que ainda oferece muitas possibilidades de pesquisa, principalmente no campo da Administração, no Brasil (CAPELLE *et al*., 2007; ANDRADE, MACEDO e OLIVEIRA, 2014; FERREIRA *et al*., 2015); 2) a lacuna teórica observada na pesquisa bibliográfica precedente à confecção desta tese, a qual indica uma carência de estudos que investiguem os aspectos identitários de mulheres atuantes na Polícia Militar do Rio de Janeiro, à luz de referenciais teóricos atinentes ao tema em questão.

Souza, Corvino e Lopes (2013), em estudo bibliométrico acerca das publicações brasileiras que trataram de temas de gênero em periódicos de Administração nacionais de prestígio, entre os anos 2000 e 2010, verificaram que, durante o período analisado, o número de artigos publicados foi bastante modesto, o que reforça a tese de que o tema ainda não está consolidado nas agendas dos pesquisadores neste campo. Ainda, segundo os autores, é possível observar uma grande lacuna em termos das temáticas abordadas nos artigos existentes, já que estes abordam o tema gênero sob uma perspectiva que reforça a visão biológica do termo, acentuando de forma negativa as diferenças entre homens e mulheres.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Diante do exposto, cabe apontar para a importância deste estudo, o qual, por meio de entendimento acerca da realidade das mulheres em um contexto social específico e androcêntrico, qual seja, a Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro, pode fornecer reflexões valiosas acerca das várias dificuldades enfrentadas pelas mulheres atuantes em categorias profissionais tão fortemente marcadas por questões de gênero.

Diante das limitações que a literatura aponta acerca dos estudos de gênero e, mais especificamente, do status ainda incipiente das pesquisas sobre este tema no campo da Administração (CAPELLE *et al*., 2007; ANDRADE, MACEDO e OLIVEIRA, 2014; FERREIRA *et al.*, 2015), torna-se válido ressaltar a relevância, em termos sociais e organizacionais, do entendimento do árduo percurso trilhado pelas mulheres em sua inserção no mercado de trabalho, o que pode contribuir para a busca de soluções que diminuam as grandes disparidades observadas nas mais variadas carreiras. As brechas existentes nos estudos sobre o tema, no âmbito organizacional, trazem à tona a necessidade de se proporem novas perspectivas acerca das carreiras femininas contemporâneas, as quais poderiam tornar mais igualitárias as experiências profissionais de homens e mulheres.

Assim, frente às lacunas de pesquisa observadas, a relevância da presente tese, em termos de sua contribuição teórica, é fundamentada em extensa revisão de literatura, a qual indicou inúmeros estudos que se propuseram a compreender a inserção, ascensão e a construção da identidade de mulheres que atuam em ambientes profissionais androcêntricos. Estes estudos demonstram que estas profissionais, atuantes em profissões como medicina direito, engenharia e áreas científicas, por exemplo, além da polícia, devem romper as barreiras de gênero existentes em seus ambientes de trabalho (KRINGEN e NOVICH, 2018), na busca pelo estabelecimento de uma relação de pertença para com suas organizações e seus pares do sexo masculino, reconstruindo ou negociando suas identidades a partir das identidades tipicamente masculinas destas profissões (BRUSCHINI e LOMBARDI, 1999; MILLER, 2004; FALKNER, 2009; LOUREIRO *et al*., 2012; HATMAKER, 2013; MARTIN e BARNARD, 2013; CARLI *et al*. 2016; DOZIER, 2017; LOMBARDI, 2017; MARTINS, 2017; PRINGLE *et al*., 2017).

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Desta forma, vale acrescentar que a construção identitária de policiais femininas, além de contemplar os aspectos acima descritos, no tocante às barreiras laborais de gênero (KRINGEN e NOVICH, 2018) tão fortemente incutidas na Polícia, perpassa outra dimensão, o que faz do processo de construção identitária de policias femininas um processo bidimensional.

Chama-se, nesta tese, este processo de bidimensional porque, além da transposição das dificuldades inerentes à incorporação das características pessoais típicas desta profissão androcêntrica com fortes componentes de machismo, vivenciada pelas mulheres, todos os indivíduos entrantes na polícia, sejam eles homens ou mulheres, experimentam uma reconstrução identitária extrema ao ingressarem na corporação (BERGER e LUCKMAN, 1986), comparada por muitos autores a um renascimento, caracterizado pelo achatamento da individualidade (ROUX, 1983, CUNHA, 2004). Argumenta-se, portanto, que a incorporação do *ethos* do policial, fundamentada em preceitos militares e sacramentada por um contexto simbólico de personificação de um super-herói (SOARES e MUSUMECI, 2005) e de um guerreiro, de força física extrema e alta propensão a riscos (MORAIS e PAES DE PAULA, 2010), é bastante intensa não apenas para mulheres, mas também para os homens. Em outros termos, ser policial pressupõe não apenas a incorporação de atitudes tidas como masculinas, mas também a adesão a um *ethos* forte, estereotipado e bastante peculiar.

Não obstante, é cabível apontar que a literatura sobre identidade de indivíduos atuantes em ocupações estereotipadas enfatiza, de maneira geral, os processos de mudança identitária ou os conflitos identitários vividos por estes profissionais. Diante disto, esta tese traz, também, uma contribuição fundamentada no fato de os estudos sobre o tema não darem ênfase aos elementos remanescentes do perfil identitário precedente ao processo de socialização, ou seja, os aspectos de resistência na identidade destes profissionais, o que significam novas perspectivas para a literatura de identidade. Além disso, a sugestão de novos perfis de feminilidade, advindos de um processo de socialização repleto de nuances, por seu turno, consiste em novos horizontes para a literatura de gênero.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Desta forma, esta tese propõe um estudo acerca do processo de socialização profissional de policiais femininas e da descrição dos aspectos emergentes da reconstrução identitária bidimensional decorrente deste processo, os quais resultam em uma nova identidade feminina, moldada pela incorporação dos aspectos tipicamente masculinos inerentes à profissão de policial, além da assunção do *ethos* do policial, sendo este, por si só, responsável por grandes mudanças identitárias para policiais de ambos os sexos.

As organizações militares, de forma geral, têm sido alvo de estudos sob algumas perspectivas específicas e temáticas pouco variadas. No que tange às Polícias Militar e Civil, estas categorias vêm sendo investigadas quanto a aspectos subjetivos atinentes, por exemplo, ao ambiente de constante pressão ao qual seus membros são submetidos na rotina de trabalho e o estresse ocupacional decorrente deste ambiente (MINAYO, SOUZA e CONSTANTINO, 2008; ALMEIDA *et al*., 2017; ALMEIDA *et al*., 2018).

As relações de poder atravessadas por questões de gênero, facilmente observadas neste nicho ocupacional, são alvo de interesse dos pesquisadores, haja vista a quantidade de estudos que se propões e investigar o tema, nas polícias de diferentes Estados do Brasil (LOPES e BRASIL, 2010; NASCIMENTO RIBEIRO E GARCIA, 2015; ALVES E FRANÇA, 2018)

Já o tema identidade é um campo fértil de pesquisa no âmbito das organizações militares e, principalmente, nas Polícias. Ainda assim, a literatura existente sobre o assunto carece de novas perspectivas, dada a sua complexidade. De acordo com Ribeiro (2018), até o ano de 2013, o número de artigos, dissertações de mestrado, teses de doutorado e livros que abordavam o tema era bastante modesto e, ainda, não se propunha a abordar a questão identitária sob uma perspectiva atinente ao processo de socialização e às questões de gênero. Vale ressaltar, portanto, que as questões de gênero se tornaram relevantes neste universo, após o ingresso recente de mulheres nas instituições de segurança pública e a emergência de um novo perfil profissional no contexto em questão.

Os aspectos identitários de policiais foram pesquisados em estudos como o de Locatelli *et al*. (2013), que se propuseram a analisar a identidade profissional dos membros femininos da corregedoria da Polícia Civil do Rio Grande do Sul. Morais e Paes de Paula (2010) relacionaram a ideologia organizacional à formação da identidade profissional de Policiais Rodoviários do Estado de Minas

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Gerais. Já Locatelli *et al*. (2013), em estudo realizado junto à Corregedoria Geral da Polícia Civil de Porto Alegre, investigaram relações de gênero entre homens e mulheres policiais, em busca da percepção dos participantes acerca do tratamento pessoal, divisão de tarefas e possibilidades de ascensão profissional, na instituição.

De forma mais específica, ainda na esfera dos estudos identitários, a construção da identidade feminina de policiais foi estudada por Rosa (2012), sob uma perspectiva analítica que se limitou às perspectivas teóricas de gênero, analisadas a partir da observação das diferenças socialmente construídas entre homens e mulheres. Assim, em sua dissertação de mestrado, a autora investigou a inserção de mulheres nas carreiras policiais militar e civil e as concessões e negociações identitárias sofridas pelas entrevistadas, relativas à adaptação neste contexto profissional. O trabalho de Rosa (2012) teve como objetivos: o entendimento dos fatores que levaram as entrevistadas a escolherem suas carreiras na polícia, a percepção delas sobre suas atuações como mulheres policiais, as dificuldades por elas enfrentadas na negociação de suas identidades de gênero, as mudanças percebidas em suas vidas desde a entrada na polícia e as diferenças de nível hierárquico entre as participantes, nas duas instituições analisadas, ou seja, as polícias militar e civil.

Diante disto, é possível dizer que o estudo de Rosa (2012) trata de tema correlato ao objeto de estudo aqui eleito, ou seja, o entendimento da construção identitária de policiais femininas. Por outro lado, em busca da ampliação das perspectivas dos estudos identitários na carreira policial, a relevância e originalidade da presente tese repousam na sua perspectiva teórico-analítica, uma vez que, aqui, tal tema será tratado não somente levando-se em conta os aspectos relativos às questões de gênero, mas também sob a lógica da construção identitária relativa ao *ethos* do policial, além de teorias sobre identidade, construção identitária e socialização profissional amplamente utilizadas em pesquisas acadêmicas e de grande aderência aos objetivos deste trabalho. Além disto, Rosa (2012) não considera, em seu estudo, os aspectos identitários das entrevistadas remanescentes de seus perfis anteriores à entrada na polícia.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Sendo assim, a análise dos dados oriundos da pesquisa de campo que será realizada na consecução dos objetivos desta tese terá, como pano de fundo, perspectivas teóricas tais como os aspectos concernentes à inserção das mulheres no mercado de trabalho e outras questões, como as carreiras estereotipadas quanto ao gênero (CHIES, 2010; CARLI *et al*., 2016) e os aspectos constitutivos da identidade feminina na contemporaneidade (DUBAR, 2006; CHIES, 2010).

Além disto, a vertente analítica que será utilizada para discussão dos aspectos subjacentes ao tema central escolhido nesta pesquisa, ou seja, a construção identitária das mulheres policiais, basear-se-á nas contribuições teóricas de Claude Dubar, junto a outros autores expoentes neste tema, de forma complementar. Assim, serão utilizadas, nas análises, a teoria de identidade e socialização, além das definições propostas pelo autor sobre identidade, formas identitárias e o processo de socialização profissional (HUGHES, 1958; DUBAR, 1994; 1996; 1997; 1998a; 1998b; 2001; 2006; 2013).

As acepções de Dubar (1994; 1996; 1997; 1998a; 1998b; 2001; 2006; 2013) e Hughes (1958) serão tratadas em conjunto com estudos realizados sobre a Polícia Militar e que trazem insumos importantes sobre o entendimento da realidade a ser pesquisada, tais como os processos de socialização e construção identitária de policiais descritos por Cunha (2004) e Minayo, Souza e Constantino (2008), bem como a situação das mulheres na Polícia Militar, tal qual retratado por Mourão *et al*. (2016) e Ribeiro (2018), junto a outros estudos importantes sobre estes temas.

Ainda sobre a relevância deste estudo, no que diz respeito à escolha, especificamente, da Polícia Militar do Rio de Janeiro, cabe tecer algumas considerações. As pesquisas realizadas sobre a polícia militar brasileira apresentam caráter difuso, em termos geográficos. O grande número de estados brasileiros, sendo cada um deles possuidor de sua própria corporação, a consequente descentralização dos comandos e as distâncias continentais que separam, por exemplo, os batalhões da Paraíba e do Rio Grande do Sul podem representar limitações nos achados dos estudos realizados neste universo profissional.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

De acordo com Zouain, Cruz e Ross (2008), os estados brasileiros são possuidores de culturas muito particulares, em meio às quais o processo de formação dos policiais militares assume formas próprias. Cada estado possui diferentes dinâmicas e espaços geográficos, o que faz com que as condutas dos membros destas corporações se adequem ao ambiente e, portanto, sejam distintas em cada contexto.

A PMERJ, pioneira dentre todas as policias brasileiras, é caracterizada por uma cultura institucional forte, repleta de mitos, símbolos e insígnias. Dentro da entidade em foco, as mulheres representam, somente, 9,8% de todo o efetivo, de acordo com informações fornecidas pelo site desta instituição. Assim, estudar a PMERJ constitui, além de um desafio, dadas suas particularidades, uma importante contribuição à literatura atinente ao entendimento das questões de gênero do universo policial militar, no Brasil (MINAYO, SOUZA E CONSTANTINO, 2008).

A pouca variedade de estudos sobre os aspectos subjetivos inerentes à atuação das mulheres na carreira policial, os meandros relacionados às barreiras de gênero, bem como a transposição das questões relacionadas à estereotipização da carreira merecem destaque. Diante disto, o entendimento da construção identitária de mulheres policiais, no contexto aqui exposto, torna-se ponto relevante para o delineamento de novas perspectivas e contribuições para os estudos de gênero, no Brasil.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

## 1.4. Delimitações da pesquisa

A partir dos objetivos eleitos para esta tese, cabe delimitar as fronteiras da investigação que foi realizada. O foco desta pesquisa foi limitado às questões relacionadas à construção identitária e socialização de mulheres no contexto profissional escolhido, sob uma perspectiva de gênero e sob as lentes teóricas atinentes ao processo de construção identitária e socialização profissional.

A justificativa para esta delimitação repousa na relevância atribuída aos processos peculiares vivenciados por um indivíduo no seu ingresso na Polícia Militar. Entende-se que, além da assimilação de técnicas de trabalho e políticas organizacionais, é possível observar o “nascimento” de um novo sujeito, ocorrido

a partir da assunção de uma nova visão de mundo e do desenvolvimento de uma nova identidade pessoal e profissional, através da socialização na corporação (CUNHA, 2004).

No caso das mulheres policiais, este processo assume contornos ainda mais críticos. Segundo Mourão *et al*. (2016), o contingente feminino da Polícia Militar é alvo de grandes dimensões de projeções negativas, já que as mulheres representam o extremo oposto do que se espera de um policial, em termos de força e contundência, pondo em xeque a identidade policial típica.

Sendo assim, o estudo abordará: aspectos identitários emergentes e remanescentes, após a reconstrução identitária decorrente da entrada das entrevistadas na polícia; as motivações que as levaram a escolher a carreira de Policial Militar; os sentidos que as entrevistadas atribuem a seus trabalhos na PMERJ; os principais desafios enfrentados pelas entrevistadas, relacionados à transposição dos estereótipos de gênero impressos nesta profissão e à assunção do *ethos* do policial; as opiniões das entrevistadas sobre o que é ser mulher na contemporaneidade e sobre o que é ser mulher na Polícia.

A produção acadêmica sobre a Polícia Militar revela que as questões de gênero são atravessadas por aspectos que podem, por exemplo, envolver as relações de poder ou o perfil da liderança à qual os policiais estão submetidos. Entretanto, para esta tese, estas questões não serão abordadas, visto que tais construtos, por si só, são suficientemente complexos e dignos de uma investigação exclusiva, sob outras lentes teóricas.

Além disto, no tocante à questão da liderança da PMERJ, não foram realizadas entrevistas com Policiais Oficiais do sexo feminino, devido ao entendimento que se trata de uma outra carreira, com diferentes mecanismos de entrada na corporação e rotinas profissionais distintas, o que limitou o escopo da pesquisa às policiais do círculo das Praças, ou seja, aquelas hierarquicamente subordinadas aos Oficiais.

Desta forma, este estudo não abordará: as relações de poder facilmente observáveis e amplamente exploradas em estudos no contexto em questão; os perfis de liderança ou aspectos culturais específicos dos batalhões onde as entrevistadas atuam; antecedentes ou consequências de aspectos relacionados a possíveis quadros de estresse ocupacional das mulheres policiais.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Embora a literatura de gênero aponte como limitação de algumas pesquisas o fato de questões raciais não serem levados em conta nas análises, a opção pela discussão das questões identitárias e de transposição de barreiras de gênero foi eleita como a principal para a consecução dos objetivos desta tese. Desta forma, o conceito de interseccionalidade (COLLINS 2000; CHOO e FERREE 2010; CHO, CRENSHAW e MCCALL 2013; RIDGEWAY e KRICHELI-KATZ 2013; WILLIAMS, 2013), a partir do qual se levam em consideração as relações entre raça, sexualidade e classe social, não foi considerado, de forma isolada, no decorrer do processo analítico dos dados coletados em campo.

Os objetivos desta pesquisa, bem como as características peculiares da PMERJ, as quais serão exploradas em outra seção desta tese, justificam a construção da revisão de literatura deste estudo não ter buscado trabalhos referentes a instituições policiais em um âmbito internacional. Assim, nesta tese, serão tecidas considerações teóricas atinentes, somente, às polícias brasileiras e, mais especificamente e de forma analítica, à Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro. As referências internacionais citadas no capítulo dedicado à Polícia têm a finalidade de enriquecer a visão acerca das corporações policiais, num âmbito geral, mas elas não serão utilizadas como bases teóricas essenciais nas análises do material colhido em campo.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

## 1.5. Organização da tese

A presente tese está organizada da seguinte forma: o capítulo introdutório traz considerações acerca dos conceitos chave para o desenvolvimento da pesquisa, além dos objetivos perseguidos na realização da investigação em campo, junto às delimitações que serviram de guia para a confecção deste trabalho e à explicação detalhada sobre a relevância do tema proposto.

O segundo capítulo, dividido em três grandes blocos e estruturado de acordo com a revisão de literatura pertinente à construção desta tese, versa, primeiramente, sobre a origem dos estudos de gênero e o processo de inserção de mulheres no mercado de trabalho, sob uma perspectiva histórica, desde tempos remotos até o século XXI, além de trazer considerações relevantes sobre homens e mulheres em carreiras estereotipadas quanto ao gênero. Em seguida, o segundo

bloco traz uma análise da Polícia e suas particularidades, em âmbito nacional e, mais especificamente, sobre a PMERJ, bem como reflete acerca da atuação de mulheres na corporação. Por fim, o terceiro bloco apresenta uma revisão de literatura acerca dos conceitos de identidade e socialização, bem como o referencial teórico que será utilizado na análise das entrevistas realizadas para o atingimento dos objetivos desta pesquisa, quais sejam, as teorias identitárias e de socialização.

As considerações metodológicas são apresentadas no terceiro capítulo, junto à afiliação paradigmática escolhida para o estudo, a apresentação das características pessoais e demográficas das policias entrevistadas, a descrição dos métodos de coleta e análise de dados e, finalmente, algumas limitações metodológicas inerentes às técnicas selecionadas para a pesquisa.

Os resultados da pesquisa de campo e as conclusões tiradas a partir das análises, junto às limitações da pesquisa e às sugestões de pesquisas futuras são apresentados, respectivamente, nos capítulos quarto e quinto, os quais precedem, então, a lista bibliográfica que serviu de arcabouço teórico para a confecção da pesquisa em tela. Por fim, os anexos mostram a compilação dos resultados da pesquisa bibliométrica que teve como objetivo mapear a produção acadêmica brasileira sobre as polícias, além do roteiro de entrevista utilizado nos encontros com as policiais.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

# 2
# Referencial teórico

Neste capítulo serão apresentados os conceitos teóricos considerados relevantes para a consecução dos objetivos desta tese, que se propõe a investigar dos aspectos identitários emergentes no processo de socialização profissional de mulheres atuantes na Polícia Militar do Rio de Janeiro (PMERJ), levando em conta a atuação profissional destas mulheres em uma carreira estereotipada quanto ao gênero e predominantemente masculina.

Assim, esta seção está dividida em três grandes blocos, os quais trazem conceitos importantes sobre os temas de interesse para a discussão dos resultados este trabalho, a saber: 1) as origens dos estudos de gênero, o longo processo de inserção da mulher no mercado laboral e suas sinuosidades históricas e contemporâneas, além de considerações sobre algumas carreiras estereotipadas quanto ao gênero; 2) a Polícia Militar e algumas de suas características, as mulheres policiais e a Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro e suas singularidades; 3) a teoria identitária de Claude Dubar e suas contribuições para o entendimento da construção das identidades e da socialização de indivíduos, além de outras referências relevantes sobre o assunto.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

## 2.1.
## Gênero e trabalho: inserção e ascensão feminina no mundo laboral e estereótipos profissionais

O entendimento da atual realidade profissional das mulheres pode ser facilitado pelo conhecimento da trajetória histórica da inserção feminina no mundo social e do trabalho. De forma sintética, é possível dizer que a mulher trabalha há centenas de anos, já tendo sido fazendeira, lavadeira e escrava. No início do século XX, uma parte expressiva do proletariado era formada por mulheres. A partir da década de 1970, a participação feminina em grupos intelectuais e em profissões mais diversificadas ganhou força, sacramentando a entrada das mulheres no mundo do trabalho (DEL PRIORE, 2013).

Entretanto, a apreciação do fenômeno de entrada da mulher no mundo do trabalho é possível, em grande parte, graças aos estudos que se dedicam a este fim, os quais são chamados estudos de gênero. Esta tese, por se enquadrar nesta categoria de análise, traz, também, uma breve explanação acerca das origens deste campo de pesquisa, junto a algumas reflexões.

Assim, nas subseções seguintes, serão apresentados, além das considerações sobre os estudos de gênero, alguns aspectos sobre a entrada das mulheres na sociedade e no mercado de trabalho, em dois grandes períodos: o primeiro trata de eras historicamente longínquas, caminhando até o final do século XIX, período no qual as mulheres experimentavam a clausura em suas próprias casas e vivenciaram o início de uma trajetória profissional, marcada por dificuldades e barreiras. O segundo, por sua vez, apresenta, da virada do século XX e até os dias atuais, alguns avanços para as profissionais femininas, em termos de oportunidades e condições de trabalho, ainda que tais avanços sejam, fatalmente, associados a privações e sacrifícios, das mais variadas naturezas.

De forma complementar ao entendimento sobre as mulheres no mundo do trabalho, esta seção também versará sobre os estereótipos de gênero incutidos em algumas categorias profissionais, além de um panorama das segregações observadas no mercado de trabalho, oriundas, em grande medida, da naturalização destes estereótipos em diversos setores produtivos.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

### 2.1.1.
### Gênero em foco: origens e perspectivas

A temática de gênero vem galgando, aos poucos, o seu lugar nas agendas de pesquisa brasileiras e nos estudos organizacionais. Somente no ano de 2009 este assunto passou a ser tema de relevância no Encontro da Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração (EnANPAD), o que ainda confere ao campo um status embrionário (CAPELLE *et al*., 2007; MATOS, 2008), que oferece grandes possibilidades de pesquisa, ao mesmo tempo que apresenta limitações. Estas limitações são, de acordo com Scavone (2008), de cunho ontológico e epistemológico, uma vez que o entendimento da dinâmica entre os gêneros, no âmbito organizacional, é marcado por disputas pessoais e específicas travadas por homens e mulheres, na busca por seu espaço social.

De acordo com Chies (2010), estudos de gênero têm como objetivo obter o entendimento dos papéis de homens e mulheres, em diferentes contextos sociais e temporais e como estes papéis mantêm ou alteram a ordem social. O aumento do interesse por este tópico ocorreu na década de 1960, em meio aos movimentos feministas, sendo os estudos, então, associados diretamente às mulheres e sua realidade social. Ao longo dos anos, passou-se a investigar, também, aspectos relacionados ao universo masculino (SCOTT, 1990). De acordo com Andrade, Macedo e Oliveira (2014), os últimos 40 anos foram responsáveis pelo crescimento do interesse pelo tema, no âmbito organizacional.

Adicionalmente, de forma crítica aos estudos de gênero já realizados, Bruschini (2007) sugere que seja levado em consideração o lugar que as mulheres ocupam na sociedade, definido de forma primária por seu papel no seio da família. Os múltiplos papéis femininos devem receber a devida atenção em estudos sobre o tema, uma vez que, para as mulheres, "a vivência do trabalho implica sempre a combinação dessas esferas, seja pela articulação, seja pela superposição, tanto no meio urbano quanto no rural" (BRUSCHINI, 2007, p. 15).

De acordo com Cerchiaro, Ayrosa e Zouain (2009), parcela expressiva da produção acadêmica neste campo é feita por homens e para os homens, o que, segundo os autores, coloca em cheque a validade dos conhecimentos gerados em pesquisas científicas, os quais podem estar sujeitos a refletir uma visão unilateral e parcial em seus resultados, conferindo às mulheres a assunção do papel de uma categoria subjugada e inferior. Beauvoir (2016) acrescenta que "tudo o que os homens escreveram sobre as mulheres deve ser suspeito, pois eles são, ao mesmo tempo, juiz e parte" (BEAUVOIR, 2016, p. 18).

Em meados do século XX, em meio a um contexto social urbano-industrial moderno, o movimento progressivo de entrada das mulheres no mercado de trabalho deu voz às demandas feministas, a partir da nova realidade imposta às mulheres, nesta época: a dupla jornada de trabalho e a difícil conciliação da vida familiar e profissional. A problematização da questão dos sexos no mercado de trabalho é, então, fruto do chamado "projeto sociológico feminista", que emerge como uma crítica à ausência desta problematização na teoria marxista, a qual não levava em conta a origem dos traços de hierarquia entre os gêneros, em atividades assalariadas (SCAVONE, 2008).

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Nesta conjuntura, os estudos gênero, um dia já denominados “estudos sobre mulheres” (SCOTT, 1995), emergiram em um contexto contemporâneo aos marcos iniciais dos movimentos feministas desta época, na Europa e nos Estados unidos, mais específica e intensamente, na década de 1960. Assim, pode-se observar o surgimento de grupos acadêmicos que, sob uma lógica crítica, deram origem aos estudos sobre a subordinação feminina e a busca pela igualdade entre os indivíduos (MATOS, 2008).

A partir disto, é possível observar o nascimento de um campo científico profícuo, que se comprometeu a transformar as relações de dominação entre os sexos e o poder masculino. Além disto, os estudos desta época buscaram respostas acerca dos problemas constituintes das relações de gênero na sociedade, por meio de reflexões que envolviam política e raça e desvelaram alguns dos aspectos das disparidades ocultas na dinâmica social (SCAVONE, 2008).

Obras seminais neste campo, anteriores a essa época, já demonstravam interesse pelas questões das mulheres e sua posição social, tais como as de Madeleine Guilbert (1946) e de Margareth Mead (1948), nos campos da sociologia e da antropologia, respectivamente. Entretanto, foi Simone de Beauvoir, em 1949, que incrementou substancialmente o debate sobre o lugar na mulher na sociedade, desde tempos remotos, lançando uma das mais importantes matrizes teóricas sobre o assunto: o livro intitulado “O segundo sexo”.

A relevância da obra de Beauvoir repousa no fato dela ter sido a primeira autora que sugeriu a perspectiva do gênero, de forma alternativa à visão biológica, uma vez que, segundo ela, a mulher, ao longo de sua existência, se torna mulher, fato que destaca os aspectos relativos à feminilidade de seus pressupostos biológicos (SCAVONE, 2008).

Este pensamento, de acordo com Andrade, Macedo e Oliveira (2014) traz o gênero como uma categoria analítica necessária à compreensão da desigualdade entre homens e mulheres, nos âmbitos público e privados, atribuindo um aspecto de construção social a esta desigualdade e propondo formas de suavizá-la ou desconstruí-la. Assim, esta categoria vem sendo explorada desde a década de 1970 (RUBIN, 1975; SCOTT, 1986; WEST e ZIMMERMAN, 1987) e protesta sobre os determinismos biológicos (SCOTT, 1995) impostos às mulheres, os quais acentuam as supostas diferenças entre elas e os homens.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Segundo Pinsky (2009), o termo “sexo” passou, então, a ser questionado por remeter, somente, à estrutura biológica dos indivíduos, como categoria essencializante da natureza, quase sempre utilizada de forma binária (WEST e ZIMMERMAN, 1987; MATOS, 2008). Por outro lado, a palavra “gênero” serviu para enfatizar aspectos culturais, ligados ao masculino e ao feminino, relacionados às diferenças sexuais, mas que também enfatiza traços subjetivos e de construção histórica e social (WEST e ZIMMERMAN, 1987). Além disto, segundo Matos (2008), o conceito de gênero abriu precedentes para questionamentos das próprias categorias dicotômicas de homem-mulher e feminino-masculino, que passaram a ser alvo de um processo de desconstrução.

Esta definição também foi proposta pela pesquisadora feminista inglesa Gayle Rubin (1975), que, de forma crítica, postulou acerca da opressão e subordinação recorrentes às quais se submetiam as mulheres, lançando mão de bases teóricas da antropologia, da psicanálise e do marxismo. Assim, segundo esta autora, gênero é uma segmentação dos sexos socialmente imposta e reproduzida nas relações sociais, dando origem ao chamado sistema de sexo/gênero (SCAVONE, 2008).

Em 1986, outro grande marco para os estudos de gênero foi publicado: o livro “Gender: A useful category of historical analysis”, da historiadora Joan Scott. Esta obra sacramentou o gênero como uma categoria de análise, de modo que propôs que os trabalhos deste campo se preocupassem não somente com as diferenças sexuais, mas, também, em fornecer explicações para o fenômeno da dominação das mulheres e elaborar teorias elucidativas sobre as causas originais desta dominação (PINSKY, 2009). Sob influência de autores como Michel Foucault e Gilles Deleuze, Scott critica o pressuposto iluminista da existência de um único sujeito universal, ideia esta que fundamenta o discurso da superioridade do sexo masculino.

Desta forma, Scott define gênero como “o elemento constitutivo de relações sociais, baseado nas diferenças percebidas entre os sexos, além de uma forma primeira de significar as relações sexuais” (SCOTT, 1995, p. 21). Ainda segundo ela, a consideração do gênero como uma categoria analítica é uma forma de “detectar os princípios legais, tradicionais, ideológicos que fundamentam as desigualdades de gênero” (SCOTT, 1995, p. 21).

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Scott (1992), não se limita a estas definições e postula o gênero como um elemento constitutivo das relações sociais, baseado nas diferenças entre os sexos. É uma categoria de análise histórica, política e cultural, que exprime relações de poder e pode ser utilizada frente a diferentes categorias, tais quais classe, etnia, raça, levando em conta as possibilidades de mudança na dinâmica social entre homens e mulheres.

O pensamento feminista, apesar de ter como fio condutor o questionamento à subordinação das mulheres pelos homens, não pode ser considerado um campo de conhecimento unificado, porquanto o conceito de gênero foi apropriado por distintas áreas do conhecimento (SCAVONE, 2008).

A seara das propostas feministas, sob uma perspectiva organizacional, foi sistematizada por Calás e Smircich (1996), em um texto que trata desta diversidade. As autoras identificaram seis principais vertentes que trazem importantes contribuições para o entendimento das questões de gênero, em diferentes contextos sociais e temporais: teoria feminista liberal (maioria expressiva dos artigos sobre o tema, no âmbito brasileiro), teoria feminista radical, teoria feminista marxista, teoria feminista psicanalítica, teoria feminista terceiro-mundista ou pós-colonialista, teoria feminista pós-estruturalista ou pós moderna.

Assim, as autoras sugerem que cada uma das diferentes escolas feministas, ao apresentarem suas interseções com outras teorias organizacionais, enfatizam ou negligenciam determinados elementos das organizações. Desta forma, segundo elas, cada corrente aborda o problema das assimetrias de gênero de formas distintas e, assim, propõem diversas soluções. Estas perspectivas não possuem suas fronteiras conceituais perfeitamente definidas, sendo cada uma relevante, a seu ponto, para a reflexão acerca dos problemas de gênero (CAPELLE *et al*. 2007).

Dentre as teorias expostas, a teoria feminista liberal é aquela que possui maior alinhamento com a presente tese, uma vez que esta vertente questiona os papéis sociais impostos às mulheres, sugerindo que estes papéis vão além das atividades ligadas à esfera doméstica e à maternidade. Além disto, protesta quanto aos estereótipos de gênero incutidos nas relações entre os sexos e sugere julgamentos meritocráticos e objetivos para a colocação e ascensão das mulheres no mercado de trabalho.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Em meio ao entendimento da origem e do desenvolvimento do conceito de gênero, enquanto categoria de análise, Pinsky (2009) aponta algumas restrições para este campo de pesquisa. Segundo a autora, boa parte dos estudos ainda categorizam os objetos de investigação enquanto “homens” ou “mulheres”, o que representa um obstáculo ao conceito multidimensional inerente ao construto, uma vez que ele pode, também, ser aplicado a pesquisas que versem sobre diferentes manifestações de sexualidade, maternidade, paternidade, relações familiares ou laborais e, ainda a outras áreas científicas, para além das ciências sociais, tal qual a Medicina. Sobre isto, Scott (1995) acrescenta que a compreensão das relações humanas deveria ser feita de forma conjunta, com ambos os sexos em foco e, não somente, por meio de estudos sobre homens ou estudos sobre mulheres (SCOTT, 1995).

Além disso, Scavone (2008) aponta que ainda há, na academia, diversos preconceitos dirigidos a quaisquer manifestações dos estudos feministas e dos estudos de gênero, baseados na ideia de estes serem menos relevantes do que outras questões de cunho político, por exemplo.

Mesmo ante tais percalços, Matos (2008) defende que os estudos de gênero são capazes de ressignificar algumas das dimensões fundamentais das ciências humanas, aplicando novas perspectivas analíticas a pesquisas que versem sobre classe social, faixas etárias, raça, orientação sexual, suavizando as estruturas modernas que ainda ecoam as ideias de opressão difundidas por muitos séculos, ao longo da história da humanidade.

Assim, cabe entender, a partir de um recorte temporal um pouco mais amplo, como se deu o lugar da mulher em diferentes momentos da história, frente à situação de dominação masculina predominante ao longo de grande parte do desenvolvimento da humanidade. Além disso, é válido apreender como as estruturas de opressão agiram sobre o sexo feminino, criando barreiras ao estabelecimento das mulheres na sociedade e no universo laboral, até os presentes dias.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

### 2.1.2.
### De tempos primitivos até a era colonial: dos sacrifícios do nomadismo à clausura doméstica e, por fim, às escolas e fábricas.

A situação da mulher em eras primitivas é pouco conhecida pelos pesquisadores da área. Entretanto, é sabido que a elas eram conferidas duras tarefas, como o carregamento de fardos, algo que lhes exigia extremo vigor. Isso explica, em partes, a suposição de que as mulheres destes tempos eram, fisicamente, mais robustas e resistentes, em comparação às mulheres de eras atuais, de modo a resistir às expedições travadas pelas hordas nômades, nesta época (BEAUVOIR, 2016).

As mulheres primitivas possuíam relações familiares bastante distintas das observadas na atualidade, pois, por exemplo, elas sequer reconheciam seus filhos como seus descendentes. Para elas, as crianças significavam uma obrigação, em vez de uma riqueza, uma vez que o trabalho reprodutivo era incessante, as taxas de fecundidade eram expressivas e a maternidade, como até nos dias de hoje, destinava a mulher ao sedentarismo (BEAUVOIR, 2016).

Nos tempos primitivos, portanto, os trabalhos domésticos por elas realizados eram aqueles conciliáveis com os encargos da maternidade e compreendiam atividades como a tecelagem de cobertores e a fabricação manual de vasilhames. Os homens, por sua vez, já exploravam os domínios além do âmbito doméstico, em buscas por alimentos e explorações diversas. O casamento, neste período, não significava a servidão da esposa para com seu marido, já que ambos os sexos tinham seus papéis definidos e, portanto, igualmente relevantes, nestas sociedades (BEAUVOIR, 2016).

A literatura aponta dificuldades em definir em que momento o sistema patriarcal se tornou o modelo social vigente, a partir do qual a mulher passou a experimentar uma situação de subordinação ao homem (BEAUVOIR, 2016).

Segundo Melo e Thomé (2017), contudo, ainda em tempos longínquos, a mulher sofria graves privações em seus direitos enquanto cidadã. Na Grécia antiga, por exemplo, a ausência de participação de mulheres em exércitos e guerras culminava no entendimento compartilhado pela sociedade de que elas não eram dotadas do espírito coletivo, por não serem defensoras de suas pátrias, sendo o domínio doméstico, então, sua única opção de ocupação. Neste contexto, segundo Gardiner (2004), as mulheres eram definidas por Aristóteles como

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

“homens naturalmente inferiores”, o que segregava entre homens e mulheres, respectivamente, os atributos de racionalidade e emoção.

Na idade média, a mulher se encontrava em situação de total subordinação ao pai e ao marido. Tratadas como servas, eram obrigadas a casar e eram, também, frequentemente humilhadas por seus cônjuges. Desprovidas de direitos pessoais e, em meio a um contexto onde a força brutal era a propulsora das capacidades humanas, eram avaliadas como completamente impotentes (BEAUVOIR, 2016).

Os poderes políticos e religiosos que encerravam a mulher nas restrições impostas ao seu gênero tiveram, entretanto, seus exemplos de subversão. Sob a forma de feiticeiras ou prostitutas, nesta era, as mulheres que não aceitavam seus destinos e não assumiam seus papéis domésticos representavam um sopro de autonomia e independência, ainda que fossem severamente reprimidas e punidas por suas condutas inadequadas, permanecendo à margem da vida social de suas épocas (DUBAR, 2006).

Em tempos coloniais, o império português tinha como uma de suas principais marcas a misoginia, o que conferiu às mulheres deste período a analfabetização, a acentuação dos horrores da escravidão e, também, barreiras políticas, já que Portugal, ao longo de vários séculos, teve somente duas rainhas, diferentemente de outras nações europeias. Aqui, entretanto, cabe destacar, segundo Beauvoir (2016), que as grandes rainhas europeias, mesmo diante de suas conquistas, não eram consideradas mulheres ou homens. Elas eram tidas como soberanas, o que abolia socialmente suas identidades femininas e exaltava as diferenças entre os sexos.

No contexto brasileiro, o penoso percurso do trabalho feminino remete às raízes do período colonial, marcado pela exploração da mulher pelo homem, caracterizando o regime patriarcal que dominou – e ainda domina - o país há séculos (SANTOS, TANURE e CARVALHO NETO, 2015). Neste regime, tanto no Brasil, quanto em um âmbito global, as diferenças entre homens e mulheres sempre foram fortemente pregadas, fazendo do homem o sexo forte (MEDEIROS e SILVA, 2014) e da mulher o sexo fraco (FREYRE, 2004).

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Esta polarização, típica das classes mais abastadas, aliada ao confinamento feminino no interior de suas casas, com seus filhos e familiares, foi responsável pela infantilização da mulher, ao passo que, aos homens, ficou garantida a responsabilidade de produzir os valores e regras da sociedade (OLIVEIRA, 1992; BEAUVOIR, 2016). Não obstante, o discurso moralista da igreja reforçava o papel submisso da mulher, justificando a clausura e subordinação por meio de argumentos religiosos (DUBAR, 2006), ainda com o endosso da lei vigente na época (DEL PRIORE, 1992).

Sob esta lógica, a família passou a ser a fonte primária de desigualdade, pois os cuidados domésticos imputados à mulher dificultavam a assunção de quaisquer outras atividades. Assim, a mulher ser via obrigada a assumir tarefas domésticas não remuneradas, como os cuidados com a casa, com os filhos e com familiares doentes ou idosos (VAN MAANEN e SCHEIN, 1977; CRAMER, PAULA NETO e SILVA, 2002; DUBAR, 2006; BEAUVOIR, 2016; MELO e THOMÉ, 2017).

Beauvoir (2016) pontua que o trabalho realizado pelas mulheres em seus lares não lhes conferia nenhuma autonomia, não era útil à coletividade e não produzia nada para a sociedade. Desta forma, a mulher não era capaz de prover seu sustento de forma independente, pois apesar de ocupada, estava encarcerada em sua própria casa, não tendo sua singularidade reconhecida e, tampouco, seu lugar garantido na sociedade. Desta forma, o exercício da cidadania, o qual, para elas, não poderia entrar em conflito com os cuidados com a família, permanecia exclusivo aos homens, estes já em pleno gozo de sua vida pública (SANTOS, TANURE e CARVALHO NETO, 2015) e voltados integralmente para a produção de bens e serviços (MELO e THOMÉ, 2017).

Exceções a esta regra podiam ser vistas nos substratos mais baixos da sociedade, uma vez que as mulheres de baixo poder aquisitivo trabalhavam arduamente (SANTOS, TANURE e CARVALHO NETO, 2015). Del Priore (1992) afirma que, no Brasil colonial, por exemplo, estas mulheres se engajavam em ofícios variados e exaustivos, de forma a garantir sua sobrevivência, ainda sem deixar de lado os cuidados com a família e a casa. Curiosamente, Beauvoir (2016) acrescenta que as mulheres burguesas, de países coloniais e da Europa, jamais se esforçaram em prol de sua emancipação, pois isto significaria, naquela época, abrir mão de inúmeros privilégios de classe.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

A remota naturalização da desigualdade entre homens e mulheres deu origem, no século XVIII, às bases dos movimentos feministas, os quais sustentavam que homens e mulheres eram iguais e, portanto, mereciam direitos iguais. Mesmo assim, as mulheres somente passaram a integrar o contexto político e social na segunda metade do século XIX, por meio de movimentos que asseguravam a educação como um direito de todos os cidadãos. Neste contexto, a abertura de escolas destinadas às mulheres tinha como principal objetivo formar professoras, em alinhamento com o consenso da época que pregava que o magistério era uma extensão da maternidade (DUBAR, 2006). Esta realidade pode ser considerada como uma das precursoras dos estereótipos profissionais de gênero que são imputados às mulheres, até os dias de hoje (MELO e THOMÉ, 2017).

Até o final do século XIX, a atuação da maioria das mulheres se reduzia aos afazeres domésticos ou, no máximo, aos negócios familiares. Ferreira (2019) aponta que, nesta época, homens e mulheres ainda não possuíam os mesmos direitos e oportunidades. Às mulheres, portanto, era conferido um papel de submissão a seus pais ou maridos. De acordo com Beauvoir (2016), as mulheres eram confinadas ao lar, não sendo consideradas aptas para funções públicas e sendo consideradas uma propriedade da família.

No Brasil, este período, foi marcado pelo surgimento das escolas normais, que tinham como finalidade preparar para o exercício do magistério e ampliar o espectro de atividades possíveis para as mulheres. O ofício de professora era um dos únicos socialmente aceitáveis nesta época, já que o casamento era, na verdade, a opção mais viável de vida para as moças de classe média e alta (ROCHA-COUTINHO, 1994).

Ainda no século XIX, a industrialização trouxe a necessidade da entrada da força de trabalho feminino em fábricas e escritórios (BEAUVOIR, 2016). Nesta época, vale ressaltar que o trabalho da mulher estava relacionado à sobrevivência ou à prosperidade econômica de sua família, sem qualquer conotação de realização profissional (SANTOS, TANURE e CARVALHO NETO, 2015), devendo, ainda, ser conjugado com os cuidados domésticos impostos às mulheres (BEAUVOIR, 2016).

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Oliveira (1992) postula que a Revolução Industrial deu origem a uma mão de obra feminina, sem que, neste momento, houvesse qualquer diferenciação entre homens e mulheres, uma vez que ambos passaram a realizar as mesmas atividades. Beauvoir (2016) afirma que a Revolução Industrial foi um marco em termos de emancipação das mulheres, uma vez que, não só, permitia o exercício da força de trabalho de feminina, mas também o exigia, em termos formais, por conta das necessidades produtivas impostas à época.

Os avanços posteriores à industrialização, porém, forçaram a entrada maciça de homens nas fábricas, fazendo com que as mulheres fossem, progressivamente, perdendo seu lugar. Aliados ao descarte da força feminina de trabalho, assédios, discriminação e intimidação física fizeram ainda mais penosos os anos de participação feminina no mundo dos negócios, naquela época (DEL PRIORE, 2013). Nestes tempos, um dia inteiro de trabalho de um homem valia o dobro do de uma mulher (BEAUVOIR, 2016).

De acordo com Beauvoir (2016), as mulheres passaram a ser exploradas pelos homens e não obtiveram êxito em sua defesa, já que se viam obrigadas a aceitar condições deploráveis de trabalho, uma vez que o trabalho significava, para elas, além de uma fonte inexorável de sustento, uma fuga, ainda que parcial, das obrigações às quais eram submetidas em seus lares.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

### 2.1.3.
### Da virada do século XX até os dias atuais: conquistas no mercado de trabalho, ascensão e exaustão.

O século XX trouxe, de acordo com Melo e Thomé (2017), o apogeu do movimento feminista no mundo, junto a várias conquistas. De acordo com os pressupostos modernos, o feminismo é composto por ações que pretendem assegurar direitos iguais entre ambos os sexos, por meio de teorias que visam afirmar a igualdade das mulheres perante os homens e, ainda, lutar contra a opressão e dominação por elas sofridas. Neste momento, sob esta lógica, as mulheres passaram a ter direito ao voto e à candidatura em eleições, assumiram o domínio do próprio corpo, passaram a ter autonomia sexual e reprodutiva e se lançaram, de forma mais abrangente, no mercado de trabalho.

Em um âmbito global, este mesmo século teve um de seus principais eventos como um marco na ampliação dos direitos e da participação das mulheres no mundo do trabalho: a primeira guerra mundial. Assim, as mulheres passaram a atuar, inclusive, nos campos de batalha, a fazer importantes descobertas científicas, bem como exercer atividades diversas. Desta forma, a primeira grande guerra culminou na possibilidade de atuação das mulheres em atividades, até então, restritas aos homens (DUBAR, 2006).

Esta árdua trajetória (CRAMER, PAULA NETO e SILVA, 2002; BEAUVOIR, 2016) também pode ser apreciada no contexto brasileiro. Apesar das enormes barreiras culturais e sociais transpostas pelas mulheres no decorrer do século XX, mais especificamente após 1960, é possível observar um aumento da representatividade das mulheres no mercado laboral.

Até os anos 1950 e 1960, construir uma carreira ainda era algo muito difícil para a mulher brasileira. Todos os esforços de educação das mulheres eram feitos em prol de seus cuidados com a família. O papel da esposa e mãe era deveras importante no seio familiar: ela era a responsável por garantir o bem-estar de seus filhos e marido (ROCHA-COUTINHO, 1994; CHIES, 2010). Após a Segunda Guerra Mundial, contudo, a mulher experimentou um processo de emancipação, estimulado pelas consequências da guerra nos países mais diretamente envolvidos no conflito, trazido ao Brasil por meio das artes. Neste momento, sob influência dos movimentos feministas, o modelo patriarcal brasileiro perdeu parte de seu vigor, permitindo a volta da mulher ao mercado produtivo, valorizando a mão de obra feminina e possibilitando novos ares de liberdade (BETOLINI, 2002).

A entrada das mulheres no mercado de trabalho, ao longo do século XX foi um processo lento (BEAUVOIR, 2016), em termos de diversificação das atividades por elas desempenhadas. A princípio, as mulheres exerceram atividades no setor agrícola, industrial e como empregadas domésticas. Posteriormente, as mulheres passaram a ocupar também posições nos setores de comércio e empresas (MELO e THOMÉ, 2017).

O acesso das mulheres à educação e aos postos do mercado de trabalho também apresentou meandros relacionados à questão racial. Segundo Marques (2012), as mulheres brancas, em comparação às negras, tiveram o acesso à educação de forma menos penosa, já que somente após a segunda metade do século XX o ingresso às escolas e universidades foi oferecido a todas as mulheres,

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

igualmente. As mulheres negras, no entanto, ainda nos dias de hoje, enfrentaram barreiras sociais oriundas de sua entrada precoce no mercado de trabalho, a qual sacrifica, em grande medida, sua alfabetização e seu desenvolvimento no processo escolar, ao longo de suas vidas.

Esta realidade é, inclusive, apontada por Chies (2010), como uma limitação dos estudos de gênero, já que muitos se desviam de levar em conta em suas análises as diferentes questões sociais e diferentes contextos em que estão inseridas mulheres negras e brancas. Não obstante e lamentavelmente, as mulheres negras são foco, além dos preconceitos de gênero inerentes a todas as mulheres, de toda sorte de violência e abusos raciais, até os dias de hoje.

Oliveira (1992) sugere que a polarização entre o feminino e o masculino, o privado e o público (Da MATTA, 1991) perdeu sua força a partir da entrada das mulheres no mundo dos negócios e da desvalorização da vida no lar, ao longo do século XX. Este novo panorama imprime uma nova identidade à mulher, sugerindo que a realização pessoal feminina também está ligada à atuação profissional e, não mais, somente à provisão de cuidados com filhos e cônjuges. Esta afirmação corrobora a contribuição de Michaelson *et al*. (2014), segundo a qual o trabalho é fonte elementar de propósito, pertencimento e identidade para os indivíduos, na contemporaneidade.

Os anos 1980, no Brasil, foram marcados pelo aumento nas taxas de desemprego, o que aumentou ainda mais a responsabilidade da mulher, junto ao marido, pelo sustento da família (SANTOS, TANURE e CARVALHO NETO, 2015). Neste momento, a importância da mulher em termos de participação percentual em atividades remuneradas aumentou, junto ao número de anos por elas dedicados ao trabalho, sacramentando a importância da mulher nos rendimentos da família (ABRAMO, 2007).

Os anos 1990 foram marcados pela diminuição drástica do analfabetismo em todo o Brasil, culminando na ampliação do contingente de estudantes no ensino superior. No entanto, Chies (2010) e Melo e Thomé (2017) pontuam que ainda houve diferenças significativas em relação às escolhas de carreiras, entre homens e mulheres. Engenharias, ciências da computação e ciências agrárias apresentaram predomínio de homens, ao passo que letras, serviço social, pedagogia, psicologia e enfermagem se firmaram como redutos profissionais femininos. A década de 1990 também se caracterizou pelo desemprego, que

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

atingiu as mulheres, relativamente aos homens, de forma mais significativa, devido ao aumento da população economicamente ativa feminina, oriunda do aumento expressivo do contingente de mulheres no mercado de trabalho.

Neste período é possível observar que a mulher já não estava mais restrita à atuação como professora, passando a ficar concentrada em guetos profissionais femininos, como as áreas de saúde e educação (BRUSCHINI, 2007; CHIES, 2010; MOREIRA, 2018). De acordo com Blay (1975), mesmo diante de tamanhas mudanças, muitas mulheres ainda vão em busca de trabalhos que são considerados mais adequados a elas, não investindo na vida profissional devido ao peso da dupla jornada de trabalho. Ainda, de acordo com Bruhns (1995), a divisão sexual do trabalho encontra relação com o papel biológico imposto à mulher, relegando a ela a tarefa de manter a organização da esfera doméstica.

Neste momento, os conflitos relacionados ao acúmulo de papéis, nas esferas privada e pública (DUBAR, 2006), começam a surgir de maneira mais crítica, já que as novas responsabilidades adquiridas no âmbito profissional não eximiram as mulheres de seus encargos familiares. A década de 1990, portanto, foi a mais crítica em consolidar a posição profissional da mulher, bem como em acentuar a sobrecarga múltipla de trabalho, no seio familiar (CHIES, 2010; MELO e THOMÉ, 2017).

Segundo Engels (1995), a participação no mercado de trabalho e o cumprimento dos afazeres domésticos são tarefas impossíveis de conciliar e esta realidade teceu a força de trabalho feminina no final do século XX: mulheres física e emocionalmente exauridas, que se sentem constantemente culpadas por não conseguirem obter o desempenho que, um dia, idealizaram na assunção de seus múltiplos papéis. Bruschini (2007) e Melo e Thomé (2017) acrescentam que, até os dias de hoje, as mulheres vivem divididas entre os afazeres do lar, os cuidados com filhos e maridos e as atividades remuneradas exercidas fora do âmbito doméstico.

Ainda sobre o acúmulo de papéis, Chies (2010) justifica esta situação a partir de um contexto de subordinação da mulher, uma vez que os homens, ao assumirem os encargos acerca das provisões para o lar, de forma velada ou explícita, se isentam das responsabilidades domésticas, ao passo que as mulheres não são capazes de se eximir destas atividades. Segundo a autora, esta é uma imposição cultural, ainda que a mulher divida com o marido as contas da casa.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Esta posição de submissão também pode ser observada no mercado de trabalho. Os novos arranjos praticados pelas empresas nas últimas décadas, tais como os empregos em tempo parcial ou em horários flexíveis, têm sido usados, em alguns casos, para abonar os baixos salários recebidos pelas profissionais femininas, justificados pela ideia de que elas possuem outras responsabilidades, como os cuidados com suas famílias. Expectativas limitadas de carreira e demais precariedades do ambiente de trabalho também têm sido balizadas por esta mentalidade, que é reforçada pelo consenso de que as mulheres são os principais alvos de tais rearranjos laborais (ABRAMO, 2004).

Sobre as dificuldades enfrentadas pelas mulheres, ainda no tocante ao acúmulo de papéis profissionais e familiares, Bruschini (2007) alega que as mulheres que possuem filhos pequenos enfrentam ainda mais desafios na atividade produtiva, uma vez que os cuidados com a família consomem uma parcela de tempo expressiva do trabalho doméstico. A autora declara, ainda, que são gastas, em média, 32 horas semanais com os cuidados com crianças e que este número é expressivamente maior ao da média geral para mulheres que não têm filhos. Assim, a mulher profissional atual carrega consigo o peso da vida laboral e a responsabilidade pelo bem-estar da família (MELO e THOMÉ, 2017).

As estruturas oferecidas às mulheres profissionais não corroboram com este acúmulo de funções. A falta de creches ou outros dispositivos destinados aos cuidados de filhos de mulheres profissionais impõe a elas uma dura realidade. Eventuais intercorrências advindas dos membros de uma família recaem sobre as mulheres de forma muito mais penosa, em comparação aos homens, podendo levar ao abandono de suas posições no mercado de trabalho (BEAUVOIR, 2016).

Diante do exposto, vale acrescentar que as últimas décadas do século XX, no Brasil e no mundo, foram marcadas por importantes transformações nos âmbitos demográficos, culturais e sociais, de grande importância para o aumento da inserção das mulheres no mercado laboral (BRUSCHINI, 2007). A queda da taxa de fecundidade e a redução no tamanho das famílias, o envelhecimento da população e o aumento de núcleos familiares chefiados por mulheres acarretaram na mudança no papel da mulher na sociedade, o qual passou a ser, cada vez mais, voltado para o trabalho remunerado (MOORE e RADTKE, 2015). Além disso, todos estes fatores, aliados ao aumento dos níveis de escolaridade entre o público

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

feminino, imprimiram um novo perfil da força de trabalho brasileira (BRUSCHINI, 2007).

Em meio a tantas dificuldades, mesmo diante de alguns progressos, o panorama atual da atuação da mulher no mercado laboral é, até os dias de hoje, caracterizado por disparidades entre os ganhos financeiros de homens e mulheres, visto que os rendimentos masculinos são mais vantajosos, ainda que o número de horas trabalhadas seja o mesmo (BRUSCHINI, 2007). Muitos homens e mulheres passaram a ter as mesmas profissões, mas eles não têm as mesmas obrigações e direitos e, tampouco, recebem os mesmos salários (ENGLAND, 2010). Segundo Beauvoir (2016), a igualdade plena entre homens e mulheres é algo difícil de ser atingido, uma vez que as estruturas sociais não corroboram para o reconhecimento universal da igualdade entre os sexos.

Por outro lado, pesquisas sobre o trabalho feminino no final do século XX apontam que houve uma redução na desigualdade salarial entre homens e mulheres, devido a fatores como o aumento da qualificação em profissões tradicionalmente bem remuneradas (BRUSCHINI, 2007; OLIVEIRA e SANT'ANNA, 2018). As mudanças mais significativas ocorreram em profissões como medicina e advocacia, bem como em ocupações na área financeira.

A revolução dos gêneros, caracterizada pela entrada de mulheres em setores ocupacionais tradicionalmente masculinos (ENGLAND, 2010) aumentou a participação da mulher no mercado de trabalho remunerado, mesmo que tal inserção ainda não seja justa, no sentido de trazer igualdade plena entre homens e mulheres. Apesar da diminuição das barreiras de entrada, os obstáculos para a ascensão profissional das mulheres são inúmeros, graças aos vieses organizacionais relacionados aos processos de seleção, contratação e promoção (RESKIN e MCBRIER, 2000; BERRY e BELL, 2012).

Além das diferenças observadas na atuação profissional feminina, também podem ser observadas diferenças na atitude de homens e mulheres, visto que as mulheres são mais propensas a cumprir expedientes menores, a abandonar seus postos de trabalho ou, até mesmo, interromper suas carreiras, em comparação aos homens (BYKER, 2016; HERR e WOLFRAM, 2012). Sobre este fato, Peñaloza, Diógenes e Sousa (2008), defendem que as conquistas femininas no mercado laboral e o acesso das mulheres à escolaridade contribuíram, em alguma medida,

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

para a uma alternância de papéis entre homens e mulheres, influenciando suas escolhas profissionais.

De acordo com Chies (2010), a inserção profissional da mulher é vista como um projeto secundário em sua vida, já que sua identidade continua intimamente ligada ao papel de dona de casa. Ainda segundo a autora, a assunção deste papel se dá de forma muito natural, reforçando estereótipos e avigorando uma herança histórica de vários séculos que colocou, e ainda coloca, a mulher em posições marginais do mercado de trabalho. Não obstante a todas estas dificuldades, ainda se pode ver a luta pela igualdade salarial e a má qualidade de muitas das ocupações, devido à precariedade e caráter informal do trabalho feminino (MELO e THOMÉ, 2017). Isto ocorre dentre outros aspectos, em decorrência da naturalização de processos discriminatórios, que dificultam o acesso das mulheres a determinadas carreiras.

Mesmo com a inserção feminina no mundo do trabalho e a recente conquista de determinadas categorias profissionais, a mulher, independentemente do seu estrato social, ainda é considerada o esteio da família, pois é a principal responsável pelos cuidados com os filhos e por proporcionar ao marido a estrutura e o apoio necessários, para que ele seja o principal provedor financeiro daquele núcleo. Esta realidade também pode ser observada em famílias em que a mulher, além destas responsabilidades, possui um trabalho externo remunerado (DEL PRIORE, 2013). Melo e Thomé (2017) entendem que esta articulação entre família e trabalho é um dos maiores desafios do nosso tempo, a ser enfrentado pelas mulheres.

Lemos e Cavazotte (2018) apontam que, apesar das inúmeras conquistas travadas pelas mulheres no século XX, a primeira década do século seguinte trouxe a reversão de algumas destas aquisições. O panorama atual do mercado de trabalho, marcado pela terceirização, por contratos de trabalho temporário ou parcial, pela informalidade nas relações laborais e pela extensão da jornada deterioraram as condições de trabalho e afetam as mulheres profissionais contemporâneas.

Diante disto, a próxima seção se dedica a, de forma breve, oferecer entendimento sobre as carreiras de mulheres nas organizações contemporâneas, junto a conceitos e teorias proeminentes sobre o tema.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

### 2.1.4.
### Carreiras femininas nas organizações contemporâneas

O entendimento sobre a inserção das mulheres no mundo do trabalho pode ser incrementado a partir da apreciação de conceitos e teorias que versam sobre carreiras e sobre carreiras femininas, na contemporaneidade. Para tanto, é válido compreender as origens do conceito de carreira e seus desdobramentos de ordem prática, observados nas experiências dos indivíduos atuantes nas organizações do nosso tempo.

O modelo de carreira tradicional, emergente nas sociedades industrializadas e em vigor até a década de 1970, é descrito por Chanlat (1996) pelo enriquecimento financeiro do indivíduo, pela dominação masculina e pela divisão social do trabalho, a partir da qual a ascensão era possível, somente, para os grupos dominantes. Neste modelo, em que os trabalhadores possuíam estabilidade em seus empregos, em um ambiente menos dinâmico, a progressão na carreira era linear e vertical, feita de forma programada.

Nas últimas décadas, entretanto, as definições do construto carreira vêm passando por inúmeras revisões (DUARTE e SILVA, 2013). A relação entre o indivíduo e a organização, marcada pelas escolhas individuais, pela gestão da própria carreira (HALL, 1996 e 2002), pelo investimento em empregabilidade (MINARELLI, 1995) e pela não linearidade da vida profissional (CHANLAT, 1995), fez emergir o conceito atualmente vigente, segundo o qual a carreira é uma sequência constituída por todas as experiências profissionais de um indivíduo, ao longo de sua existência, e reflete experiências das esferas pessoais e profissionais (LONDON e STUMPF, 1982; ARTHUR, HALL e LAWRENCE, 1989; GREENHAUS e CALLANAN, 1994; GREENHAUS; CALLANAN e GODSHALK, 2000; HALL, 2002).

Este novo modelo é caracterizado por oportunidades, ainda não totalmente igualitárias, para homens e mulheres. Além disso, a ascensão profissional ocorre de forma não linear e horizontal, além de vertical e, também, apresenta maior instabilidade (CHANLAT, 1996).

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

O conceito, tal qual é considerado nos dias atuais, abre um campo de estudo profícuo, em que é possível compreender como as pessoas constroem suas trajetórias profissionais, facilitando o entendimento da relação entre elas e as organizações (LOUREIRO, COSTA E FREITAS, 2012). Em meio a isso, novas considerações relacionadas ao tema surgiram, de modo a incrementar o entendimento sobre as carreiras contemporâneas, levando em consideração o papel dos indivíduos neste processo e o dinamismo e competitividade do ambiente em que vivemos, nos dias de hoje.

Assim, Hall e Moss (1998) propuseram o conceito de carreira proteana, definida como uma série de aprendizados e experiências individuais que uma pessoa vivencia em seu trabalho, ao longo de sua existência. Desta forma, as carreiras do século XXI são, segundo os autores, dirigidas pelas pessoas e não pelas organizações, sendo revistas e remodeladas periodicamente.

Em relação ao contexto de alta competitividade e flexibilidade do nosso tempo, Arthur e Rousseau (2001) teorizaram, por seu turno, acerca das carreiras sem fronteiras, as quais se definem por variadas trajetórias profissionais, construídas em cenários diversos, sustentada por redes de relacionamento que extrapolam os limites da organização e que permitem ao indivíduo dedicar parte de seu tempo em outras atividades, além de seu trabalho (LACOMBE e CHU, 2006).

Sob esta lógica, o indivíduo e a organização passam a ter uma relação de interdependência, na qual cabe ao primeiro buscar seu desenvolvimento e oferecer o seu trabalho, em troca de uma recompensa estipulada. Este conceito é, portanto, mais aplicável às gerações mais jovens de profissionais, que não vivenciaram os modelos tradicionais de carreira e, também, a profissionais em posições de maior prestígio dentro da organização, os quais gozam de mais oportunidades de crescimento e usufruem de redes relacionais bastante convenientes (LOUREIRO, COSTA E FREITAS, 2012).

Pode-se dizer, ainda, que as carreiras atuais não são mais forjadas em função dos ciclos biológicos das pessoas e de seus estágios de vida. Elas passaram, então, a ser pensadas de forma descontínua, compostas por inúmeros períodos que podem ser influenciados por razões pessoais, organizacionais e, também, do contexto geral que circunscreve o indivíduo (HARRIGTON e HALL, 2007). Em outras palavras, Hall e Moss (1998) postulam que o modelo

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

contemporâneo de carreira não é mais demarcado pela idade cronológica, mas sim por ciclos contínuos de aprendizado e mudança, onde as fontes de aumento de habilidades passam a ser os desafios vencidos no trabalho e as redes relacionais e as competências dos profissionais se fundem e se complementam, no seio da organização (QUEIROZ *et al*., 2010).

Neste ambiente dinâmico, portanto, os profissionais devem assumir comportamentos que vão de acordo com o que se espera do trabalhador do século XXI, que deve se mostrar como uma unidade fornecedora de trabalho autônoma, gerindo sua própria carreira como se fosse uma empresa e investindo em treinamento e especialização, de acordo com as necessidades do mercado (BRIDGES, 1995; MINARELLI, 1995).

Neste cenário, atender às expectativas e demandas organizacionais e do contexto é condição necessária para construir uma vida profissional de sucesso. Planejamento, diversificação de interesses, atenção a tendências e tomada de decisão em relação aos melhores caminhos a serem seguidos são fatores facilitadores deste projeto e aumentam a empregabilidade (BALASSIANO, SEABRA e LEMOS, 2005; LEMOS, 2006).

As carreiras femininas, entretanto, carregam consigo, além dos aspectos acima descritos, outras nuances. A atuação de mulheres no ambiente corporativo combina os aspectos inerentes às organizações da atualidade àqueles já debatidos nesta tese, relativos às dificuldades da inserção e sucesso femininos no mercado laboral. Chies (2010) pontua que o modelo do trabalhador ideal do século XXI, que deve priorizar suas responsabilidades no trabalho (BAILYN, 2006) limita, em grande medida, a ascensão de mulheres nas empresas, dada a manutenção do papel da mulher de mãe e cuidadora, no imaginário social.

Além do modelo de profissional contemporâneo idealizado, Kanter (2008) acrescenta à limitação imposta à ascensão de mulheres nas organizações a imagem estereotipada do gestor. Segundo este conceito, uma gestão eficaz é resultado de uma ética tipicamente masculina, herança de tempos em que todos os gestores de organizações eram homens, na qual se observam características tais como: uma abordagem agressiva na solução de problemas, capacidades analíticas abstratas, capacidade de planejamento, imposição de limites claros entre a vida pessoal e profissional e habilidades cognitivas desenvolvidas. A expectativa por todas essas qualidades em um indivíduo que ocupa cargos de gestão, no entanto, ainda se

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

traduz em políticas que excluem algumas mulheres da possibilidade de assunção destes cargos, por virem de encontro ao imaginário social que define a identidade feminina.

Trotter (2017) pontua que a análise das carreiras contemporâneas visa, dentre outros aspectos, elucidar as práticas que causam às mulheres constrangimentos relacionados às questões de gênero e limitam determinadas oportunidades profissionais. Apesar de as barreiras que restringem a entrada de mulheres no mercado de trabalho terem perdido parte de sua força nas últimas décadas, os obstáculos para o investimento no crescimento profissional delas continuam em vigor.

Vieses de gênero nos processos de contratação e promoção ainda assombram a rotina profissional de muitas profissionais, dentro das organizações (FERREIRA, 2019). Somado a isto, é possível dizer que as mulheres são mais propensas que os homens a terem suas carreiras interrompidas devido a demandas de cunho pessoal, as quais levam, também, a períodos de trabalho reduzidos (BERRY e BELL, 2012; HERR e WOLFRAN, 2012; BYKER, 2016). O modelo de profissional idealizado do século XXI cai por terra, por exemplo, quando algumas mulheres exercem o direito de tirar licença maternidade ou solicitam regimes de trabalho flexíveis (TROTTER, 2017).

Esta limitadora manutenção de papéis é geradora de um dos grandes problemas vivenciados pelas mulheres, nos dias de hoje e, também, há muitas décadas: o conflito trabalho-família. Greenhaus e Beutell (1985) definem este fenômeno como a incompatibilidade entre as responsabilidades advindas da família e do trabalho e, mais especificamente, quando as demandas familiares afetam diretamente a disponibilidade do trabalhador em cumprir, também, com suas demandas profissionais (POWELL e GREENHAUS, 2010; LAU, WONG & CHOW, 2013; OLIVEIRA, CAVAZOTTE e PACIELLO, 2013; TREFALT, 2013; OLIVEIRA, LUCAS E CASADO, 2017).

O conflito trabalho-família é oriundo, dentre outras coisas, de anomalias temporais típicas da rotina profissional contemporânea, as quais tornam impossível o pleno atendimento ao papel da mulher no seio familiar. Em termos práticos, a extensão da jornada de trabalho sem o devido planejamento, mudanças imprevistas na rotina laboral e falta de flexibilidade nos horários de trabalho são

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

pontos nevrálgicos causadores desta desordem (PLECK *et al*., 1980; OLIVEIRA, LUCAS E CASADO, 2017).

As desigualdades associadas à identidade imposta à mulher (CHIES, 2010; BEAUVOIR, 2016), à divisão sexual do trabalho (WEST E ZIMMERMAN, 1987; KMEC, MCDONALD e TRIMBLE, 2010; ALMEIDA, SOUZA e GIMENEZ, 2018) e, mais especificamente, ao consenso dominante que atribui o trabalho produtivo e remunerado aos homens e o trabalho reprodutivo e doméstico às mulheres (DUBAR, 2006; MATOS, 2006; FRASER, 2007; HIRATA e KERGOAT, 2007; BEAUVOIR, 2016) possuem consequências preocupantes. Dados do IBGE de 2010 indicam que a jornada de trabalho doméstico das mulheres é o dobro da dos homens, o que confere às mulheres uma vivência mais intensa do conflito trabalho família.

Ainda, pesquisas apontam que, no caso de executivas brasileiras, a dupla jornada de trabalho, que compreende o acúmulo das responsabilidades profissionais e dos afazeres domésticos, consiste em uma das principais barreiras à ascensão profissional da mulher. Sob esta lógica, a mulher passa a ter dois trabalhos: um remunerado, fora de casa e outro não remunerado, além de não valorizado, dentro de casa (FERREIRA, 2019). Este acúmulo confere à mulher um sentimento de culpa pelo não desempenho integral de todos estes papéis, bem como a exaustão, advinda da cobrança de resultados imposta no ambiente de trabalho e pela falta da prerrogativa de dividir as tarefas domésticas com outras pessoas (TANURE, CARVALHO NETO e ANDRADE, 2007; CARVALHO NETO, TANURE e ANDRADE, 2010; SANTOS, 2012; MOTA-SANTOS e CARVALHO NETO, 2017).

Apesar disto, o perfil da mão de obra barata no Brasil representa uma alternativa a esta realidade das executivas, uma vez que é possível terceirizar algumas destas funções, a partir da contratação de babás e empregadas domésticas, as quais passam, então, a ser responsáveis pelas tarefas que sobrecarregam as mulheres em suas casas, em adição ao seu trabalho (CARVALHO NETO, TANURE e ANDRADE, 2010).

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Outas pesquisas com executivas verificaram que as participantes não relacionam o fato de serem mulheres à progressão hierárquica e ao seu sucesso – ou insucesso – na carreira. Contudo, os conflitos de gênero emergem a partir do momento em que suas atividades profissionais vão de encontro com aspectos relacionados à vida pessoal, mais especificamente, a maternidade, o casamento e os cuidados com a casa e a família. Estes achados, portanto, reforçam os entraves causados pela identidade atribuída à mulher, por demostrarem que, independente do sexo, os aspectos tidos como essencialmente femininos são aqueles que, por vezes, representam barreiras para o crescimento profissional (LOUREIRO, COSTA E FREITAS, 2012).

Oliveira, Lucas e Casado (2017) afirmam que, desde a década de 1990, a observação do ambiente empresarial suscita a necessidade de se promoverem práticas mais adequadas e compatíveis às demandas familiares, as quais poderiam envolver a extensão e equivalência temporal das licenças maternidade e paternidade, estruturas de apoio a bebês e crianças e flexibilização dos horários de trabalho.

Brandão, Ferraz e Lima (2015) pontuam que o ambiente corporativo falha em respeitar a diversidade de pessoas nele presente. Para eles, as expectativas depositadas em homens e mulheres são diferentes, assim como as capacidades em atender as diferentes demandas de cada sexo. Oliveira (2011) justifica esse fato a partir de um entendimento masculino acerca de aspectos abstratos do mundo profissional, o que deixa as mulheres à margem do perfil necessário para cumprir os requisitos profissionais esperados neste contexto.

Carvalho Neto, Tanure e Andrade (2010) somam a todas estas dificuldades as diferenças nos ciclos de vida profissional de homens e mulheres. Para os homens, o período produtivo dura em média, dos 20 aos 50 anos, sendo este interregno caracterizado por certa homogeneidade em termos da intensidade das atividades exercidas. Para as mulheres, no entanto, esta intensidade apresenta importantes oscilações relacionadas a diferentes momentos de suas vidas pessoais, contradizendo, até mesmo, os preceitos das carreiras modernas (HALL e MOSS, 1998; HARRIGTON e HALL, 2007), como o casamento, a gravidez e o nascimento dos filhos, o que se traduz em fontes de stress e, também, em perda de oportunidades de crescimento na carreira.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Não obstante a todos os entraves presentes na atuação profissional de mulheres em organizações, é possível observar que a segregação sexual no mercado de trabalho (WEST E ZIMMERMAN, 1987; KANTER, 2008; KMEC, MCDONALD e TRIMBLE, 2010; ALMEIDA, SOUZA e GIMENEZ, 2018; MONTEIRO, FREITAS e DANIEL, 2018) se desdobra em duas vertentes, segundo Hakim (1979): a segregação horizontal, também denominada segregação ocupacional, que significa a concentração desigual de homens e mulheres em determinadas profissões ou áreas de atuação (a qual será discutida com mais profundidade da seção seguinte desta tese) e a segregação vertical, a qual, metaforicamente, é conhecida como teto de vidro.

A metáfora do teto de vidro, facilmente observável na rotina das empresas e amplamente discutida em trabalhos acadêmicos, toma forma a partir das desigualdades praticadas no mercado de trabalho em relação à promoção de mulheres para níveis mais altos nas organizações (MONTEIRO, FREITAS e DANIEL, 2018). Morrison e Glinow (1990) e Steil (1997) definem o teto de vidro como uma barreira transparente e intransponível, capaz de bloquear a ascensão de mulheres e outras minorias para níveis mais altos da hierarquia organizacional, praticada em função de questões de gênero ou outros mecanismos discriminatórios, sem levar em consideração a qualificação dos profissionais, sendo esta prática uma das responsáveis pela manutenção das desigualdades entre os sexos, no mercado laboral.

Neste contexto, Kanter (2008) aponta que as mulheres povoam, em grande medida, muitas organizações, mas elas quase nunca as gerenciam. Freeman (1990) pontua que este fenômeno toma forma a partir da postura sexista de muitos homens atuantes em cargos mais altos das organizações, a qual limita sobremaneira, a promoção das mulheres que são vítimas desta disfunção. Ainda, segundo Steil (1997), as mulheres estão em menor número nos cargos de chefia de muitas organizações e, ainda que assumam cargos de liderança, experimentam uma autoridade limitada em relação aos seus pares do sexo masculino. Cavazotte, Oliveira e Miranda (2010) definem o teto de vidro como uma das fontes de insatisfação e de falta de identificação de mulheres profissionais com as organizações em que atuam, sendo este fenômeno, também, uma forte influência à troca de emprego.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Carvalho Neto, Tanure e Andrade (2010), por sua vez, demonstram uma importante contradição encontrada na literatura atinente a este assunto (BETIOL; TONELLI, 1991; BELLE, 1993; AYCAN, 2004; REINHOLD, 2005). Segundo os autores, as experiências de mulheres vítimas do teto de vidro pode ser ainda mais negativa, devido a um dilema identitário vivenciado por muitas executivas: de modo a obterem respeito de seus pares, elas devem agir "como homem" e, ao mesmo tempo, se desejarem ser bem quistas e admiradas, devem ser femininas, delicadas e atenciosas.

Proni e Proni (2018) afirmam que, apesar das barreiras impostas pelas segregações ocupacionais e verticais, é crescente o número de mulheres que vem assumindo cargos importantes nas organizações, galgando posições de comando e conquistando respeito pessoal e profissional de seus pares e subordinados. Contudo, os homens ainda são maioria expressiva das diretorias e conselhos administrativos de empresas, especialmente no setor privado, o que sugere que ainda existem desafios a serem vencidos pelas mulheres profissionais do século XXI, na busca pela igualdade entre os sexos, no ambiente corporativo.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

### 2.1.5.
### Estereótipos de gênero no mercado produtivo: carreiras femininas e carreiras masculinas

Esta seção se dedica a explorar questões relativas aos estereótipos de gênero atribuídos a algumas carreiras profissionais, oferecendo a compreensão acerca de aspectos culturais, estruturais e sociais da atuação de mulheres e homens em profissões estereotipadas quanto ao gênero.

Estereótipos podem ser definidos como crenças em relação às características, atributos e comportamentos de membros de determinados grupos (HILTON e VON HIPPEL, 1996). São, também, considerados conceitos baseados em informações incompletas e ambíguas sobre indivíduos ou fatos sociais (MCDAVID; HARARI, 1980; DEVINE, 1989).

Segundo Devine (1989), a psicologia social, há muito tempo, se interessa pelo tema, argumentando que os conceitos de estereótipo e preconceito estariam intimamente relacionados. A autora aponta que muitos teóricos proeminentes no assunto, clássicos e modernos, afirmam que o preconceito é uma consequência inevitável de um processo de categorização, o qual é naturalizado em muitas

situações, e representa a ideia que fundamenta a estereotipização de sujeitos. Assim, entende-se que, em grupos estereotipados, seus membros, de forma individual, automaticamente serão alvo deste estereótipo.

Os rótulos e padrões atribuídos aos sexos masculino e feminino são definidos por West e Zimmerman (1987), em um dos mais importantes trabalhos sobre o tema (CHESLEY, 2011) como a evidenciação das diferenças não naturais ou biológicas, entre meninos e meninas e homens e mulheres. Segundo os autores, uma vez construídas, essas diferenças são utilizadas para reforçar as "essências" de gênero e indicam comportamentos que, convencionalmente e de forma estereotipada, são designados para cada sexo. Estes estereótipos, amplamente reforçados por determinadas culturas, separam homens e mulheres em duas categorias sociais naturalmente excludentes (GARFINKEL, 1967; BEAUVOIR, 2016), cujos comportamentos podem ser previstos, simplesmente, com base em suas funções reprodutivas (WEST e ZIMMERMAN, 1987).

A reserva do espaço privado para as mulheres (DUBAR, 2006; MATOS, 2006; BEAUVOIR, 2016), ao longo dos séculos, é um dos fatores responsáveis pelo surgimento de determinados estereótipos, uma vez que o âmbito doméstico, culturalmente desvalorizado, impõe às mulheres uma situação de subordinação e inferioridade. Os estereótipos, então, surgem como reflexo deste processo, que confere às mulheres um papel social inferior e características como fragilidade, emoção e irracionalidade. De forma diametralmente oposta, aos homens cabem as virtudes da racionalidade e da força (CABRERA, SAUER e THOMAS-HUNT, 2009; CHIES, 2010).

A estereotipização dos gêneros se faz presente, mesmo que com menor vigor nos dias atuais, no âmbito pessoal. Segundo Ferreira (2019), construções sociais ditam o que é adequado para homens e mulheres, desde a infância. Contudo, é possível dizer que houve uma quebra, ainda que assimétrica, de alguns padrões e isto pode ser observado, por exemplo, quando pais de crianças pequenas estão mais propensos a darem para suas filhas brinquedos considerados masculinos, do que darem para seus filhos brinquedos "para meninas" (BELLOTTI, 1974; BAUDELOT & ESTABLET, 2007). Outro exemplo repousa no fato de que mulheres, há muitas décadas, usam calças com frequência, ao passo que os homens ainda são raramente vistos trajando saias, salvo em alguns países (ENGLAND, 2010). Deutsch (2007) e Risman (2009) sugerem que a suavização

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

destas diferenças foi possível ao longo do tempo, graças a pequenas mudanças culturais e sociais, as quais conferiram uma divisão de poder menos desigual entre homens e mulheres.

A esfera educacional também apresenta questões relacionadas a esta estereotipização. Mesner (1992) defende que crianças traçam seus perfis escolares com base em conceitos impostos pela sociedade e exemplifica: dentre meninos e meninas com excelentes desempenhos em ciências exatas, cinco entre dez meninas escolherão uma área científica de estudo ao iniciarem a carreira profissional, ao passo que sete entre dez meninos optarão por seguir carreiras científicas. Isto reforça a afirmação de Blanchard, Orange e Pierrel (2016), que alegam que meninas são excluídas de carreiras científicas e, segundo Gabay-Egozi, Shavit e Yaish (2014), optam por profissões em ciências não exatas, por atribuírem menor utilidade (BENBOW *et al*., 2000; CECI *et al*., 2014) e maiores riscos às carreiras STEM - ciências, tecnologia, engenharia e matemática (HILL, CORBETT e ROSE, 2010).

Melo e Thomé (2017) apontam estudos recentes que vêm contestando o desinteresse de meninas pelas ciências exatas por razões biológicas, fator que explica a escassez de figuras femininas nesta área de atuação. Segundo as autoras, os desníveis característicos da participação de homens e mulheres em algumas profissões são devidos a aspectos sociais, ou seja, fatores que moldam o comportamento de meninas e mulheres, tais como, uma menor confiança nas suas próprias habilidades em resolver problemas.

No âmbito laboral, aspectos culturais e estruturais demarcam o lugar de homens e mulheres no mercado de trabalho. Esta estereotipização assume formas expressivas a partir da divisão sexual do trabalho (HAKIM,1979), a qual, aqui, se traduz na forma de segregação ocupacional, oriunda da reprodução de padrões de atitudes “femininas” ou “masculinas” que causam grandes impactos no mundo social (WEST E ZIMMERMAN, 1987; KMEC, MCDONALD e TRIMBLE, 2010; ALMEIDA, SOUZA e GIMENEZ, 2018) sendo, portanto, considerada por Monteiro, Freitas e Daniel (2018), como a mais visível das expressões da desigualdade entre homens e mulheres.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Os estereótipos que definem determinadas profissões são resultado das expectativas sociais destinadas a mulheres e homens. Basicamente, esta perspectiva se fundamenta no consenso que sugere que as mulheres são as que cuidam de todos à sua volta, enquanto os homens são responsáveis pelo dinheiro e por suas próprias carreiras. Esta constatação leva a um raciocínio segundo o qual as mulheres devem estar a cargo de coisas de menor importância e, ao cuidar, elas estão destinadas ao âmbito privado (DUBAR, 2006; MATOS, 2006; BEUAVOIR, 2016) e, ao ingressarem em uma carreira, estariam naturalmente inclinadas a profissões como magistério ou enfermagem (TRONTO, 1997).

Fraga e Rocha de Oliveira (2018) acrescentam que existem atributos tipicamente masculinos ou femininos, constituintes de um arquétipo esperado para se atuar em um campo profissional, mesmo que, segundo eles, seja improvável relacionar diretamente carreiras e profissões aos construtos sexo e gênero. Estes arquétipos, socialmente construídos e rotineiramente reforçados por algumas carreiras, nos âmbitos individual e coletivo, são os responsáveis, segundo os autores, pelas analogias atribuídas entre os sexos biológicos ou a diferentes orientações sexuais e algumas profissões.

Williams (2013) aponta que a segregação sexual no mercado laboral é um dos maiores problemas sociais dos Estados Unidos. A autora diz que, embora os números de muitas profissões estejam chegando à paridade entre os sexos, homens e mulheres ainda estão confinados em categorias ocupacionais específicas, além de ser raro, ainda nos dias de hoje, encontrar contingentes equivalentes de homens e mulheres envolvidos nas mesmas atividades, dentro de uma mesma indústria.

Ainda sobre a segregação sexual no contexto estadunidense, Hughes (1958) e Dubar (1997) postulam que todas as profissões constituem um campo de códigos formais, regras de seleção, interesses e linguagens comuns e segregam os estereótipos em não conformidade com estas características. Segundo os autores, nos Estados Unidos, os estereótipos de muitas ocupações definem homens brancos, protestantes e anglo-saxões como um padrão para ocupações de alto status. Assim, mulheres, negros e minorias religiosas, ao tentarem exercer estas funções, travam uma batalha contra estes estereótipos e, ainda assim, acabam, em muitos casos, assumindo cargos subvalorizados e sendo direcionados ao atendimento de públicos de menor prestígio. Esta realidade significa, portanto, a

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

hierarquização de determinadas profissões e uma segregação interna do ofício, reservando tarefas e posições mais interessantes àqueles que cumprem as características do estereótipo dominante.

Segundo Kanter (1977) e Seeley (2018), um dado local de trabalho é profundamente impactado pelas diferentes identidades sociais ali presentes, tais como raça e gênero. Assim, quando um grupo de indivíduos compreende menos de 15% de uma categoria de trabalho, eles são identificados como *tokens* (KANTER, 1977, p. 208). Esta expressão foi proposta por Rosabeth Kanter (1977), em seu trabalho sobre maiorias e minorias em grupos sociais e de trabalho, e pode ser literalmente traduzida por "símbolos", refletindo as experiências de homens e mulheres em situações de desigualdade entre os sexos, no mercado laboral.

Os *tokens* (KANTER, 1977) estão, portanto, sujeitos a interações negativas com seus demais colegas de trabalho, alcunhados "dominantes", as quais geram exagerada visibilidade e polarização, além de acentuarem as diferenças entre estes grupos, culminando nos estereótipos comumente atribuídos aos indivíduos pertencentes à minoria. Este processo pode, então, ter consequências variadas nas carreiras e nas identidades das pessoas nele diretamente envolvidas.

Acker (1990, 1992a, 1992b, 2012) analisa os processos discriminatórios de gênero e postula que a desigualdade sexual e a exclusão de mulheres no ambiente laboral são provenientes de quatro processos inter-relacionados: 1) a estrutura organizacional, responsável por reforçar a divisão sexual do trabalho e as práticas que avigoram as divisões entre o trabalho e a família, além de produzirem padrões de gênero para profissões, salários, hierarquias e poder; 2) a cultura organizacional, que cria símbolos e estereótipos que expressam e reforçam os sistemas segregatícios de gênero; 3) as interações rotineiras, que descrevem os processos por meio dos quais se reforça a relação de dominação/subordinação entre homens e mulheres; 4) identidade individual, por meio da qual se manifestam as características e comportamentos que alocam determinadas pessoas a certos grupos de pertencimento, reforçando, também, alguns estereótipos.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Hughes (1945) define os papéis de gênero como identidades situacionais, assumidas de acordo com determinadas expectativas e demandas pontuais, em situações de interação social. Segundo o autor, estes papéis assumem conotações problemáticas, por exemplo, quando ocorre a atuação de mulheres na profissão de engenharia, bem como a escolha, por parte de homens, da profissão de cozinheiro. Outras inconformidades surgem, também, quando um homem assume a função de enfermeiro e quando uma mulher assume a função de médica, uma vez que estas profissões são, comumente, rotuladas quanto ao sexo dos indivíduos que nelas atuam.

Assim, é possível dizer, segundo Chies (2010), que uma mesma categoria profissional possui diferentes identidades entre os gêneros, devido à segregação entre homens e mulheres típica de algumas profissões estereotipadas. Este fato faz emergir uma importante discussão acerca do persistente contexto de dominação dos homens sobre as mulheres, na sociedade contemporânea, o qual pode ser considerado uma herança do patriarcado (SAFFIOTI, 1987): os papéis sociais de homens e mulheres se tornam os pontos de referência para as relações de poder, e a subordinação sacramentada da mulher, independentemente de sua profissão, faz com que ela sempre seja menos valorizada, se comparada aos homens. Assim, é possível inferir que homens e mulheres não podem ter a mesma identidade, mesmo que exerçam a mesma profissão.

A criação de determinadas profissões especificas para as mulheres ocorreu em meio às transformações sociais que levaram as mulheres ao mercado de trabalho assalariado, ao longo dos séculos XIX e XX. Diante disso, estas profissões, até os dias de hoje, possuem uma porcentagem de mulheres mais expressiva que a homens, sendo então, estereotipadas como femininas. Dentre estas ocupações, podem-se citar as profissões de bordadeira, costureira, babá, ou seja, atividades que podem ser consideradas uma extensão dos afazeres domésticos (CHIES, 2010).

Apesar da forte herança histórica que segrega os gêneros no mercado de trabalho, é possível observar, desde os anos 1970, a entrada de mulheres em profissões consideradas redutos masculinos, como engenharia, medicina, arquitetura e direito, ainda que não seja possível observar uma igualdade entre os gêneros, em termos de representatividade, salários e oportunidades, permanecendo

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

a enorme diferença nos espaços de homens e mulheres, no mercado de trabalho (CHIES, 2010).

Desde essa época, o aumento dos níveis de escolaridade deu às mulheres a chance de ocupar níveis mais altos dentro das organizações e profissões mais valorizadas e consideradas redutos masculinos, graças às transformações culturais que levaram as mulheres para as universidades. Junto à expansão das universidades públicas e privadas, veio o aumento das possibilidades de ingresso no ensino superior e a ocupação de profissionais femininas nos ditos "guetos" profissionais tradicionalmente masculinos (BRUSCHINI, 2007).

England (2010) sugere que houve mudanças, ainda que não muito significativas, no perfil de algumas profissões, uma vez que as mulheres têm tido incentivos variados a atuarem em profissões consideradas mais adequadas para os homens. A autora se refere a esta mudança como uma revolução dos gêneros (ENGLAND, 2010; TROTTER, 2017), caracterizada pela entrada de mulheres em esferas, até então, reservadas aos homens, mesmo que ainda exista o pensamento de que homens e mulheres possuem, além das diferenças biológicas, interesses e habilidades distintos (BENBOW *et al*., 2000; RIDGEWAY, 2009; CECI *et al*., 2014).

Assim, muitas mulheres têm se aventurado em profissões consideradas masculinas e vêm galgando melhores patamares de remuneração, estes pouco acessíveis nas profissões "femininas", ao se tornarem, por exemplo, médicas, advogadas ou gestoras de empresas. Assim, mulheres que se dedicam a carreiras consideradas masculinas, apesar de passarem por certas dificuldades, tendem a ter suas carreiras mais valorizadas (ENGLAND, 2010; MARTIN e BARNARD, 2013), ainda que muitas delas se encontrem em áreas de especialização específicas (LUPTON, 2006), reforçando os estereótipos típicos já existentes nestas profissões.

Esta mudança é também marcada por certa assimetria, já que é pouco expressiva na direção oposta: poucos foram os homens que migraram de profissões tradicionalmente masculinas para ocupações comumente exercidas por mulheres (WILLIAMS, 2013). Este fato se deve à pouca valorização das profissões femininas (GORMAN, 2005) como magistério, enfermagem (COTTINGHAM, JOHNSON E TAYLOR, 2016) e serviço social, algo que constitui uma alarmante realidade institucional, caracterizada pela baixa

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

remuneração de ocupações em que as mulheres são a maioria dentre os profissionais (HAINES, DEAUX e LOFARO, 2016). Além das perdas financeiras, homens que se aventuram em áreas tradicionalmente femininas estão sujeitos a desaprovações culturais e, portanto, são menos propensos a transpor as barreiras laborais de gênero (LUPTON, 2006; ENGLAND, 2010; TROTTER, 2017; KRINGEN e NOVICH, 2018).

Esta realidade assimétrica constitui um desafio para o rompimento destas barreiras, uma vez que Hayes (1986) defende que esta transposição não depende somente da conquista das mulheres em espaços tradicionalmente masculinos, mas, também, da entrada de homens em domínios femininos. Esta entrada, segundo Williams (1995), por seu turno, deve acontecer sem que haja prejuízos profissionais por parte das mulheres já atuantes nestas ocupações, já que o autor afirma que muitos homens, nestas situações, ao assumirem o papel de *tokens* (KANTER, 1977), tendem a lançar mão de seus privilégios de gênero e poder sexual e passam a representar uma minoria que desfruta de inúmeras vantagens, no ambiente de trabalho.

Bruschini (2007) apresenta uma visão acerca dos padrões de ocupação das mulheres, no mercado de trabalho brasileiro. Segundo a autora, os últimos anos do século XX e os primeiros anos do século XXI trouxeram progressos relacionados às condições de trabalho das mulheres, mesmo que ainda haja persistência de fatores desfavoráveis e condições precárias de trabalho, tais como a eminência do desemprego e as diferenças salariais. A autora também aponta que o mercado de trabalho brasileiro apresenta contornos que sofreram pouca alteração nos últimos 30 anos. A Pesquisa Nacional por Amostra em Domicílios (PNAD) do ano de 2017 corrobora este fato: a participação de mulheres em profissões culturalmente associadas ao sexo feminino ainda supera a de homens e está, também, associada a menores salários.

Adicionalmente, a divisão sexual do trabalho assumiu dimensões importantes, uma vez que as mulheres ainda ocupam carreiras consideradas tradicionalmente femininas, dentro do setor de serviços e social. Não obstante, esta divisão também continua a conferir às mulheres um maior grau de responsabilidade junto aos filhos e aos cuidados com a família. No tocante a este tema, Bruschini (2007) propõe um perfil de força de trabalho feminino que vem sendo esculpido desde a década de 1980, caracterizado por mulheres casadas e

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

mães, que exercem suas atividades profissionais em acúmulo às atividades pessoais.

Sobre as carreiras consideradas de maior prestígio e, comumente exercidas por homens, a autora afirma que, na década de 1990 e início dos anos 2000, houve aumento da presença feminina em alguns setores. Por exemplo, a participação das mulheres na engenharia passou de 12% em 1993, para 14% em 2004. Na arquitetura, houve incremento da participação em uma ocupação que já era bastante exercida pelas mulheres: de 51%, em 1993, para 54%, em 2004. Entre os médicos, o aumento da participação feminina é mais substancioso: em 1993, 36% correspondiam às mulheres, ao passo que em 2004, este número passou para 41%.

A tabela abaixo sumariza estes dados, que oferecem um panorama geral acerca da participação feminina em profissões valorizadas e, tradicionalmente exercidas por homens, no contexto brasileiro, nas últimas décadas:

| Profissão | Década de 1990 | | Anos 2000-2010 | |
|---|---|---|---|---|
| | Homens | Mulheres | Homens | Mulheres |
| Engenharia | 88% | 12% | 86% | 14% |
| Arquitetura | 49% | 51% | 46% | 54% |
| Medicina | 64% | 36% | 59% | 41% |
| Direito | 65% | 35% | 55% | 45% |

Tabela 1: Homens e mulheres em profissões valorizadas, entre os anos 1993 e 2004
Fonte: BRUSCHINI (2007)

Entretanto, este mesmo período foi caracterizado pela manutenção de padrões já existentes de inserção feminina e masculina em algumas atividades laborais. As mulheres ainda continuam tendo maiores oportunidades de trabalho nos setores de prestação de serviços e social, comércio e indústria. Os homens, por sua vez, conservaram sua presença em ocupações já tipicamente ocupadas por eles, tais como a agropecuária, as ciências exatas (MELO e THOMÉ, 2017) e o comércio de mercadorias.

Bruschini (2007) também ressalta, contudo, que a entrada das mulheres no mercado produtivo tem sido caracterizada pela precariedade. Em 2005, 33% do contingente de profissionais femininas, o equivalente a 12 milhões de mulheres, atuava em nichos profissionais considerados de baixa qualidade, por meio da realização de atividade não remuneradas, ou trabalhos relacionados à produção de produtos para consumo próprio ou familiar. O emprego doméstico remunerado, também considerado precário devido às longas jornadas e pelo baixo índice de

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

formalidade, é considerado um reduto feminino. Neste setor, no ano de 2010, mais de 90% dos profissionais eram mulheres e as oportunidades de colocação no mercado produtivo se apresentavam para mais de 6 milhões de trabalhadoras. Aqui, cabe acrescentar que o serviço doméstico remunerado é, desde o século XIX e até os presentes dias, a principal ocupação das mulheres no Brasil. Ainda, de acordo com dados referentes ao ano de 2015, este setor emprega 16% das mulheres que atuam no âmbito dos serviços.

As últimas décadas não trouxeram significativas alterações de perfil de trabalhadores em muitas outras ocupações. As mulheres ainda continuam sendo maioria expressiva em ocupações como costureiras da indústria de confecção, setores de cuidado pessoal, higiene e alimentação, como cabeleireiras, esteticistas, faxineiras em domicílios e hotéis, por exemplo. Profissões como enfermagem são caracterizadas por cerca de 90% de presença de mulheres (HAINES, DEAUX E LOFARO, 2016; TROTTER, 2017), assim como o magistério com números em torno de 95% (BRUSCHINI, 2007).

Soares, Melo e Bandeira (2016) acrescentam que, entre os anos 1990 e 2010, a penetração das mulheres em carreiras mais diversificadas foi modesta, uma vez que as mulheres continuam a ocupar, de forma substancial, profissões relacionadas ao cuidar, ao educar ou à saúde. Assim, é possível concluir que as mulheres ainda estão concentradas em nichos ocupacionais femininos, o que configura indicativos de uma tendência sexista inerente à escolha profissional e à inserção e aceitação delas no mercado de trabalho.

Não obstante, outras áreas de atuação que têm as mulheres como maioria, tais como educação, ciências humanas e artes, são as mesmas que apresentam os menores vencimentos médios mensais (MELO e THOMÉ, 2017). De acordo com dados do IBGE de 2014, nenhum destes nichos ocupacionais oferece às mulheres rendimentos iguais ou superiores aos dos homens.

Segundo Melo e Thomé (2017), mesmo com mais anos de estudo do que os homens e mais títulos de mestrado e doutorado, as mulheres continuam com dificuldades em ocupar cargos importantes e receber melhores salários. Dados da PNAD (2017) indicam que, dentre as mais de quarenta milhões de profissionais do sexo feminino participantes da pesquisa, 24,3% possuíam ensino superior completo. Dentre os homens, para esta mesma proporção de respondentes, esta porcentagem foi de apenas 14,6%. Apesar disto, os rendimentos mensais

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

femininos são 24,4% menores, quando comparados aos ganhos dos profissionais do sexo masculino.

Andrade, Macedo e Oliveira (2014) discutem dados trazidos por pesquisa do DIEESE no ano de 2013, segundo os quais, nesta época, em regiões metropolitanas dos Estados de Minas Gerais, Ceará, Rio Grande do Sul, Pernambuco e Bahia, as mulheres continuam a ser minoria entre os ocupados e são maioria dentre os desempregados, em todas as regiões do Brasil.

No contexto estadunidense, Haines, Deaux e Lofaro (2016) apresentam estatísticas recentes sobre a ocupação de homens e mulheres, em determinadas indústrias. Segundo eles, as mulheres representam metade da população economicamente ativa, mas, por outro lado, representam menos de 6% dos CEOs do país. Em cargos políticos, o congresso e o senado são compostos por 20% e 18% de mulheres, respectivamente. Nos esportes, apesar de haver equilíbrio de representatividade entre os sexos, as mulheres e as modalidades femininas recebem apenas 2% da atenção da mídia, em comparação aos homens.

As mulheres também são minoria nas Polícias Militares, em todo o Brasil. De acordo com relatório quinquenal do IBGE, cujas últimas informações remetem ao ano de 2013, todos os estados brasileiros apresentam, em média, um efetivo feminino próximo a 12%. De um total nacional de, aproximadamente, 385.000 policiais militares, somente 38.400 são mulheres.

Ainda de acordo com este relatório, em algumas das maiores tropas do país, observadas, por exemplo, nos estados de São Paulo, Bahia e Minas Gerais, as mulheres correspondem a 10%, 13% e 8%, respectivamente, sendo o estado de São Paulo o que possui o maior número total de policiais. Na Polícia Militar do Estado Rio de Janeiro, unidade da federação que conta com o segundo maior efetivo do Brasil, as mulheres representam aproximadamente 10% de toda a tropa. Os Estados do Maranhão e Rio Grande do Norte e Amapá são os que apresentam, respectivamente, o menor e o maior índice de participação feminina, com 6% e 20%.

A tabela 2 sumariza os percentuais de homens e mulheres nos efetivos das polícias militares, em alguns Estados do Brasil, relativos à última década:

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

| Estado da Federação | Mulheres | Homens |
|---|---|---|
| São Paulo | 10% | 90% |
| Bahia | 13% | 87% |
| Minas Gerais | 8% | 92% |
| Rio de Janeiro | 10% | 90% |
| Maranhão | 6% | 94% |
| Amapá | 20% | 80% |

Tabela 2: Homens e mulheres em tropas estaduais da Polícia Militar
Fonte: IBGE (2013)

Estes dados corroboram a relevância do presente estudo, uma vez que demonstram que as mulheres são, de fato, a minoria em todas as tropas policias do país, o que confere a este ofício uma identidade predominantemente masculina e o reforço de diversos estereótipos de gênero na rotina destes profissionais, conforme observado por Ribeiro (2018).

De acordo com Martin e Barnard (2013), mulheres atuantes em profissões tipicamente masculinas enfrentam desafios diferentes daqueles enfrentados em ocupações não estereotipadas e estes desafios afetam sobremaneira a sua ascensão profissional (HARTMANN, 2010; PRESCOTT e BOGG, 2011; BERRY e BELL, 2012). Os autores pontuam que estas dificuldades emanam de normas e padrões que ainda prevalecem nos seios familiares e sociais, reproduzindo a dominação histórica do sexo masculino em diversas esferas. As organizações, por sua vez, não estão devidamente estruturadas de forma a apoiarem as carreiras femininas e as demandas familiares impostas a muitas mulheres.

Ainda, de acordo com Trotter (2017), instituições com fortes características de gênero reproduzem a desigualdade entre os sexos por meio de práticas excludentes de gestão. Segundo a autora, tais instituições produzem homens provedores, que são desencorajados a investir em suas famílias, ao mesmo tempo em que forjam mulheres que enfrentam inúmeros obstáculos para investirem em suas carreiras (MOEN e SWEET, 2004).

Williams (2013), por seu turno, afirma que a maior barreira enfrentada por mulheres *tokens* (KANTER, 1977) é a discriminação, possibilitada formalmente na rotina do mercado de trabalho por meio de leis ou políticas organizacionais restritivas à contratação ou promoção de mulheres, em algumas áreas ocupacionais. Em sentidos informais, esta discriminação toma forma a partir de assédio moral e sexual, sabotagens ou outras formas de hostilidade provenientes

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

de colegas do sexo masculino, o que resulta em um ambiente de trabalho tóxico e improdutivo.

Além disto, é comum observar mulheres que se aventuraram em carreiras tipicamente masculinas e, que por conta destes desafios, este projeto não se mostrou duradouro, já que muitas delas optaram por voltar a exercer profissões "mais adequadas" para seu sexo e que permitiam o acúmulo das atividades da esfera familiar (MARTIN e BARNARD, 2013).

No tocante ao papel da liderança sobre as experiências de homens e mulheres em profissões estereotipadas, Williams (2013) observa que homens *tokens* (KANTER, 1977) possuem mais chances do que mulheres *tokens* de ter um superior do mesmo sexo e usam o fato de serem minoria, naquele ambiente, como um fator a seu favor, por meio da criação de alianças. As mulheres, por outro lado, quando têm uma líder do mesmo sexo, relatam dificuldades ao lidar com suas superioras, que se mostram, por vezes, pouco solidárias e empáticas, algo que constitui uma tentativa de diminuir o preconceito a elas direcionado, na forma de escárnio e discriminação, advindos de seus colegas de trabalho do sexo masculino.

A seção seguinte discorrerá, de forma mais específica, sobre as experiências profissionais de homens e mulheres *tokens* (KANTER, 1977) a partir de contribuições teóricas e empíricas de estudos sobre a identidade profissional de indivíduos em carreiras consideradas estereotipadas quanto ao gênero, nos contextos brasileiro e internacional.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

### 2.1.6. Estereótipos de gênero em contexto: identidades profissionais "invertidas"

A literatura que se propõe a compreender a realidade de indivíduos atuantes em profissões estereotipadas quanto ao gênero se mostra um campo de pesquisa bastante fecundo. Assim, muitos são os estudos que investigaram os dilemas e dificuldades, bem como os conflitos inerentes à construção identitária de homens e mulheres que se aventuram nestas ocupações.

Leidner (2009) afirma que o uso genérico da palavra “homem” para se referir às pessoas, de maneira geral, indica como as questões de gênero afetam as identidades de determinadas profissões. Isso suscita, segundo o autor, a necessidade de os estudos sociológicos levarem em consideração toda a variedade possível de identidades emergentes, de acordo com as condições do trabalho executado e outros fatores, para homens e mulheres.

Williams (2013) aponta que a maioria dos estudos sobre segregação de gêneros no ambiente laboral se preocupa com as experiências de mulheres em ofícios tradicionalmente exercidos por homens, na busca por novas perspectivas para a transposição de barreiras relacionadas à integração destas mulheres nestes ambientes. Um número menos expressivo de estudos, entretanto, se ateve ao outro lado da segregação ocupacional, concernente à minoria masculina em profissões predominantemente femininas, já que os homens estão menos propensos a ingressarem nestas profissões, devido a sua histórica desvalorização (GORMAN, 2005; LUPTON, 2006; WILLIAMS, 1992 e 2013; COTTINGHAM, JOHNSON E TAYLOR, 2016).

Sobre as pesquisas que se propuseram a investigar as carreiras de homens em ocupações tipicamente femininas, é possível dizer que elas, normalmente, buscam desvendar os motivos que levaram estes profissionais a escolher tais ofícios (LUPTON, 2006), bem como as negociações identitárias destes indivíduos em relação às formas típicas de masculinidade (LUPTON, 2000; COTTINGHAM, JOHNSON e TAYLOR 2016). Entretanto, estas pesquisas, comumente, não focalizam seus desempenhos no trabalho (COTTINGHAM, JOHNSON e TAYLOR, 2016).

Lupton (2006) aponta que as décadas de 1980 e 1990 foram um período marcado pelo crescimento do interesse pelo tema, no qual podem ser observadas as publicações de importantes trabalhos sobre homens que trabalham em ocupações com altas concentrações de mulheres (FLOGE e MERRILL, 1986; PRINGLE, 1988; DABBS *et al*., 1990; GALBRAITH, 1991; HEICKES, 1991; CARMICHAEL, 1992; WILLIAMS e VILLEMEZ, 1993; WILLIAMS, 1992 e 1995; ISAACS e POOLE, 1996).

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Nestes estudos, duas abordagens principais podem ser identificadas: a primeira é atinente às características e preferências pessoais de homens que ingressam nestas carreiras (DABBS *et al*., 1990) e a segunda observou os mecanismos do mercado de trabalho por meio dos quais estas profissões foram distribuídas entre os sexos (WILLIAMS e VILLEMEZ, 1993).

Sobre as características destes homens, Lupton (2006) sugere que a classe social de onde estes profissionais são provenientes é um fator preponderante na escolha por uma profissão tipicamente feminina, uma vez que, em seu estudo, o autor observa que muitos homens optam por tais carreiras em busca de um emprego que trará ascensão social e estabilidade financeira, mesmo em meio a um contexto tão fortemente marcado por questões de gênero.

O autor também sugere outros motivos que levam homens a escolherem ofícios estereotipados. Para ele, além de motivos vocacionais, existe a percepção de que profissões tipicamente femininas são menos demandantes em termos de tempo, o que dá a seus profissionais a chance de se dedicarem a outras esferas de suas vidas. Além disso, para homens heterossexuais ou bissexuais, ambientes repletos de mulheres aumentam as chances de encontros sexuais com suas colegas de trabalho, as quais, por sua vez, não representam, para eles, uma ameaça à sua ascensão profissional, por não serem concorrentes diretas nos processos de avaliação de desempenho profissional.

Lupton (2006) traz outras importantes contribuições para o assunto, ao investigar porque alguns homens optam por ofícios tipicamente femininos, ao mesmo tempo em que a maioria expressiva de homens evita exercer estas profissões. O autor postula que, para estes homens, a identidade ocupacional e a identidade de gênero permanecem desajustadas e, assim, ao longo de suas carreiras, eles tentam ajustar estas identidades, seja por meio da racionalização extrema da natureza de suas ocupações, ou por meio da renegociação de seus próprios conceitos acerca de “ser homem”.

Não obstante, cabe frisar que ocupações tipicamente femininas são fonte de menor poder e status social e de remunerações menos atraentes, problemas os quais se sobrepõem aos desafios impostos à masculinidade dos profissionais que se encontram neste contexto (GORMAN, 2005; LUPTON, 2006; WILLIAMS, 2013; COTTINGHAM, JOHNSON E TAYLOR, 2016).

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Williams (1993) aponta algumas das dificuldades experimentadas por homens atuantes em carreiras estereotipadas. Segundo ela, a masculinidade destes profissionais é posta em cheque a todo momento, a partir da assunção de atividades rotineiramente exercidas por mulheres e sua identidade profissional não é valorizada em contextos sociais onde a heteronormatividade é hegemônica. Seffner (2013) define a heteronormatividade como um conceito dicotômico, que articula sexo, gênero e sexualidade, estabelecendo como naturais e inevitáveis as conexões entre nascer homem, ser homem e manifestar interesse sexual por mulheres, da mesma forma que associa o fato de que nascer mulher e ser mulher pressupõe o interesse sexual por homens. Sob esta lógica, indivíduos com preferências ou perfis distintos do descrito são considerados desviantes ou acometidos por transtornos.

Willians (2013) ressalta que o questionamento quanto à sexualidade é uma realidade mais comum entre os homens, uma vez que os problemas enfrentados pelas mulheres ingressantes em carreiras masculinas são de naturezas distintas, relacionados, por exemplo, à falta de credibilidade e de oportunidades impostas a estas profissionais.

Em seu trabalho mais recente, Williams (2013) nota que a discriminação sofrida por estes homens não provém, essencialmente, de seus colegas de trabalho. Segundo ela, o fenômeno toma forma a partir da percepção de pessoas não participantes diretamente da rotina de trabalho destes indivíduos, tais quais clientes ou amigos. Como exemplo, a autora cita a criação de estereótipos e estigmas associados a algumas profissões tipicamente femininas, tais como a assunção de que enfermeiros são homossexuais, bibliotecários são afeminados e assexuados e professores de ensino infantil são pedófilos.

Sobre o estereótipo atribuído a professores de educação infantil, Seeley (2018) acrescenta que estudos indicam conflitos morais de professores, que são encorajados a largar suas atribuições em sala de aula e assumirem tarefas administrativas, no intuito de evitar acusações de pedofilia e outros escândalos que podem ser provenientes do contato direto com crianças (COGNARD-BLACK, 2004; FRANCIS, 2008).

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Por outro lado, Lupton (2006) sugere que homens que ingressam em carreiras ditas femininas gozam de três vantagens: progredir na hierarquia corporativa mais rapidamente do que suas colegas, ser direcionados para especialidades específicas, ainda dentro destas profissões, desfrutando de maior prestígio e exclusividade (WILLIAMS, 2013) e, por fim, receber maiores salários pela realização das mesmas atividades realizadas pelas mulheres.

Em um premiado trabalho sobre o tema, Williams (1992) examinou a pouco representativa presença masculina nas profissões de enfermagem, biblioteconomia, educação infantil e assistência social, as quais a autora define como sendo profissões majoritariamente femininas, de acordo com estatísticas norte-americanas do século XX. Em seus achados, ela aponta, nas últimas décadas, uma preferência na contratação de homens para estas quatro ocupações, o que confere a estes homens *tokens* inúmeras vantagens nos processos de contratação e ascensão hierárquica.

Williams (1992) sugere que homens atuantes nas profissões escolhidas para o estudo são direcionados para especialidades, normalmente, pouco procuradas por mulheres, o que faz com que estes profissionais sejam alçados na hierarquia organizacional, já que estas áreas de especialização passam, então, a ser consideradas as mais prestigiosas e mais bem remuneradas, como atividades na alta administração. Na pesquisa de campo realizada, dentre os professores de educação infantil entrevistados, por exemplo, um deles relatou as inúmeras ofertas recebidas para sua atuação na diretoria da escola.

Os efeitos dos fomentos à promoção destes homens são diametralmente opostos àqueles conhecidos pelas mulheres que exercem ocupações masculinas, já que as mulheres, comumente, experimentam o teto de vidro (FREEMAN, 1990; MORRISON e GLINOW, 1990; WILLIAMS, 1992 e 2013; STEIL, 1997) ao galgar posições hierárquicas superiores nas organizações em que atuam. Os homens, por sua vez, são agraciados pelo fenômeno da “escada rolante de vidro” (WILLIAMS 1992 e 2013), a partir do qual, mesmo sem demonstrar interesse por novas posições, enfrentam pressões invisíveis para se promoverem em suas profissões e devem, por vezes, se esforçar para permanecer em seus cargos.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Assim, ao experimentarem este fenômeno, homens atuantes em profissões com predominância feminina são rotulados como mais competentes e melhores líderes e, como resultado, são impulsionados diretamente a especialidades melhor remuneradas e posições administrativas de prestígio. Não obstante, pessoas ao entorno destes indivíduos, tais como colegas de trabalho, além deles próprios, reforçam este processo, avigorando o privilégio masculino neste contexto (WILLIAMS 1992).

A metáfora exposta reflete o funcionamento das escadas rolantes, as quais, mecanicamente, impulsionam indivíduos para cima ou para baixo. De modo a se manter imóvel, um indivíduo deve, então, se mobilizar no sentido contrário ao movimento da máquina. Assim, o mesmo acontece aos homens *tokens* que vivenciam este fenômeno, uma vez que, estando nesta situação, eles devem imprimir esforços para se manterem em seus cargos, em vez de ascender, eventualmente de forma involuntária, em suas organizações (WILLIAMS, 1992).

No estudo de Williams (1992), os entrevistados relataram que as minorias masculinas de suas profissões não se devem à discriminação nos processos de contratação ou promoção. Muitos deles disseram, ainda, ter recebido tratamento diferenciado, unicamente por serem homens. A autora propõe, portanto, que o status de *token* (KANTER, 1977) não diminui o sucesso profissional de homens, já que eles fazem uso dos seus privilégios de gênero ao ingressarem em profissões tipicamente femininas. Williams (2013) acrescenta que aspectos associados à masculinidade são mais valiosos do que aqueles associados à feminilidade e, portanto, homens *tokens* atuantes como professores, enfermeiros, bibliotecários e assistentes sociais são favorecidos por esse status.

Seeley (2018) considera o trabalho de Williams (1992) como o mais influente na teorização das experiências de homens *tokens* (KANTER, 1977). Segundo ela, o trabalho de Williams deixou como legado duas perspectivas de pesquisa. A primeira diz respeito a estudos quantitativos que, por meio de ferramentas estatísticas, verificaram a relação entre a escada rolante de vidro e a segregação sexual em ocupações com proporções discrepantes de homens e mulheres. Segundo ela, estes estudos mostraram que as vantagens gozadas por homens *tokens* (KANTER, 1977) não diferem daquelas garantidas a homens atuantes em ocupações com proporções iguais entre os sexos (BUDIG, 2002; HULTIN, 2003).

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Uma outra vertente de estudos examinou as práticas de trabalho por meio das quais a metáfora da escada rolante de vidro rolante é colocada em prática, detalhando as vantagens conferidas aos homens e sua rápida mobilidade na hierarquia organizacional. Nestes estudos, os participantes foram questionados sobre, por exemplo, em que medida a masculinidade hegemônica é rejeitada ou reforçada pelos homens *tokens* (KANTER, 1977) e se eles mesmos se consideram responsáveis pelas desigualdades de gênero observadas em seus ambientes de trabalho (SARGENT, 2000; AHMED, 2006).

Connell, Messerschmidt e Fernandes (2013) definem a masculinidade hegemônica como um conjunto de práticas, além de expectativas ou papéis, surgida na década de 1980. Segundo os autores, este conceito é normativo, apesar de ser adotado por uma minoria, pois incorpora a forma mais honrada de ser homem (CONNELL, MESSERSCHMIDT e FERNANDES, 2013, p. 242) e exige um posicionamento de todos os indivíduos do sexo masculino em relação a ele, legitimando a subordinação das mulheres ao sexo oposto.

Vinte e um anos após o lançamento do incansavelmente reproduzido estudo de Williams (1992), a autora se propõe a revisitar seu próprio trabalho, repaginando a teoria da escada rolante de vidro e seus pressupostos de que homens atuantes em profissões com maiorias femininas são beneficiados pelos mesmos processos estruturais que prejudicam as mulheres atuantes em carreiras de maioria masculina.

Williams (2013) observa que os contingentes de homens e mulheres nas profissões estudadas em sua pesquisa de 1992 sofreram pouca alteração no interregno de vinte e um anos entre suas duas pesquisas, o que manteve constantes a segregação de gênero nas referidas ocupações e as diferenças nas experiências de homens e mulheres nestes setores ocupacionais.

Williams (2013), então, questiona o conceito de “escada rolante de vidro”, passando a dar a devida atenção ao conceito de interseccionalidade (COLLINS 2000; CHOO e FERREE 2010; CHO, CRENSHAW e MCCALL 2013; RIDGEWAY e KRICHELI-KATZ 2013), até então negligenciado em suas teorizações, afirmando a limitação da metáfora em levar em consideração aspectos como raça, sexualidade e classe social, além de não contemplar os novos perfis organizacionais do século XXI.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Sobre a interseccionalidade, Seeley (2018) pontua que nem todo homem *token* é privilegiado pela masculinidade hegemônica. Apesar de, em geral, os homens serem beneficiados, identidades distintas como raça, classe social e sexualidade influenciam a forma como alguns homens disfrutam de tais privilégios. Pesquisas com enfermeiros negros indicam que a escada rolante de vidro possui vieses raciais bastante pronunciados e é pouco aplicável para estes profissionais. Por outro lado, enfermeiros brancos são, comumente, confundidos com médicos, sendo frequentemente alvos de benesses, reforçando estereótipos classistas fortemente incutidos na profissão, os quais, também, desprivilegiam mulheres e homossexuais.

Assim, em estudos mais recentes, também é possível observar, por exemplo, que enfermeiros negros são considerados menos talentosos do que mulheres enfermeiras em geral (HARVEY WINGFIELD, 2009), o que prova a impossibilidade de se dissociarem análises concernentes aos conceitos de escada rolante de vidro e racismo. Connell (2012) e Schilt (2011) demonstram que, para professores homossexuais e transgêneros, respectivamente, a escada rolante de vidro está negativamente associada a episódios de homofobia, sendo a heteronormatividade um conceito dominante e limitador para estes indivíduos.

No universo da enfermagem estadunidense, Cottingham, Johnson e Taylor (2016), se interessaram sobre como os conceitos de masculinidade afetam o desempenho profissional de homens enfermeiros, levando em consideração a essência feminina da profissão (TROTTER, 2017) e o consenso de que homens são menos capazes de prover cuidados a outras pessoas (O'LYNN, 2007; EVANS, 2002). Os autores exploraram de que forma homens enfermeiros, independentemente de sua opção sexual, se distanciam dos estereótipos atribuídos aos profissionais do sexo masculino e, ao mesmo tempo, lidam questões relacionadas à sua sexualidade, ao se tornarem provedores de cuidados de saúde.

Cottingham, Johnson e Taylor (2016) postulam que homens enfermeiros, na busca pela realização de seu trabalho, negociam dois estereótipos. O primeiro diz respeito ao fato de que homens em ocupações tipicamente femininas são gays, este oriundo da heteronormatividade que equaciona a natureza feminina de algumas profissões à homossexualidade (HICKS, 2006; O'LYNN, 2007; BLASHILL AND POWLISHTA, 2009). O segundo sugere que homens atuantes em profissões ditas femininas não são capazes de domar seus impulsos sexuais,

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

por serem hiper-heterosexuais (RENOLD, 2007; GLENN AND SPIELDENNER, 2013) e, portanto, não logram êxito em demonstrar cuidado a outras pessoas de forma não sexual; (ALLISON, BEGGAN e CLEMENTS, 2004)

Cottingham, Johnson e Taylor (2016) também discutem as dificuldades enfrentadas por alguns destes profissionais, no tocante às suas opções sexuais. Segundo os autores, estes profissionais, ao assumirem sua homossexualidade experimentam situações constrangedoras de discriminação no ambiente de trabalho (ALLISON, BEGGAN e CLEMENTS, 2004; HARRIS, 2014), tais como ataques homofóbicos e o ostracismo imposto por vários colegas, este último colocado em prática na forma de impedimentos na realização de procedimentos em pacientes (HARRISON, 2006).

Ainda no contexto da enfermagem, vale pontuar alguns aspectos relacionados às mulheres atuantes nesta profissão. Trotter (2017), ao investigar este nicho ocupacional, um dos mais fortemente marcados por estereótipos de gênero, inquiriu em que medida uma instituição em que trabalham enfermeiras de alto nível de especialização reflete as práticas de reprodução de papéis de gênero impostos às mulheres. Os achados da pesquisa demonstraram que a profissão em questão traz um perfil de subordinação feminina histórico, além de significar uma profissão exercida por muitas mulheres com poucas opções em outras profissões mais valorizadas, como medicina. Ainda segundo ela, o perfil predominantemente feminino desta profissão decorre do fato de as mulheres terem tido, ao longo do século XIX, poucas oportunidades de trabalho assalariado, o que fez deste ofício uma das primeiras profissões respeitáveis em que mulheres brancas poderiam atuar.

A pesquisa de Trotter (2017) revelou que organizações que empregam um largo contingente de enfermeiras, no contexto estadunidense escolhido pela autora, apesar de ainda imporem às mulheres o acúmulo das demandas familiares junto à carreira, provém, por outro lado, estruturas e mecanismos de facilitação para este acúmulo, o que faz a autora concluir que estas organizações produzem suas próprias condutas de estereotipização da profissão, ainda nos dias atuais. A autora, entretanto, levanta uma importante questão concernente à identidade profissional destas mulheres: a partir do momento em que elas adotam uma rotina de trabalho mais flexível, estão sujeitas a serem estigmatizadas como “mães que

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

trabalham", o que, por seu turno, reforça a identidade feminina tão fortemente enraizada nesta profissão.

No tocante ao perfil organizacional contemporâneo, Williams (2013) afirma que houve inúmeras mudanças nas organizações, nos últimos anos, as quais culminaram em novos arranjos institucionais, novas perspectivas nas relações de trabalho e, também, na natureza das ocupações em geral. A isto, autora soma a diminuição da hierarquização e burocratização das empresas e o aumento da complexidade das descrições de emprego, o que culmina em distintas oportunidades de aprendizado e crescimento para os profissionais do século XXI.

Ao contemplar o trabalho de mulheres cientistas da indústria de óleo e gás, considerado um bom exemplo da fluidez e dinamismo típicos das organizações contemporâneas, Williams (2013) observa que há igualdades entre os sexos nos processos de contratação e remuneração. Todavia, é possível dizer que após alguns anos de atuação, a imensa maioria das mulheres sai de seus empregos, antes mesmo de terem chegado a níveis hierárquicos onde tipicamente experimentam o teto de vidro. As conjunturas e seus aspectos multidimensionais que conduzem estas mulheres cientistas para fora de suas ocupações, nesta indústria, permanecem desconhecidas pela autora.

Assim, mesmo em meio a tantas mudanças estruturais, a autora afirma que a desigualdade entre os gêneros no mercado de trabalho é persistente e conclui que os fenômenos do teto de vidro e da escada rolante de vidro são demasiadamente estáticos para capturar as inúmeras complexidades vistas no âmbito laboral e organizacional, nos dias atuais. Diante disto, a autora clama por novas metáforas, que possam capturar as essências dos processos que ainda desalinham homens e mulheres no mercado de trabalho e permitem a persistência da hegemonia masculina e dos privilégios concedidos aos homens.

Seeley (2018) lança mão dos conceitos desenvolvidos por Williams (1992; 2013), na busca por atribuição de sentido às experiências e desempenhos de homens *tokens* (KANTER, 1977) e examina o trabalho de homens atuantes no secretariado, uma das profissões mais femininas dos Estados Unidos, em termos percentuais (96% de mulheres) e culturais. Embora, nesta profissão, as mulheres ocupem a maioria expressiva de posições, os últimos quinze anos foram marcados pela entrada de homens em funções de secretário e assistente administrativo, os quais passaram de 1% para 6% dentre os profissionais nesta área.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

O trabalho secretarial é visto como estritamente feminino no imaginário cultural ocidental, além de desprovido de status, poder e possibilidades de avanços na carreira. Na prática, raríssimas são as oportunidades de ascensão entre esta função e funções de gestão, o que obriga os indivíduos que almejam ascender na hierarquia organizacional a mudarem sua área de atuação. Mudanças na perspectiva de carreira destes profissionais são, normalmente, resultados de realocações em diferentes áreas das empresas, o que confere a estes profissionais, além do acúmulo de funções, uma movimentação fundamentalmente lateral, em vez de vertical (KANTER, 2008; SEELEY, 2018).

Seeley (2018) aponta que homens entrantes nesta área não possuem pleno entendimento de suas próprias expectativas ou da falta de oportunidades de avanço na carreira e, portanto, mudam de profissão facilmente, ao não se verem ajustados em suas atividades ou ao perceberem que não são providos da destreza necessária para realizar um trabalho que requer, dentre outras habilidades, envolvimento emocional e cuidado com outras pessoas. Assim, somente homens que estão dispostos a abrir mão dos investimentos realizados em suas masculinidades normativas persistem nestes empregos.

Por outro lado, pesquisas que investigam as mulheres que atuam em profissões tipicamente masculinas, além de se dedicarem a explorar as questões identitárias e de gênero atinentes a este universo, se preocupam com os desempenhos profissionais destas mulheres. Isto ocorre uma vez que é comum que os estudos indiquem que as mulheres atuantes em ofícios tipicamente masculinos têm de se mostrar muito competentes, evitando possíveis comparações com seus pares do sexo oposto, além de investirem de forma mais intensa em sua educação e especialização profissional, tornando seus currículos mais competitivos (KMEC, MCDONALD e TRIMBLE, 2010; WILLIAMS, 2013; D'ÉCONOMIE e JAOUL-GRAMMARE 2018). Além disto, mulheres atuantes nestas profissões são alvo de estereótipos negativos, que sugerem que elas não são mulheres "de verdade" (WILLIAMS, 2013).

No âmbito dos aspectos identitários de mulheres que atuam em profissões estereotipadas, Hatmaker (2013) aponta que um ponto de extrema importância é o atingimento de uma sensação de pertencimento, pois, para estas mulheres, a construção de suas identidades profissionais está balizada em se tornar uma pessoa de dentro do círculo social daquele contesto. Assim, a aceitação de um

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

grupo dominante (KANTER, 1977) depende de como esta identidade se adapta às normas culturais vigentes e este processo tem como um de seus entraves os estereótipos fortemente incutidos de que ser homem tem um status maior do que ser mulher e de que eles são, portanto, mais aptos e adequados para exercerem esta profissão (RIDGEWAY, 1997).

Sobre isto, Joan Scott (2005) alega que dois focos de análise devem ser levados em conta: a identidade de uma profissão e a identidade profissional de um indivíduo, as quais se relacionam, respectivamente, à identidade de um grupo e à identidade individual. Assim, a identidade de uma profissão e seus perfis masculinos ou femininos são inseparáveis da identidade que um indivíduo expressa como parte representativa de uma categoria profissional.

Em outros termos, uma mulher que passa a exercer uma profissão tipicamente masculina deverá incorporar qualidades valorizadas e reproduzidas neste contexto, se adaptando a elas, respondendo aos estímulos emitidos pela maioria masculina deste grupo de trabalho. Estas características podem se traduzir em linguagens próprias ou hábitos, os quais, por seu turno, representam a segregação de gênero, pois são reproduzidos no intento de manter aquele a hegemonia masculina daquele ambiente (SCOTT, 2005).

Vasconcelos, Vasconcelos e Mascarenhas (2004) postulam que a estrutura organizacional pode atribuir características atípicas ao comportamento feminino, colocando-o em conflito com o espaço organizacional, essencialmente masculino. Assim, o funcionamento de uma equipe de trabalho pode vir a depender de ações despersonalizantes de seus membros. Este estudo fomenta um dos objetivos de pesquisa desta tese, o qual investigará, dentre outras coisas, em que medida a identidade feminina de mulheres atuantes na Polícia Militar é moldada ou adaptada à cultura masculinizada desta instituição.

Dozier (2017) investigou como mulheres masculinizadas negociam suas identidades estigmatizadas no ambiente de trabalho. O estudo foi realizado com atuantes em profissões estereotipadas quanto ao gênero, tais como cozinheiras, enfermeiras e professoras, - o “polo feminino de investigação” - bem como mecânicas, carpinteiras e eletricistas – “o polo masculino”. O autor constatou que as participantes, visando evitar importantes perdas identitárias, equilibravam aspectos de sua aparência e comportamento, em busca da manutenção de sua autenticidade e de relações laborais saudáveis com seus pares.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Ainda de acordo com Dozier (2017), a percepção sobre o gênero de homens e mulheres influencia significativamente as experiências de trabalho dos indivíduos, uma vez que há desigualdades entre os gêneros responsáveis por importantes segregações no ambiente de trabalho (CALÁS e SMIRCICH, 1996). As mulheres são alvos de constantes preconceitos devido aos estereótipos a elas relacionados, os quais atribuem determinadas características necessárias ao exercício de funções exclusivamente aos homens. Assim, as mulheres masculinizadas que foram alvo do estudo do autor sugeriram que sua atuação em sítios profissionais dominados por homens torna suas experiências de trabalho menos estressantes, por serem elas mais afeitas a possuir algumas destas características.

Capelle e Melo (2010), ao estudarem as relações de gênero de poder na Polícia Militar de Minas Gerais, constataram que as mulheres ingressantes na corporação usualmente ocupam cargos administrativos e de menor importância para a atividade fim da instituição. Aquelas que, eventualmente, almejam a realização de atividades nas operações-chave da Polícia, enfrentam obstáculos. Os autores verificaram, então, que o contexto profissional em foco é profundamente marcado pelas relações de poder e gênero, em um ambiente castrador, uma vez que as policiais femininas devem abrir mão de qualquer conduta considerada "feminina", visando serem consideradas profissionais capacitadas por seus pares. Aqui, portanto, é possível observar a desconstrução da identidade feminina das mulheres entrantes na polícia.

Ainda no âmbito policial, mais especificamente sobre a Polícia Metropolitana do Meio-Oeste dos Estados Unidos, a Kringen e Novich (2018), avaliaram em que medida as políticas de *compliance* desta instituição são responsáveis pela perda da agência de suas policias femininas, em relação a fatores estéticos. As autoras relatam que, na pesquisa de campo, todas as entrevistadas disseram ter sido obrigadas a cortarem seus cabelos antes do ingresso na Academia e se queixaram, em maior ou menor grau, das dificuldades em atender às políticas da corporação, que interferiram diretamente em suas preferências estéticas.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Este estudo indica que, no âmbito das organizações policiais norte-americanas, a resistência às normas estéticas vigentes na corporação, em prol da manutenção da identidade feminina das policiais, constitui um entrave para a construção das identidades profissionais, uma vez que, ao negar tais normas, elas falham em construir uma imagem institucional satisfatória à corporação. Este desalinhamento cria tensões entre as identidades de gênero das policiais e suas carreiras, algo que se reflete negativamente nas experiências de muitas profissionais deste nicho ocupacional.

No contexto europeu, Yates, Riach e Johansson (2018) investigaram o stress ocupacional agudo de mulheres policiais inglesas, causado, segundo as autoras, por experiências de violência, confrontos físicos e emocionais com meliantes, atendimento a vítimas de crimes e acidentes, entre outros. Neste contexto, pesquisas apontam as diferenças de gênero como um dos fatores que impactam o stress físico e emocional destas policiais. As autoras sugerem, portanto, que as policiais femininas omitem seus problemas de saúde, diante da corporação, o que suscita formas de regulação de suas próprias identidades e acentua os problemas decorrentes do stress ao qual se sujeitam rotineiramente, tudo isto somado à difícil experiência de ser mulher em uma organização predominantemente masculina.

Martin e Barnard (2013), em estudo de caso com mulheres atuantes em setores predominantemente masculinos, tais como engenharia e mineração, analisaram os desafios transpostos pelas mulheres e seus elementos de resiliência, na busca pela permanência em suas profissões. Os autores constataram que as mulheres nutrem contra si mesmas uma identidade profissional repleta de aspectos negativos, uma vez que possuem baixa autoestima e autoconfiança, por serem, frequentemente, subestimadas quanto à sua competência, no exercício de suas funções. Assim, ao permanecerem em seus cargos, optam por assumir funções de menor importância. Não obstante, o estudo sugere que profissões predominantemente masculinas além de não empoderarem suas profissionais, não proporcionam ambientes confortáveis, sob vários aspectos, para as mulheres.

Carli *et al*. (2016), em estudo acerca dos estereótipos tipicamente atribuídos a homens e mulheres cientistas, no contexto estadunidense, se propuseram a investigar quais os estereótipos comumente atribuídos a cientistas de sucesso e o porquê de determinadas mulheres não obterem êxito nas denominadas ocupações STEM - ciências, tecnologia, engenharia e matemática (HILL, CORBETT e

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

ROSE, 2010). Segundo os autores, o número de mulheres graduadas nas ciências biológicas é, nos dias de hoje, praticamente igual ao de homens. Este fato é de grande importância, pois indica um aumento do contingente de mulheres em carreiras científicas de modo geral. Por outro lado, as mulheres ainda são uma minoria expressiva nas demais carreiras científicas supracitadas.

As discrepâncias entre o número de homens e mulheres em carreiras científicas são investigadas em diversos outros estudos. Alguns destes estudos (WILLIAMS e BEST, 1990; KONRAD *et al*., 2000; NEWPORT, 2001; DIEKMAN *et al*., 2011) concluíram que existem diferenças no perfil social de homens e mulheres, as quais fazem dos homens mais propensos a se tornarem líderes, mais analíticos, competitivos e independentes, ao passo que as mulheres tendem a ser mais gentis, amigáveis e prestativas. Estas diferenças, portanto, explicariam os números relativos à participação de homens e mulheres nas carreiras denominadas STEM (HILL, CORBETT e ROSE, 2010).

Demais estudos sobre o tema propõem que a diferença entre os gêneros nas carreiras STEM se deve, essencialmente, a preferências pessoais e a uma possível falta de interesse das mulheres nestas carreiras (BENBOW *et al*., 2000; CECI *et al*,. 2014), inferindo que o preconceito e a discriminação sofridos pelas mulheres cientistas não é um fator importante na análise destas ocupações e de suas particularidades quanto aos gêneros.

O trabalho de Carli *et al*. (2016), por sua vez, sugere que os estereótipos acerca de homens e mulheres, as similaridades e diferenças entre os estereótipos de gênero e os estereótipos acerca de determinadas profissões são pontos cruciais para o entendimento dos preconceitos e discriminações de gênero. Os autores ainda insinuam que as diferenças entre os contingentes de homens e mulheres nas carreiras analisadas na pesquisa não se devem às preferências das mulheres, mas a um consenso de que as profissionais do sexo feminino são menos adequadas para trilhar carreiras científicas. Eles dizem, ainda, que, curiosamente, devido aos estereótipos implícitos nas carreiras pesquisadas, as pessoas, de maneira geral, ao serem solicitadas a imaginarem um cientista, tendem a mentalizar indivíduos do sexo masculino.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

No contexto da engenharia, outra profissão fortemente estereotipada e predominantemente exercida por homens, Hatmaker (2013) aponta que uma literatura robusta que se propõe a compreender o processo de pertencimento de mulheres à essa profissão, como a engenharia parece ser uma profissão não adequada para mulheres e como se constrói a identidade profissional de engenheiras (EISENHART e FINKEL, 1998; KVANDE, 1999; FAULKNER, 2000, 2007, 2009; JORGENSON, 2002; TONSO, 2007). Falkner (2009) e Miller (2004) estudaram como as interações interpessoais neste ambiente fortemente androcêntrico dificultam a inserção de mulheres na profissão. Falkner (2000) e Jorgenson (2002), por sua vez, propuseram a adoção feita por engenheiras de estilos masculinizados de comportamento, na busca pela interação com seus pares.

Neste universo, fortemente marcado pela masculinidade, ainda mais pronunciada em determinadas áreas de especialização, as questões de gênero têm um papel crucial na facilidade de inserção dos profissionais, sejam eles homens ou mulheres, mas de forma diametralmente oposta. A segregação ocupacional (HAKIM, 1979) pode ser claramente vista na engenharia, de forma horizontal, já que as mulheres tendem a ocupar as áreas de especialização tais como civil, produção e química e, também de forma vertical, quando se observa que são poucas as engenheiras que logram êxito em chegar ao topo das hierarquias organizacionais (LOMBARDI, 2017).

No caso da engenharia civil, a identidade do profissional atuante nesta área pressupõe, além do perfil agressivo, competitivo e orientado para resultados (HATMAKER, 2013), um domínio holístico das atribuições de sua profissão, desde o desenvolvimento de um projeto até sua finalização em campo, além da administração de toda sorte de problemas técnicos ou gerenciais. Esta perícia, por outro lado, acompanha um trabalho intensificado, jornadas estendidas e outras explorações, além de relações interpessoais que extrapolam os limites do respeito, algo culturalmente banalizado nesta profissão (LOMBARDI, 2017).

Todos estes aspectos compõem, portanto, a identidade profissional do engenheiro civil e tornam a integração de mulheres neste universo um processo marcado por dificuldades, que exigem que a mulher encontre sua própria identidade de engenheira, dentro das limitações machistas impostas por este ambiente androcêntrico (LOUREIRO *et al*., 2012; SILVA *et al*., 2016).

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Hatmaker (2013) afirma que a engenharia é a profissão que apresenta maior contingente de homens, em muitos países. A autora acrescenta que este ofício é repleto de estereótipos, segundo os quais indivíduos do sexo masculino são os mais adequados para exercerem as funções típicas desta ocupação. Diante disto, mulheres que cruzam esta barreira laboral se deparam com inúmeras resistências advindas de seus colegas de trabalho, superiores e, até mesmo, de subordinados. Estas profissionais são constantemente estigmatizadas como "anomalias profissionais", uma vez que, culturalmente, profissionais femininas que optam por esta profissão não deixam de ser mulheres e este papel não condiz com a identidade esperada dos engenheiros (FALKNER, 2009).

Ainda segundo ela, mulheres engenheiras constroem sua identidade profissional, dentre outras coisas, por meio da adoção de artifícios que possibilitem sua interação e garantam a sua pertença, naquele grupo. As mulheres que se posicionam de forma mais similar aos homens acabam por ter pouco em comum com outras mulheres, se distanciando, principalmente, de mulheres de fora de seu círculo profissional, o que, por seu turno, compromete as interações sociais e familiares (KVANDE, 1999; JORGENSON, 2002). Contudo, a assunção de uma identidade masculina se torna um problema quando as mulheres se tornam mães, uma vez que a identidade maternal não condiz com uma identidade assumidamente masculina (RANSON, 2005). Ainda, algumas optam por se diferenciarem de seus colegas homens, colocando ênfase em suas vidas pessoais e familiares, diminuído a carga de trabalho ou optando por regimes flexíveis, estando, portanto, sujeitas ao ostracismo imposto àquelas profissionais que não se dedicam integralmente às suas carreiras.

Lombardi (2017) pontua que a inserção de mulheres na engenharia é, quando comparada a outras profissões como medicina e direito, um processo ainda lento e que, apesar de esta feminização indicar avanços, ainda não significa que há igualdade entre os sexos ou que as relações de poder tenham sido abaladas (FORTINO, 2009). Aquelas que tiveram êxito em suas carreiras atribuem este sucesso à assunção de modos masculinos de ser, como forma de proteção e sobrevivência neste ambiente.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Além disto, estas profissionais mencionam terem sido resilientes a um ambiente de alta pressão, de jornadas prolongadas e incompatíveis com a vida familiar, condições insalubres de trabalho, discriminação, comportamentos hostis e linguajares vulgares advindos de seus colegas de trabalho, tudo isso na busca pela legitimação de uma identidade de engenheira, a qual deve atender ao contrassenso de ser igual a seus colegas homens e, portanto, deixar de ser mulher (LOMBARDI, 2017).

Outra profissão que possui o rótulo de estereotipada, pela histórica alta concentração de homens atuantes, é a advocacia. Apesar de este setor ter experimentado sua feminização, no Brasil, somente a partir dos anos 1980, é possível dizer que, nos dias atuais, o número de homens e mulheres beira a igualdade (MARTINS, 2017). Neste novo panorama, o exercício do Direito passou a ser caracterizado pela divisão sexual do trabalho, uma vez que as mulheres atuantes são submetidas a condições de trabalho inferiores às de seus pares. Além disso, o teto de vidro (MORRISON E GLINOW, 1990; STEIL, 1997) é facilmente observável nas sociedades de advogados, já que os homens se tornam sócios destas organizações com mais frequência e facilidade do que as mulheres (TOMLINSON *et al*., 2013).

Aquelas mulheres, por sua vez, que conseguem romper a barreira do teto de vidro (MORRISON E GLINOW, 1990; STEIL, 1997) são consideradas excepcionais, o que reforça a inferioridade de suas demais colegas, que continuam em níveis mais baixos da hierarquia organizacional. Estas mesmas mulheres negam sua identidade feminina, ao incorporarem uma ética masculina típica do setor, que é precedente deste sucesso (MARTINS, 2017).

Sobre os conflitos entre a identidade socialmente imposta da mulher (CHIES, 2010; BEAUVOIR, 2016) e a rotina de trabalho das advogadas, Martins (2017) diz haver um preconceito direcionado àquelas que possuem filhos, que faz com que seus colegas homens as vejam como menos comprometidas. Este preconceito é a justificativa usada para as situações em que as profissionais do direito se deparam com o teto de vidro (MORRISON E GLINOW, 1990; STEIL, 1997), sendo o motivo pelo qual os escritórios, muitas vezes, preferem a contratação de homens ou de mulheres solteiras e sem filhos, para seus quadros.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

As longas jornadas de trabalho praticadas nos escritórios, somadas aos critérios rigorosos de avaliação e desenvolvimento na carreira e ao total comprometimento e disponibilidade para com os casos de clientes torna o exercício da advocacia uma difícil tarefa para muitas mulheres, acentuando os entraves à sua ascensão profissional, caracterizando o teto de vidro (MORRISON E GLINOW, 1990; STEIL, 1997). Aqui, também pesam os encargos sociais impostos à mulher, no papel de mãe e dona de casa, o que se traduz em casos clássicos de conflito trabalho-família (GREENHAUS e BEUTELL, 1985) o que demonstra que não houve uma adaptação cultural e institucional, neste setor, à feminização ocorrida nas últimas décadas.

Pringle *et al*. (2017), ao estudarem a estagnação das carreiras de advogadas e o baixo contingente de mulheres em cargos de liderança em escritórios de advocacia dos Estados Unidos, observaram que a maternidade e o sucesso na carreira constituem lados opostos de uma escolha que estas mulheres devem fazer, por estarem inseridas em um contexto onde a disponibilidade para o trabalho total e irrestrita – o que inclui jornadas estendidas, horas-extras e trabalhar, também, nos finais de semana - é condição *sine qua non* para qualquer possibilidade de promoção.

Neste contexto, os autores apontam como traços de identidade esperados a personalidade competitiva, a posse de capital cultural e social apropriados para o exercício da profissão, além de perfis familiares em que não haja interferências de filhos ou outras questões que possam comprometer o regime de trabalho incessante.

No âmbito da medicina, Bruschini e Lombardi (1999) acreditam que os contingentes de mulheres atuantes na área podem ser influenciados por representações estereotipadas típicas das diferentes especialidades médicas. Desta forma, os homens costumam optar por áreas de especialização em que características de agressividade, assertividade e tomada de decisão rápida são necessárias (MATOS, 2006), tais como cirurgia, cardiologia e anestesiologia. Corroborando o status de profissionais do sexo masculino em outras ocupações, estas áreas são aquelas em que se observam os maiores salários e prestígio.

Scheffer, Biancarelli e Cassenote (2015) e Santos *et al*. (2018) dizem haver uma forte segregação de gênero na carreira médica e que os estereótipos são especialmente pronunciados em algumas especializações. Segundo os autores,

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

existem 53 especialidades médicas reconhecidas, dentre as quais 38 são dominadas por homens, concentrando as mulheres em áreas como pediatria e ginecologia, consideradas áreas “clichês” para mulheres na profissão. Ainda, reiterando a identidade feminina enraizada no imaginário social (CHIES, 2010; BEAUVOIR, 2016) a pediatria, por exemplo, é uma área da medicina cujas atribuições se assemelham às atividades domésticas e, por isso, normalmente se observa alta concentração de mulheres nesta seara.

As mulheres, também costumam estar concentradas em áreas de especialização ligadas a doenças crônicas, como oncologia e reumatologia, onde características de paciência e resistência são necessárias. As áreas clínicas de dermatologia, hematologia e nefrologia também possuem alto contingente de médicas. Os autores também apontam a área cirúrgica como a que apresenta as maiores discrepâncias de representatividade feminina, sendo esta área uma das que mais apresenta dificuldades de atuação de mulheres, devido à intensa rotina de trabalho, muitas vezes, conflitante com outras demandas de cunho pessoal.

Santos *et al*. (2018) afirmam que, apesar do aumento da participação feminina na área médica, as dificuldades de atuação neste campo ainda existem. Seguindo eles, diversos são os estudos que investigaram a discriminação sofrida pelas mulheres nesta profissão, principalmente em algumas áreas, (COCHRAN *et al*., 2013; EDMUNDS *et al*., 2016; SEEMANN *et al*., 2016). Não obstante, as mulheres ainda recebem menores salários e enfrentam dificuldades de ascensão profissional e na conciliação da vida pessoal com a vida profissional.

A revisão de literatura aqui exposta teve como objetivo analisar pesquisas em que se discutiram a inserção e possibilidades de ascensão de homens e mulheres *tokens*, em profissões estereotipadas, bem como os aspectos identitários de algumas profissões e os “desvios” identitários observados nas minorias atuantes nestes ambientes.

Sobre os homens deste contexto, apesar dos estigmas e preconceitos a eles dirigidos, ainda é possível observar que eles gozam de privilégios e, em muitos casos, justamente por serem a minoria em seus ambientes de trabalho, logram êxito em ascender hierarquicamente e chegar ao topo de suas profissões, sem que suas escolhas pessoais e arranjos familiares representem quaisquer obstáculos.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Por outro lado, as pesquisas que se preocuparam com a inserção, ascensão e a construção da identidade de mulheres que atuam em ambientes profissionais androcêntricos demonstram que, além dos rompimentos das barreiras de gênero e das tentativas em estabelecer uma relação de pertença para com suas organizações e seus pares do sexo masculino, as mulheres devem transpor um obstáculo de alto nível de complexidade: o gerenciamento e adaptação de suas identidades femininas, frente às expectativas existentes nas "cartilhas identitárias" de profissões tipicamente masculinas.

Desta forma, a assunção de ofícios como engenheira, advogada, cientista ou médica requer o equilíbrio entre a incorporação de características típicas destas ocupações e a manutenção de outros aspectos, considerados limitantes, mas socialmente estereotipados como essenciais às mulheres e, por vezes, inegociáveis, tais como a maternidade e a constituição de uma família.

No caso das mulheres policiais, a atuação nesta função tipicamente masculina se mostra duplamente desafiadora. Além de transposição das barreiras de gênero e do gerenciamento de suas identidades femininas, comuns também nas carreiras de Engenharia, Direito e Medicina, por exemplo, as mulheres atuantes na polícia devem, na busca pela incorporação de suas identidades profissionais, vencer um relevante aspecto inerente ao processo de se tornar policial: a assunção do *ethos* da profissão.

Este processo, portanto, comparado a um "renascimento" (CUNHA, 2004; SOARES e MUSUMECI, 2005) é atravessado pela necessidade da adoção das posturas tipicamente esperadas de um policial e se soma às dificuldades advindas dos conflitos de gênero tão fortemente arraigados no ofício. Esta díade compreende, portanto, o processo de reconstrução identitária bidimensional que se propõe na presente tese, experimentado pelas mulheres policiais, ao assumirem suas funções na PMERJ.

## 2.2.
## A Polícia Militar e a gênese do policial

A Polícia Militar é uma instituição estatal cuja função é, pelo uso legítimo da força, manter a ordem, proteger e disciplinar os indivíduos, por meio da vigilância e da viabilização da punição daqueles que são identificados como violadores das regras de uma sociedade. O policiamento é um serviço público,

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

passível de ser requisitado por qualquer indivíduo que se encontre sob ameaça. A atuação na polícia se trata de uma profissão, uma vez que suas atribuições devem ser executadas por indivíduos devidamente selecionados, preparados e habilitados para as atividades típicas e de alta periculosidade realizadas por esta entidade (RIBEIRO, 2014).

Espera-se das organizações policiais que elas sejam capazes de realizar práticas reativas e, ao mesmo tempo, preventivas, junto à comunidade, atendendo às suas demandas de forma específica, mas ao mesmo tempo, aplicando a lei de modo universal, impessoal e imparcial. As forças policiais devem, ainda, proteger o livre exercício dos direitos dos cidadãos, assegurando sua liberdade (RIBEIRO, 2014).

Segundo Minayo (2013), a Constituição de 1988 define, claramente, o que se espera da Polícia, reconhecendo a sua importância no seio da sociedade, a partir do momento em que aborda este tema e confere a ele um status de grande relevância. Segundo a Carta Magna, "A segurança pública, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, através dos seguintes órgãos: polícia federal; polícia rodoviária federal; polícia ferroviária federal; polícia civil; polícia militar e corpos de bombeiros militares".

Assim, de acordo com Minayo, Souza e Constantino (2008), por razões constitucionais, a Polícia Militar se organiza de forma militar e com hierarquia rígida, levando esta rigidez à sua forma de operar, diariamente. Neste órgão, há um claro entendimento acerca de quem profere ordens e de quem as deve obedecer, na forma de uma cascata descendente de patentes, desde os Oficiais, até os Praças.

O militarismo se traduz na Polícia Militar sob a forma da adoção pragmática de princípios e atitudes baseados nas Forças Armadas, especialmente no Exército, em relação à estrutura organizacional, hierárquica e disciplinar. Além disto, no que tange a treinamento, capacitação, finalidade funcional e relação com o público, a Polícia também adota estes mesmos preceitos (ROSEMBERG, 2011). Este tipo de organização militar reflete uma estrutura que permite a pronta mobilização das tropas, de forma incisiva e disciplinada, quando surge a necessidade de atuar nas ocorrências ou situações que lhes são apresentadas (PONCIONI, 2005).

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

De acordo com Muniz (2001), a militarização das polícias, além de significar a incorporação do modelo organizacional do Exército, desde tempos imperiais, refletiu as necessidades autoritárias de um Estado em construção, o que afastou, de certa forma, as missões das polícias militares das atividades típicas de uma polícia urbana. Assim, desde os primórdios de sua criação, as policiais militares brasileiras foram empregadas como forças auxiliares do exército, se transformando em forças especiais aquarteladas, atuando em serviços de proteção da sociedade e, também, em questões de defesa do Estado.

Ao se compararem as organizações militares, algumas distinções devem ser feitas. De acordo com Nascimento (2003), estas diferenças são responsáveis pela atribuição de significados atribuídos a cada uma das profissões neste âmbito, bem como pela construção identitária de seus membros, uma vez que, em situações como a de uma manifestação pública, por exemplo, cabe aos policiais militares reprimir e controlar, por meio do uso da força, ao passo que aos bombeiros, cabe encarregar-se do socorro de eventuais vítimas do conflito, sejam elas militares ou civis.

O ingresso na Polícia Militar ocorre por meio de aprovação em concurso público, divulgado por meios da própria corporação. Para tanto, o candidato, cuja idade deve estar compreendida entre dezoito e trinta anos, deve ter nacionalidade brasileira, Ensino Médio completo e não pode ter sido expulso da Polícia Militar, ou de nenhuma das forças armadas, por problemas disciplinares, em nenhum estado brasileiro (MINAYO, SOUZA e CONSTANTINO, 2008).

Os atributos físicos necessários para a prestação do concurso compreendem ter altura mínima de 1,68m para os homens e 1,60m para as mulheres, ter massa corporal proporcional à altura, robustez física e competência psicológica. O candidato deve ser aprovado em todas as etapas do processo seletivo, sendo todas elas eliminatórias, além de ser submetido a análises intelectuais, antropométricas, psicológicas, físicas, sociais e documentais (MINAYO, SOUZA e CONSTANTINO, 2008).

De acordo com informações do site da PMERJ, são dois os possíveis concursos para o ingresso na corporação, que dividem os policiais em duas classes: oficiais e praças. Os oficiais são classificados por postos e suas patentes e, em ordem crescente, compreendem as posições de: Cadete, Aspirante, Segundo Tenente, Primeiro Tenente, Capitão, Major, Tenente Coronel e Coronel. Já os

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

praças são classificados por graduações, que em ordem crescente de patente abarcam os níveis de: Soldado, Cabo, Terceiro Sargento, Segundo Sargento, Primeiro Sargento, Sub-Tenente. A movimentação dos policiais em cada um dos postos e níveis, dentro das classes de oficiais e praças, ocorre, oficialmente, por tempo de serviço dedicado à Polícia Militar.

O quadro abaixo ilustra a divisão de postos e graduações, entre Oficiais e Praças, respectivamente, na PMERJ:

| **Oficiais** | **Postos** | **Funções** |
|---|---|---|
| Superiores | Coronel | Os oficiais são preparados, ao longo de sua carreira, para assumir funções de gestão, comando e liderança. |
| | Tenente Coronel | |
| | Major | |
| Intermediários | Capitão | |
| Subalternos | Primeiro Tenente | |
| | Segundo Tenente | |
| | Aspirante Oficial | |
| | Cadete | |
| **Praças** | **Graduações** | **Funções** |
| Subtenentes e Sargentos | Subtenente | Os Subtenentes e Sargentos prestam apoio às atividades dos Oficiais, na administração e alocação de recursos materiais e humanos, bem como no treinamento dos praças. Além disso, desempenham atividades de policiamento ostensivo na PMERJ. |
| | Primeiro Sargento | |
| | Segundo Sargento | |
| | Terceiro Sargento | |
| | | |
| Cabos e Soldados | Cabo | Cabos e Soldados são os policiais que devem realizar as atividades de policiamento |
| | Soldado | |

Quadro 1: Divisões hierárquicas de Oficiais e Praças, na PMERJ
Fonte: Adaptado de Muniz (2001)

A entrada de um indivíduo na Polícia Militar é um processo de muitas peculiaridades. Este processo não se resume à assimilação de técnicas de trabalho e políticas organizacionais, pois nele se vê, também, o nascimento de um novo sujeito, graças à construção de uma nova visão de mundo e do desenvolvimento de uma nova identidade pessoal e profissional. O ingresso na polícia é, portanto, um momento de achatamento da individualidade (ROUX, 1983) e de importantes transições e impactos de toda sorte, em que a organização passa a ser deveras representativa para o indivíduo o qual, por sua vez, passa a espelhar suas feições junto à sociedade (CUNHA, 2004). Esta ocupação é, portanto, considerada extremamente masculina, sendo associada à agressividade no comportamento e à

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

posse de força física (CRANK, 1998; GARCIA, 2003; SCHUCK, 2014; KRINGEN e NOVICH, 2018).

A assunção desta identidade profissional requer a introjeção de um novo contexto simbólico para o indivíduo, a partir do momento em que ele rompe com suas subjetividades primariamente construídas, em busca de uma reconstrução identitária (BERGER e LUCKMAN, 1986). As atribuições típicas de um policial fazem com que ele personifique a figura do super-herói (SOARES e MUSUMECI, 2005), de um bravo guerreiro, de força física imponente e alta propensão a riscos (MORAIS e PAES DE PAULA, 2010). De forma complementar, segundo Beauvoir (2016), a figura do herói é evidentemente masculina, atribuída a homens que impõe suas vontades sobre a sociedade onde se encontram.

Segundo Cunha (2004), tornar-se policial é um processo de aprendizado das disciplinas obrigatórias das academias de polícia, bem como de reconstrução do *self*, na forma de conversão identitária e incorporação de novas ideias, concepções de mundo e valores. Este processo de socialização em um novo mundo profissional, que visa a transformação de um indivíduo civil em um policial, explica muitos dos comportamentos assumidos por membros da corporação, uma vez que, por meio deste processo, a internalização de atitudes e valores alinhadas com noções extremas de militarismo e hierarquia, justificam a submissão destes profissionais a situações de humilhação e violência, advindas de seus superiores. Assim, a autora defende que, no contexto específico do Rio de Janeiro, por exemplo, esta relação de violência se estende ao tratamento da Polícia Militar dirigido aos moradores das favelas e bairros periféricos, o que descredibiliza a atuação e legitimidade da instituição junto à população.

O processo de socialização de um indivíduo na Polícia Militar demanda o redirecionamento de suas habilidades físicas e mentais, bem como de alguns aspectos da personalidade, tais como ética, lealdade e orgulho do trabalho realizado. Esta reconstrução identitária representa um relevante aspecto na constituição ideológica de toda a categoria de profissionais policiais e acontece, para a maioria das pessoas, de forma padronizada e legitimada pelo sistema que as circunscreve (MINAYO SOUZA e CONSTANTINO, 2008).

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Em relação à socialização das mulheres, neste âmbito, Calazans (2004) defende que a identidade da mulher policial somente ganha força dentro de atividades específicas ou subgrupos, dentro da corporação, devido ao domínio masculino típico desta profissão. O regime de obediência da Polícia Militar, portanto, faz com que não seja possível o processo de singularização identitária, sendo a violência, por exemplo, um dos fatores de maior preponderância cultural e de construção identitária, neste contexto.

Mourão *et al*. (2016) acrescentam que o universo feminino, dentro da Polícia Militar, concentra uma grande proporção de projeções negativas, já que as mulheres representam o extremo oposto do que se espera de um policial, em termos de força e contundência, pondo em xeque a identidade policial típica. Assim, às mulheres ficam reservados os estereótipos de masculinizadas, ou então, de "bonecas" desajustadas ao contexto profissional.

Os autores também alegam que a identidade feminina é diametralmente oposta à imagem do guerreiro, associada à dor, bravura e violência. Tais elementos corroboram a cultura organizacional fortemente marcada pela imagem de virilidade do policial e transmitida desde os primeiros contatos entre a polícia e os futuros policiais. Não obstante, a presença feminina nos batalhões significa a alteridade extrema da identidade policial, classificando as mulheres como ameaças a esta identidade, na assunção de um papel de não-polícia.

Diante da apresentação de pontos relevantes sobre a estrutura da Polícia Militar, bem como de pontuações acerca do processo de construção identitária de policiais homens e mulheres, cabe, agora, o aprofundamento acerca da situação das mulheres na corporação, o que se constitui em outra importante fração dos conceitos teóricos interessantes para a consecução dos objetivos desta tese.

### 2.2.1.
### As mulheres na polícia: "destacamentos" identitários, conflitos e estereótipos de gênero

Além de todas as dificuldades enfrentadas pelas mulheres na busca por seu espaço no mercado de trabalho, é cabível ressaltar, de forma mais específica aos interesses desta pesquisa, as dificuldades enfrentadas pelas policiais femininas no decurso de seu ingresso e em suas atuações nas Polícias Militares, no Brasil.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

A abertura das Polícias Militares às mulheres apresenta questões críticas acerca dos conflitos de gênero circunscritos neste processo, o qual teve início na década de 1950, no Estado de São Paulo. Esta abertura visava à modernização da instituição e aproximação entre a polícia e determinados segmentos da população. A partir dos anos 1970, as polícias militares de outros Estados brasileiros também experimentaram, por sua vez, a entrada de mulheres em seus efetivos e, na década de 1980, somente, pode-se observar a incorporação sistemática das mulheres nas polícias militares, no Brasil (CALAZANS, 2004; RIBEIRO, 2018).

Mesmo diante desta conquista, os processos de seleção estabeleciam cotas máximas para as candidatas femininas, as quais eram justificadas pelas diferenças biológicas entre homens e mulheres e restringiam a atuação delas à atividades burocráticas e de cunho operacional (MOREIRA, 2011). Este fato é corroborado pelo entendimento de Moreira (2009), a partir do qual os indivíduos “mulher” e “policial” sempre foram considerados categorias mutuamente excludentes na sociedade.

A década de 1990 consolidou a entrada das mulheres nas tropas policiais militares, muito embora os papéis das mulheres neste contexto tenham continuado claramente demarcados e as relações de gênero tenham permanecido conflituosas e pouco favoráveis para elas, frente a uma situação mais confortável experimentada pelos homens que com elas dividem o ambiente de trabalho (RIBEIRO, 2018).

Nos últimos 30 anos, portanto, o número de mulheres nestas instituições, em todo o Brasil, aumentou, ainda que discretamente e, hoje, corresponde a uma média de 12% de todo o efetivo nacional. Ainda assim, a Polícia Militar, em comparação a outras instituições tais quais o Corpo de Bombeiros e o Exército, é a corporação que conta com o menor percentual de mulheres (RIBEIRO, 2018). Reaves (2015) e Kringen e Novich (2018) e Yates, Riach e Johansson (2018) lamentam que as organizações policiais possuem um componente masculino historicamente arraigado e, apesar de alguns esforços para aumentar a representatividade feminina na profissão, esta representatividade continua limitada.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

A entrada das mulheres na Polícia se deu por meio de unidades especializadas, cujas funções giravam em torno de problemas relacionados, basicamente, à esfera doméstica e à minorias da população (SOUZA, 2011), tais como outras mulheres, idosos, crianças e quaisquer outros grupos considerados vulneráveis (MOURÃO *et al*., 2016). Aqui, também se observam os estereótipos de gênero que conferem à mulher os cuidados com outras pessoas, uma vez que estas atividades eram distribuídas a partir da justificativa de uma suposta vocação imposta às mulheres, que eram designadas, por exemplo, para solucionar conflitos familiares e entre vizinhos (MOURÃO *et al*., 2016).

Mourão *et al*. (2016) apontam para um lento processo de conquista das mulheres a todas as possibilidades ocupacionais, na Polícia. Segundo eles, até os dias de hoje, a cultura vigente na corporação ainda sugere o discurso da inclinação maternal como justificativa para a manutenção das mulheres em determinadas atividades.

As décadas de 1970 e 1980 foram marcadas pelo debate acerca do papel das mulheres nos órgãos policiais, uma vez que, neste momento, emergiu a urgência de uma redefinição das formas e ações das corporações militares, na transição para um cenário democrático. Neste contexto, a entrada das mulheres na polícia significava uma nova oportunidade de se definir o perfil da instituição, visando a sua modernização, a partir da adoção de uma postura menos truculenta, atribuída, em grande parte, à feminização da corporação (CALAZANS 2004). Estas mudanças, entretanto, não vieram acompanhadas de planejamento e preparo, em termos culturais e operacionais, o que fez da inserção das mulheres na Polícia um processo que não vislumbrou a igualdade de direitos entre os gêneros (KRINGEN e NOVICH, 2018).

Ribeiro (2018) afirma que, na década de 1980, os editais de concurso para a Polícia Militar estabeleciam cotas máximas de 10% para o ingresso de candidatas do sexo feminino e justificavam esta barreira numérica a partir das diferenças biológicas existentes entre homens e mulheres. A partir disto, ficavam muito claras as demarcações das atividades que homens e mulheres exerceriam em suas rotinas de trabalho, o que conferia automaticamente às mulheres as funções de recepcionista, enfermeira, secretária, telefonista e datilógrafa (MOREIRA, 2011), enquanto aos homens cabiam as atividades de maior risco e caráter estratégico,

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

tais quais a perseguição a bandidos e outras atribuições de alta periculosidade (SOARES e MUSUMECI, 2015).

Na década seguinte, as tropas já contavam com um efetivo de mulheres mais expressivo, mas os papéis de cada um dos gêneros permaneciam demarcados em função de suas atribuições, fato este que serviu, por todos esses anos, como reforço para as relações conflituosas entre homens e mulheres policiais (RIBEIRO, 2018). Mourão *et al*. (2016) vão além e apontam que estas relações conflituosas têm como base, de um lado, os homens e a necessidade de expurgar a presença feminina na polícia e, do outro, as mulheres e sua constante necessidade de reconhecimento e da sua capacidade de "ser polícia".

Os autores dizem, ainda, que a busca pelo respeito às mulheres faz com elas mesmas negligenciem seus limites e se submetam, às vezes de forma voluntária, a violências de toda sorte. Neste contexto, por exemplo, há relatos de mulheres que fazem sacrifícios inimagináveis concernentes à sua higiene, saúde e bem-estar, permanecendo por muitas horas em situações de extremo desconforto, de modo a não gerarem comentários que as desqualifiquem, por parte de seus colegas homens (MOURÃO *et al*., 2016).

Ribeiro (2018) aponta, além das cotas de concurso, uma outra forma de inibir a entrada de mulheres na polícia: o constrangimento causado às candidatas nos exames de admissão, que fazem com que muitas desistam da nova profissão, antes mesmo do início dos testes. Além disto, segundo a autora, muitas mulheres que passaram pelo processo seletivo da Polícia Militar se queixam de, no ato do exame psicológico, serem provocadas a escolher entre a polícia e a família, fato que avigora os estereótipos de gênero dirigidos às mulheres e acentua a injusta divisão sexual do trabalho. Outra queixa constante proveniente dos exames é relacionada às piadas de cunho machista dirigidas às mulheres, que são chamadas de "lentas" e, portanto, "não servem para ser policiais".

Devido à filosofia vigente nas organizações militares brasileiras, as ideologias machistas são predominantes, o que faz com que a entrada e o tratamento dirigido às mulheres policiais sejam repletos de limitações e dificuldades, que tornam mais penosa, por exemplo, a ascensão destas profissionais neste nicho ocupacional. Até os dias de hoje, os Estados brasileiros manifestam resistência à inclusão de mulheres nas polícias militares, seja por meio de restrições legais impostas em editais de concurso ou, também, por

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

condutas informais, praticadas no âmbito dos cursos de formação e nos ambientes de trabalho (CALAZANS 2004).

Mourão *et al*. (2016), dizem que os testes físicos e os exercícios de resistência deixam clara a mensagem de que para ser policial, é necessário ser resistente ao sofrimento e à dor, o que se traduz numa face sombria do militarismo e sua inclinação à exaltação do masculino e da virilidade (MOREIRA, 2011). Além disso, os autores afirmam que o lugar das mulheres no meio policial não é garantido pela transposição deste desafio, uma vez que a elas fica reservada a posição de "outro", do não masculino e do inadequado para o exercício desta profissão.

Nos dias de hoje, os efetivos das Polícias Militares brasileiras contam com um percentual médio de 12% de mulheres. Em comparação a outras corporações militares, a Polícia Militar é a que apresenta a fatia mais modesta, ao passo que o Corpo de Bombeiros, por exemplo, conta com pouco mais de 15%. A Polícia Civil, por sua vez, é a que apresenta maior contingente de mulheres, as quais compreendem quase 33% de seu efetivo. Estes números se mostram ainda mais preocupantes, quando se leva em consideração que a Polícia Militar foi a pioneira na inserção de mulheres em seus quadros e, hoje em dia, é o órgão militar que apresenta o menor número de membros do sexo feminino (MOURÃO *et al*., 2016).

Assim, Lopes e Brasil (2010) entendem que, apesar dos avanços relativos à inserção de mulheres na força policial brasileira, o processo, de forma geral, ainda ocorre de forma restrita. Isto se justifica, segundo os autores, pela manutenção de uma estrutura verticalizada, calcada na hierarquia e no poder, que define, de forma não igualitária, o lugar das mulheres nas forças de segurança pública.

Soares e Musumeci (2005) entendem que o ingresso de mulheres na Polícia significou uma mudança de grandes proporções na dinâmica deste órgão. Este novo panorama teve sua importância baseado na necessidade de se extirpar por completo qualquer resíduo do passado totalitário das corporações militares. Capelle (2006) acrescenta que este fato não se deu em busca de uma situação de igualdade entre os gêneros, mas no anseio pela modernização da polícia, a partir da internalização de atributos considerados femininos, como sensibilidade e a habilidade de cuidar de pessoas.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Minayo, Souza e Constantino (2014) afirmam que, além das barreiras de entrada, a atuação das mulheres policiais também possui suas limitações. Segundo as autoras, existe um “perfil” da mulher policial, destinado a exercer atividades internas e burocráticas, o que indica que o lugar das mulheres nestes órgãos ainda não encontrou seu status mais pleno.

Calazans (2004) sugere que o processo ineficaz de feminização da polícia culminou na alocação de grande parte das mulheres entrantes em serviços considerados tipicamente femininos e, por conta disso, até os dias de hoje, somente 34% das mulheres policiais realizam atividades operacionais. Ao mesmo tempo, em funções de menor relevância e centralidade para a polícia, bem como em funções de gestão, tais quais as realizadas no interior dos quartéis, as mulheres representam o dobro do número de homens. De acordo com Ribeiro (2018) a permanência das mulheres nos setores administrativos é reflexo de uma visão segundo a qual os trabalhos executados nas ruas são de alta periculosidade e, portanto, inadequados para as mulheres, devido à sua fragilidade.

As barreiras de gênero não traduzem as reais qualificações das mulheres, e sim uma opressão ao gênero feminino, que toma contornos na rotina de trabalho sob a forma de piadas inconvenientes, políticas administrativas não igualitárias (KRINGEN e NOVICH, 2018) e outras formas de opressão (RIBEIRO, 2018).

A gravidade desta realidade repousa no fato de a mulher, ao se tornar policial, dever assumir uma identidade profissional condizente com este ambiente. Isto significa, entretanto, uma mudança brusca de comportamento e o abandono de alguns padrões considerados femininos, o que também coloca as mulheres no foco de comentários machistas e hostis (RIBEIRO, 2018).

A perversidade das relações de gênero, no bojo da atuação das mulheres na corporação se traduz, também, sob a forma de assédio sexual. De acordo com Ribeiro (2018), esta prática abominável é amplamente institucionalizada e reproduzida não somente pelos homens, e toma forma na rotina de trabalho através da troca de favores sexuais por melhores condições de trabalho. Neste contexto, qualquer forma de sucesso alcançado por uma mulher, dentro de um quartel, é vista, pelas próprias mulheres, como resultado da troca de favores, o que indica uma falta de sororidade e respeito mútuo entre estas profissionais.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Kringen e Novich (2018) e outros autores reforçam a face perversa da polícia, ao reiterarem a objetificação, o assédio sexual e moral que vitimizam muitas policiais, além do ostracismo profissional e social e da limitação de oportunidades de crescimento na carreira (HUNT, 1990; METCALFE E DICK, 2002; LONSWAY, PAYNICH, E HALL, 2013). Não obstante, políticas organizacionais de treinamento, designação para tarefas, avaliação e promoção são, descaradamente, mais convenientes para os homens, os quais aprendem, ainda na academia, que as mulheres são diferentes e menos capazes (PROKOS & PADAVIC, 2002; MARTIN & JURIK, 2006; CORSIANOS, 2009).

Segundo Mourão *et al*. (2016), as mulheres policiais são constantemente acusadas de utilizarem seus atributos femininos para conseguir benefícios relativos ao cumprimento de deveres, e nestas situações, assim como em muitas outras, são identificadas como “não policiais”. Os homens se referem a estes estratagemas como um fator adicional à fuga de suas responsabilidades, por significarem, para eles, um reforço às limitações apresentadas pelas mulheres.

Ainda de acordo com os autores, o discurso masculino cotidiano não condiz com a afirmação de alguns policiais quanto ao atingimento de igualdade entre os gêneros, nas tropas. Como exemplo, pode-se citar o fato de as policiais femininas serem chamadas de “FEM”. Este termo é utilizado, além como designação de uma agente feminina, em alguns casos, como substituição ao nome da Policial, de forma depreciativa e destacada do gênero masculino. A isto se soma um contexto de abusos cometidos por alguns policiais, os quais proferem falas extremamente depreciativas, tais como “FEM serve para servir cafezinho de calcinha e sutiã”.

Desta forma, o espaço feminino é claramente demarcado, dentro da Polícia Militar, por meio de piadas e assédios que reproduzem os conflitos de gênero historicamente estabelecidos, colocando as mulheres em posições de desvantagem e tirando delas a sua prerrogativa de denunciar as violências das quais muitas são vítimas, no ambiente de trabalho (RIBEIRO, 2018).

Ribeiro (2018) aponta que os desafios à integração da mulher na Polícia Militar podem ser reduzidos a algumas dimensões principais, sendo elas: a ausência de perspectivas de igualdade entre os gêneros, a hostilidade dos homens policiais na atribuição de responsabilidades dadas às mulheres, a discriminação, que toma forma por meio de piadas de cunho sexista, a legitimação da troca de favores e a consequente inferiorização da mulher, bem como o assédio sexual,

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

comumente praticado entre oficiais e praças, o que torna profundamente conflituosas as relações entre os diferentes níveis hieráquicos.

A despeito da tentativa de humanização e modernização (MOREIRA, 2011), esperadas pela entrada das mulheres na Polícia Militar, este novo tipo de efetivo representa, na verdade, uma ameaça para muitos dos policiais do sexo masculino. De acordo com a pesquisa apresentada por Ribeiro (2018), os integrantes atuais das Polícias Militares entendem que as atividades essenciais da polícia devem continuar a ser executadas por homens.

Ainda de acordo com resultados desta pesquisa, mais de 60% dos homens policiais de vários Estados do Brasil concordam com o fato das mulheres ocuparem vagas de trabalho restritas, dentro dos batalhões. Este número justifica a ideia adotada por muitos homens de que a atividade policial é essencialmente masculina, o que torna este órgão uma espécie de gueto, uma vez que as mulheres não dispõem dos atributos de força e virilidade, julgados necessários para muitas das missões atribuídas a estes profissionais (CAPELLE e MELO, 2010).

As diferenças entre os gêneros, na Polícia Militar, aparecem sob as mais variadas formas. Em termos demográficos, a PMERJ, por exemplo, é caracterizada por um efetivo que difere, entre homens e mulheres, quanto ao estado civil, número de filhos e o grau de escolaridade, sendo este último mais alto entre as mulheres. Por outro lado, entre os solteiros e sem filhos, as mulheres são maioria.

Mourão *et al*. (2016) justificam este fato a partir das exigências da carreira policial, traduzida em escalas de trabalho alongadas, riscos à vida, falta de estrutura e incentivo à maternidade, que recaem sobre as mulheres de forma mais penosa, em comparação aos homens, em reforço à divisão sexual desigual do trabalho. Mourão *et al*. (2016) ainda destacam a gestação como uma importante barreira à ascensão na carreira policial, especialmente quando conjugada à física e emocionalmente desgastante rotina de trabalho.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

### 2.2.2.
### A Polícia Militar do Rio de Janeiro: origens e conflitos identitários corporativos

Após o entendimento acerca da Polícia Militar e das mulheres nela atuantes, cabe o aprofundamento sobre a Polícia Militar do Rio de Janeiro, principal loco de observação do presente estudo. Para tanto, é importante compreender suas origens, suas particularidades culturais, bem como a problematização de um fator relevante em seu atual panorama operacional: a desordem identitária corporativa, atualmente observada na instituição.

Minayo, Souza e Constantino (2008) relatam que a Polícia Militar brasileira nasceu no Rio de Janeiro, em 1808, com a vinda da família real portuguesa para este país, a partir de uma adaptação do modelo já existente nessa época na Europa, desde o século XVII. Este órgão, então, serviu de modelo para a posterior criação da entidade nos demais estados da nação. Desde os primórdios de sua criação, justificada pela necessidade de um instrumento de coerção que mantivesse a ordem de uma sociedade escravocrata e violenta, a organização e regime desta polícia eram baseados em preceitos militares.

A Polícia Militar do Rio de Janeiro é um órgão que atua em três grandes áreas do Estado: capital, baixada fluminense e interior, que compreende todos os demais municípios desta unidade da federação. Cada área possui seu próprio comando, que atua por vias de executar as missões institucionais relacionadas a policiamento geral, patrulhamento florestal e rodoviário e radio patrulhamento. A PMERJ também possui unidades especializadas, tais quais a unidade de choque, Operações Especiais (BOPE), entre outros (MINAYO, SOUZA e CONSTANTINO, 2008).

Minayo, Souza e Constantino (2008) definem a PMERJ como a matriz de todas as polícias brasileiras. Além disso, Ribeiro (2014) acrescenta que ela foi a precursora, em nível nacional, da implementação do modelo de policiamento comunitário, conhecido atualmente como Unidades de Polícia Pacificadora (UPP), o qual, hoje em dia, é um dos vértices de maior representatividade da corporação.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Ribeiro (2014) define o programa das UPPs como uma tentativa de reforma organizacional da PMERJ, uma vez que sua implementação exigiu o redirecionamento de inúmeros recursos e pessoas, além de mudanças nos fluxos processuais. Não obstante às mudanças internas, esta nova agenda da PMERJ gerou mudanças na perspectiva de avaliação da polícia, que passou a ser feita de maneira mais estreita, pelas comunidades. Assim, a instalação de postos de policiamento em bairros ou comunidades, outrora completamente dominadas pelo crime organizado, estendeu a prestação do serviço policial a uma parcela da população antes desprovida deste privilégio.

A criação das Polícias Comunitárias aconteceu em meio a um contexto de violência que trouxe dados alarmantes para o Estado do Rio de Janeiro. Segundo Mourão *et al*. (2016), até a década de 1980, a taxa de homicídios neste estado era equiparável à média dos outros estados brasileiros. Em meados dos nos 1900, entretanto, o Rio de Janeiro era o primeiro colocado nas taxas nacionais. A partir do ano de 2007, houve uma redução no número de mortes, que ainda se mantiveram altos, graças ao número de ocorrências provenientes da capital e das regiões metropolitanas, áreas de violência acentuada.

Infelizmente, as taxas de homicídio nacionais têm uma parcela expressiva de sua composição oriunda de crimes cometidos pela própria polícia, que matou mais de 3000 pessoas, somente no ano de 2014. Neste mesmo ano, 398 policiais foram mortos. Estes números representam um desafio aos órgãos de segurança pública e colocam o Rio de Janeiro numa posição de destaque em meio a estas estatísticas (MOURÃO *et al*., 2016).

De acordo com Mourão *et al*. (2016), as altas taxas de violência na cidade do Rio de Janeiro são um reflexo, dentre outras coisas, da conivência de alguns setores da PMERJ com as ações do crime organizado. Este cenário caótico é fruto da combinação de um perfil de criminosos sem nenhuma conotação ideológica ou religiosa, com níveis de escolaridade baixíssimos, os quais, em outros contextos, não apresentariam uma ameaça real à ordem pública. Mas, ao se aliarem à face corrupta da polícia, ganham salvo-conduto para exercerem suas atividades ilícitas, tais como o tráfico de drogas e de armas e se tornam a autoridade máxima dentro das comunidades onde operam.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

A PMERJ, em meio a suas tantas peculiaridades, é marcada por outra questão, de alta gravidade e impacto para a população: as milícias. Estes dispositivos, estruturados no início dos anos 2000, marcam a intensificação dos problemas relativos a violência e corrupção na corporação, pois significam que, em algumas comunidades da capital fluminense, o protagonismo do crime organizado fica a cargo dos próprios policiais e membros de outras corporações militares, incluindo bombeiros e, até, agentes penitenciários (MOURÃO *et al*., 2016).

Os anos 2000 foram, portanto, marcados pela corrupção nas Polícias Civil e Militar do Estado do Rio de Janeiro. Este padrão de gestão colocou a cidade do Rio em patamares de violência semelhantes a cidades como Medellín e Bogotá, lugares onde os cartéis de drogas ameaçam a todas as esferas de poder da nação. Neste período, por força de intervenções do Governo do Estado, a ocupação das favelas começou a tomar forma e o projeto das UPPs experimentou seu piloto no Morro Santa Marta, no bairro de Botafogo, fato que, segundo Burgos *et al*. 2011, ficou conhecido como o início da "pacificação da polícia do Rio de Janeiro" (MOURÃO *et al*., 2016).

Desta forma, as UPPs marcaram uma nova era na PMERJ e, também, no cenário político da época, ao longo do processo de pulverização deste projeto para outros bairros da cidade. É curioso observar que, nas áreas pacificadas e com atuação das UPPs, os efetivos variam significativamente quanto ao número de homens e mulheres, sendo as mulheres a maioria, em grande parte das unidades. Mourão *et al*. (2016) explicam este fato a partir do senso comum de que as mulheres seriam mais adequadas para este tipo de projeto, uma vez que as atividades neste escopo compreendem, por exemplo, proximidade e cuidados com a população.

Soares e Musumeci (2005), sobre a presença de mulheres na corporação, afirmam que, em comparação às demais unidades do Brasil, a PMERJ é a que apresenta o menor percentual de mulheres, em comparação às médias nacionais e, também, internacionais. De acordo com informações recentes de seu site, correspondentes ao ano de 2018, este órgão conta com um singelo percentual de mulheres de 9,8%, dos quais muitas delas estão, atualmente, alocadas nas UPPs da capital do Estado.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Por outro lado, segundo Mourão *et al.* (2016), o projeto das UPPs teve desdobramentos diversos aos esperados, já que levou os policiais nele atuantes a experimentarem uma situação de isolamento dentro de suas unidades, o que gera uma atmosfera de pessimismo e divide a Polícia entre uma cultura de proximidade e respeito com as comunidades, em oposição à manutenção de uma estrutura truculenta e ineficaz, em locais específicos de atuação.

Diante do exposto, cabe a reflexão acerca do futuro da PMERJ. A transposição dos desafios impostos à corporação, em meio ao cenário de corrupção e desunião em que se encontra, indica a necessidade de um pleno processo de modernização e de transformações, em suas mais variadas estruturas internas.

Mourão *et al.* (2016) acendem a importância do envolvimento de lideranças sociais, aparelhos governamentais e cientistas, na busca pela reversão de uma situação inadequada, que já se estende por mais de 30 anos. Estes fatos, portanto, reiteram a importância de estudos sobre a PMERJ, na busca por soluções que possam resgatar a confiança da população na Polícia, melhorando sua imagem corporativa ante a todos os estratos sociais e fornecendo insumos para o aperfeiçoamento de seus dispositivos operacionais.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

### 2.2.3.
### Pesquisas brasileiras sobre as Polícias

As organizações militares são um universo fecundo para pesquisas, ainda que a variedade de temas abordados nos estudos não seja pronunciada. Bayley (2006) sugere que, em meio a estudos sobre organizações militares, os estudos sobre a polícia ainda são poucos e os temas de interesse estiveram, por um tempo expressivo, vinculados a momentos de repressão e regimes ditatoriais existentes nos contextos em foco. Nascimento, Torres e Adaid-Castro (2015), contudo, apontam um aumento no número de investigações acerca dos agentes de segurança pública, nos últimos anos, que pode ser justificado pelo incremento da violência e criminalidade, em especial, nas grandes cidades.

Em alinhamento aos objetivos desta tese, a revisão bibliográfica realizada com foco em estudos sobre o universo policial corrobora a ideia de Bayley (2006), segundo a qual ainda há pouca diversificação nesta seara de pesquisa. Temas como as relações de poder, violência, conflitos de gênero, aspectos culturais,

processos administrativos e, também, sobre a saúde dos policiais, estes últimos relacionados à sua atuação sob condições de perigo e estresse, podem facilmente ser apreciados nas agendas de pesquisa dos periódicos brasileiros.

Pesquisa bibliométrica realizada no mês de agosto de 2018, de modo a mapear os estudos brasileiros sobre a Polícia, no âmbito dos periódicos da área de Administração e afins, o site SPELL® (Scientific Periodicals Electronic Library) indicou a publicação de cinquenta e três artigos, compreendidos entre os anos de 1998 e 2018. A pesquisa, portanto, foi feita a partir de buscas, nos títulos e palavras-chave dos artigos, por meio dos vocábulos: polícia, polícias, policial, policiais, polícia militar, militar e militares. A lista completa dos artigos pode ser apreciada nos anexos desta tese.

Durante este período de vinte anos, de acordo com o site SPELL®, somente sete artigos abordaram o tema gênero, sob enfoques variados, junto a questões relacionadas a poder e estresse ocupacional. O tema identidade foi abordado apenas em cinco estudos, conjugado a temas pertinentes a cultura e liderança. Estes doze trabalhos investigaram os temas identidade e gênero, nas polícias militar, civil e rodoviária federal, nos mais variados estados brasileiros. De forma conjunta, os temas identidade e gênero não foram abordados no espectro de artigos contidos no site em que a pesquisa bibliométrica em questão foi realizada.

A Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro, por sua vez, foi objeto de interesse em quatorze artigos, compreendidos entre os anos de 1996 e 2018, em estudos que versavam sobre liderança, poder, motivação, planejamento estratégico, violência e processos administrativos. Dentre estes estudos, não houve publicações que tratassem dos temas gênero ou identidade, levando-se em consideração o espectro de artigos contidos no site em que a pesquisa bibliométrica em questão foi realizada.

Cabe frisar que, dentre os cinquenta e três artigos encontrados, quarenta e três foram publicados a partir do ano de 2008, o que indica que o interesse dos pesquisadores brasileiros sobre as polícias, de fato, cresceu nos últimos dez anos, reforçando a constatação de Nascimento, Torres e Adaid-Castro (2015) sobre o aumento do número de pesquisas sobre a polícia estar relacionado ao aumento das taxas de violência.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Foram realizadas, também, pesquisas bibliográficas no Google Acadêmico e na biblioteca eletrônica Scielo. Os temas pesquisados, nestes sites, estão circunscritos no foco de interesse desta tese, sendo eles: estudos sobre identidade e gênero, no âmbito da polícia. Os estudos mencionados nesta seção provêm destas três fontes de pesquisa e delineiam um panorama das pesquisas brasileiras sobre as Polícias Militar e Civil, nos últimos anos. Vale ressaltar que, em alguns estudos, as Polícias Militar e Civil são abordadas concomitantemente, o que limita achados bibliográficos cujo foco seja, somente, a Polícia Militar.

Em meio aos artigos pesquisados no site SPELL® que tratavam do tema gênero, cabe destacar alguns. Almeida, Souza e Gimenez (2018), compararam, por meio de *survey*, as percepções de policiais civis e militares acerca dos atributos comumente associados a homens e mulheres e quais atitudes corroboram a desigualdade de gênero nestes contextos profissionais. Neste estudo, os autores perceberam que as percepções acerca de homens e mulheres, dentro das corporações, reproduzem visões estereotipadas quanto aos gêneros, atribuindo às mulheres características como emotivas e solidárias, ao passo que aos homens, ficaram reservados os atributos de egoísmo e competitividade. Os autores também perceberam que as mulheres são mais favoráveis, quando comparadas aos homens, às possibilidades de igualdade entre os gêneros, naqueles contextos.

Carmo, Guimarães e Caeiro (2016) se dedicaram a compreender as vivências de prazer e sofrimento das mulheres atuantes na Polícia Militar do Estado de Minas Gerais. Foram realizadas *surveys* e entrevistas em profundidade semi-estruturadas, a partir das quais os resultados indicaram que o prazer no trabalho está relacionado ao sentimento de orgulho que as entrevistadas experimentam ao realizar suas funções, mesmo diante de dificuldades relacionadas aos conflitos de gênero e poder também vivenciados por elas.

Nascimento Ribeiro e Garcia (2015), em um estudo de caso, abordaram as relações de poder e gênero no alto comando da Polícia Militar der Minas Gerais, sob a ótica de mulheres policiais ocupantes de cargos de chefia. Os autores observaram a presença de uma complexa relação entre as bases do poder e as questões de gênero, de forma sutil e velada, a qual condena as mulheres da instituição, por meio de uma constante necessidade de autoafirmação, a tentarem se sobressair e se destacar em todas as suas atividades, dado que seus desempenhos são injustamente comparados aos de seus colegas homens.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Capelle e Melo (2010), se propuseram a pesquisar as relações de trabalho na Polícia Militar do Estado de Minas Gerais e, por meio de estudo de caso, evidenciaram que o trabalho das mulheres policiais nesta instituição está fortemente marcado por questões de gênero e poder, nas mais variadas esferas de atuação. Isto ocorre, por exemplo, a partir da assunção de um papel viril, por parte das entrevistadas, em busca da aceitação por parte de seus pares. Além disto, as entrevistadas enfrentam as dificuldades inerentes à tentativa de equilibrar a esfera familiar com as demandas de uma profissão à qual, mesmo diante de dificuldades, as entrevistadas atribuem muitos significados positivos.

A pesquisa realizada nos sites Google Acadêmico e Scielo também trouxe resultados interessantes sobre os estudos de gênero, nas polícias. Ribeiro (2018), por meio de dados secundários obtidos a partir de uma *survey* com mais de 5000 policiais, entre homens e mulheres de vários estados brasileiros, se propôs e compreender a percepção dos participantes acerca do lugar cabível às mulheres, na corporação. Este estudo apontou que ainda há inúmeras barreiras à entrada e atuação de mulheres nas polícias: a constante exposição das policiais femininas a preconceitos, piadas machistas e ofensivas, que degradam suas éticas profissionais, assédio moral e sexual, além da demarcação de atividades restritas e de cunho operacional que, comumente, são reservadas a elas.

Mazurok Schactae (2015) analisou a legislação disciplinar da Polícia Militar do Paraná, em busca do entendimento acerca do padrão de comportamento esperado por parte das policiais femininas. A autora, portanto, concluiu que a entrada de mulheres na instituição quebrou os paradigmas vigentes da identidade masculina daquele contexto, ao passo que permitiu a emersão de uma identidade feminina e de novos padrões comportamentais dentro da instituição, tão fortemente marcada pelo domínio masculino.

Souza *et al*. (2007) estudaram, a partir de dados secundários, o sofrimento psíquico de policiais civis do Rio de Janeiro, sob uma ótica de gênero. Os achados do estudo indicaram que, sob aspectos gerais, não há diferenças entre os gêneros, no que concerne ao desenvolvimento de estresse psicológico. Entretanto, apontam mais sofrimento por parte de algumas mulheres, por exemplo, em prol do esforço de serem reconhecidas de forma igualitária a seus pares masculinos.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Bahia e Ferraz (2000) estudaram as polícias militar e civil da Bahia, salientando que as discussões sobre gênero são produzidas e reproduzidas no seio destas organizações, cujas estruturas são alçadas por preceitos masculinos. As participantes da pesquisa alegaram que a principal diferença entre os gêneros, nas organizações em contexto, está na forma como homens e mulheres conduzem suas ações e que as mulheres, mesmo diante de dificuldades e barreiras, conquistaram seu espaço. Não obstante, este estudo apontou que os problemas domésticos experimentados pelas entrevistadas as fazem sentir-se cansadas e estressadas. Tal fato é relevante, pois, segundo os autores, a dupla jornada é ainda o ponto central de conflito na vida da mulher e, em alguns casos, pode significar entraves na busca pela igualdade dos gêneros, no ambiente laboral.

Os estudos sobre aspectos identitários de policiais também merecem destaque. No site SPELL®, foram encontrados artigos como o de Marra, Fonseca e Souza (2016), cujo objetivo era avaliar, por meio de entrevistas em profundidade, o processo de construção identitária de policiais militares do Estado de Minas Gerais, por meio da análise das escolhas dos sujeitos e suas práticas discursivas. Os autores observaram que os discursos proferidos pelo alto comando da corporação são aqueles de maior representatividade na constituição identitária dos policiais participantes da pesquisa.

Nascimento, Torres e Adaid-Castro (2015), em uma das poucas pesquisas de caráter exclusivamente quantitativo neste universo temático, propuseram o teste de uma escala preditiva de identidade profissional, junto a Policiais Militares do Distrito Federal. Os autores foram, então, capazes de, por meio de ferramentas estatísticas com confiabilidade comprovada, identificar cinco fatores preponderantes como os antecedentes da formação identitária destes profissionais, a saber: ambiente institucional e profissional favorável, relacionamento conflituoso no trabalho, abertura no trabalho, Vocação policial e respeito profissional e social.

Morais e Paes de Paula (2010), a partir da temática da ideologia das organizações e da formação da identidade profissional, abordadas através das histórias de vida dos participantes, buscaram apreender os aspectos da constituição subjetiva de policiais rodoviários federais de Minas Gerais. Como resultados, os autores observaram que os indivíduos relataram, de forma direta ou indireta, que seus trabalhos na polícia influenciam suas visões de mundo e seus

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

relacionamentos, imprimem a necessidade de mudanças em seus perfis, por conta dos perigos aos quais estão expostos e das condutas que devem seguir, nas mais variadas situações, de modo a estarem em conformidade com a profissão exercida.

A pesquisa realizada nos sites Google Acadêmico e Scielo, sobre o tema identidade no âmbito das organizações policiais, apresentou o estudo de Locatelli *et al*. (2013), que abordou, de forma conjunta, os temas de gênero e identidade. As autoras realizaram um estudo de caráter qualitativo, com entrevistas semiestruturadas, junto a policiais homens e mulheres da Corregedoria Geral da Polícia Civil do Estado do Rio Grande do Sul. Diante disto, foi possível observar que a construção das identidades profissionais dos participantes da pesquisa perpassa aspectos relativos ao sentimento de proteção que eles nutrem entre si e o pertencimento a uma classe profissional de alta importância na sociedade. Além disso, os entrevistados dizem se sentir vocacionados para a realização de seus trabalhos, sendo este aspecto mais pronunciado entre os homens, em comparação às mulheres.

Rosa (2012), em sua dissertação de Mestrado, investigou a negociação identitária de mulheres entrantes na Polícia, por meio de entrevistas em profundidade com policiais militares e civis. A autora observou que a inserção das entrevistadas na profissão de policial é repleta de conflitos, estes mais pronunciados entre as policiais militares, visto que elas sofrem discriminações no ambiente de trabalho e, ainda, devem alterar aspectos de sua personalidade e conduta, em prol das expectativas de seus pares homens acerca de suas atitudes.

Esta análise bibliométrica está alinhada às delimitações da presente tese, segundo as quais serão feitas considerações teóricas e analíticas atinentes, somente, à realidade das polícias brasileiras, dadas suas singularidades organizacionais e culturais. Referências internacionais que versavam sobre a realidade de mulheres policiais foram citadas ao longo do capítulo destinado a este assunto, porém, com o simples objetivo de enriquecer o referencial teórico, já que elas não serão usadas nas análises do material colhido na pesquisa de campo.

A observação da produção acadêmica brasileira sobre as polícias e, mais especificamente, a polícia militar, indica um número satisfatório de estudos que tiveram como objetivos descrever a corporação e suas particularidades culturais e operacionais. Apesar da gama expressiva de estudos que investigaram acerca de

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

relações de poder, violência, conflitos de gênero e sobre a saúde dos policiais, é possível comprovar que os assuntos abordados nas pesquisas carecem de maior diversificação.

No tocante aos objetivos desta tese, relacionados à construção identitária de mulheres atuantes na PMERJ, é possível observar que os estudos identitários com mulheres policiais se limitam à descrição da identidade policial feminina, apenas levando em consideração uma perspectiva de gênero, sobre o rompimento das barreiras laborais impostas às mulheres neste ambiente androcêntrico e sobre as dificuldades presentes na negociação identitária sofrida por mulheres entrantes na polícia.

Diante disto, cabe reiterar a relevância do trabalho em tela, uma vez que, aqui, a construção identitária de mulheres policiais será contemplada sob uma ótica mais ampla, a qual contará com contribuições teóricas proeminentes sobre os temas identidade e socialização, além e levar em consideração, na descrição dos aspectos identitários emergentes no processo de socialização, o duplo processo de reconstrução identitária ao qual estão sujeitas as mulheres que optam por estabelecerem suas carreiras na polícia.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

## 2.3. Identidade e socialização

Esta seção tem como finalidade discutir conceitos teóricos acerca dos construtos identidade e socialização, a serem utilizados na análise dos resultados oriundos da pesquisa de campo realizada nesta tese.

Desta forma, as subseções seguintes têm o propósito de trazer, à luz de conceitos teóricos cabíveis e sob a ótica de autores proeminentes no assunto, esclarecimentos sobre os seguintes temas: 1) a identidade atribuída à mulher nos períodos anteriores ao movimento de entrada de mulheres no mercado de trabalho, bem como o perfil da mulher contemporânea e o conceito de “ser mulher” subjacente a esta nova identidade; 2) considerações relativas aos fenômenos de construção identitária, a partir das propostas teóricas de Claude Dubar concernentes às ideias de dinâmica identitária e de socialização, sob as lentes da Sociologia, junto a contribuições de outros autores, de forma complementar às do referido autor.

### 2.3.1.
### Identidade feminina: afinal, o que é ser mulher?

Segundo Scavone (2008), as questões de maior importância, na conjuntura social contemporânea, tais como trabalho, saúde, violência, religião e cultura estão fortemente atravessadas pelas relações de poder, e consequentemente, de dominação entre os sexos. Sobre este assunto, Dubar (2006) acrescenta que a identidade feminina é um aspecto inseparável da questão dos relacionamentos de dominação.

Conforme já descrito nesta tese, Matos (2006) afirma que a discussão das relações de gênero segue uma lógica pré-reflexiva de manutenção de funções sociais, segundo a qual existe um consenso relacionado à assunção de papéis e características de homens e mulheres. A autora afirma haver uma separação de universos: aos homens, está garantido o domínio público, ao passo que às mulheres fica destinado o domínio privado (DUBAR, 2006; MATOS, 2006).

Matos (2006) sugere, ainda, a banalização de práticas sociais e institucionais que reproduzem a essência dos papéis femininos e masculinos. Esta divisão é fruto de um consenso intersubjetivo que entende os homens como detentores de capacidades como autodomínio, racionalidade e competitividade, qualidades consideradas necessárias para uma atuação eficiente no mercado de trabalho. As mulheres, por sua vez, são consideradas dotadas de emoções e sentimentos, sendo, portanto, mais afeitas aos cuidados da família.

O protagonismo da mulher na esfera privada, também já discutido em seções anteriores desta tese, é, inclusive, reforçado por práticas jurídicas que, por exemplo, relegam ao homem um papel secundário no seio familiar. Além disso, de acordo com Chies (2010), a identidade feminina é definida, também, pelos padrões sociais característicos de subordinação: ao pai, antes do casamento e ao marido, após a mudança de estado civil.

Chies (2010) aponta que a identidade de dona de casa conferida à mulher é rigidamente imposta por fatores culturais e a autora entende que a naturalização desta identidade é uma deturpação da realidade. Isto acontece porque esta identidade é fruto de uma construção social historicamente forjada, segundo a qual este papel foi, desde sempre, exercido pelas mulheres, de forma acessória ao

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

papel de mãe. Assim, as mulheres enfrentam, todos os dias, a força secular do consenso que relaciona a maternidade ao seu papel na sociedade, uma vez que a constituição da família ainda permanece como condição *sine qua non* para a realização pessoal de uma mulher.

Ainda de acordo com Chies (2010), a estrutura social contemporânea é responsável por dirigir às mulheres uma série de preconceitos, os quais são introjetados e reforçados pelo sistema patriarcal ainda vigente, como uma resistência às possíveis transformações sociais decorrentes das mudanças do papel da mulher, o que, consequentemente, abalaria a perspectiva de dominação entre os gêneros.

Sobre a construção histórica que sugere a subordinação das mulheres, Simone de Beauvoir (2016) traz importantes considerações. Partindo de uma perspectiva conservadora, relacionada à observação crítica acerca da dinâmica entre os sexos, desde tempos primitivos e até a primeira metade do século XX, a autora afirma que o mundo está dividido em duas categorias de pessoas, homens e mulheres, cujos hábitos, atitudes, interesses e direitos são profundamente distintos. Segundo ela, desde seus tempos mais remotos, a humanidade é masculina e a mulher é definida como um ser relativo ao homem e, portanto, não autônomo. As mulheres, portanto, quase sempre estiveram subordinadas aos homens e qualquer fôlego de independência jamais encontrou êxito, mesmo com o passar dos séculos.

Os sistemas de gênero se baseiam na dominação dos homens sobre as mulheres, institucionalizada das mais diversas formas (BUTLER, 1988). Segundo Bourdieu (2011), esta dominação se dá de forma neutra, ou seja, ela não requer justificativa ou esforço de legitimação, dado o preceito androcêntrico que ratifica a superioridade masculina. A dominação do sexo masculino sobre o feminino, a qual Bourdieu (2011) considera a masculinidade *per si*, se traduz por meio de normas e padrões que se opõem à feminilidade e possui inúmeras facetas presentes na conjuntura social (CONNELL, 1995).

Keijzer (2003) define a masculinidade como as marcas identitárias masculinas, definidas no âmbito das relações de gênero, compreendidas como um conjunto de valores e atributos esperados por parte dos indivíduos do sexo masculino e que possibilitaram a dominação dos homens sobre as mulheres. Connell (2002) acrescenta que existem diversas masculinidades e que todas elas

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

estão vinculadas a rupturas históricas e contradições. Dentre elas, entretanto, Connell, Messerschmidt e Fernandes (2013) afirmam existir uma que ocupa lugar de destaque: a masculinidade hegemônica, conceito normativo que incorpora a "forma honrada de ser homem", formulado há duas décadas e de alta influência no contexto das relações de gênero contemporâneas, emergente de teorias feministas opositoras ao patriarcado e do debate acerca do papel masculino que dá fôlego a este sistema.

Bourdieu (2011) define a dominação masculina como uma submissão paradoxal, a qual resulta em violência simbólica e invisível. Ainda segundo ele, a diferença biológica e anatômica entre homens e mulheres serve como justificativa natural para as diferenças entre os gêneros socialmente construídas, as quais culminam, também, na divisão sexual do trabalho. Ainda segundo Bourdieu (2011), ser homem significa a imposição da virilidade, entendida como a "capacidade reprodutiva, sexual e social" (BOURDIEU, 2011, p. 64), a qual se traduz em atributos físicos relacionados à postura ereta, à cabeça sempre erguida e à coragem física e moral.

Diante disto, como é possível definir as mulheres? Segundo Beauvoir (2016), a mulher é definida como um ser simples, um ovário, uma fêmea. A autora chama atenção para o tom pejorativo da palavra fêmea, que remete à animalidade e encarcera a mulher na natureza confinante de seu sexo. Os homens, por sua vez, são definidos como os detentores das verdades do universo, autoridades supremas, senhores.

Beauvoir (2016) vai além: segundo a autora, a humanidade é masculina e a mulher é definida relativamente ao homem, sem que seja considerada como um ser autônomo. Ainda de acordo com a autora, homens e mulheres representam duas categorias distintas na sociedade, pois nas mesmas condições, os homens recebem melhores salários e possibilidades de êxito, ocupam maior número de posições importantes no mundo dos negócios e na política. Muito embora as mulheres passem a ter seu lugar na sociedade e no mundo do trabalho, estes lugares ainda pertencem, de forma majoritária, aos homens.

Ainda de acordo com ela, nenhuma sina biológica, psicológica ou econômica define, por si só, o papel da mulher na sociedade, uma vez que a qualificação do feminino é um conjunto de preceitos adotados pela civilização e que qualifica as mulheres como "homens castrados".

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Do ponto de vista biológico, a mulher é mais fraca do que o homem, é possuidora de menor força muscular e menor capacidade corporal, de um modo geral. A estas fraquezas físicas se somam a sujeição a instabilidades hormonais, que podem ter efeitos em seu estado emocional. Por outro lado, em situações em que o emprego de força física não é necessário, estas diferenças se extinguem. Sendo assim, o emprego da biologia para explicar as diferenças entre homens e mulheres não é suficiente, ou seja, a anatomia dos sexos não possui relevância na luta entre os gêneros. É válido reforçar que o papel de subordinação da mulher não pode ser explicado por sua fraqueza física, que pode resultar em menor capacidade produtiva, em comparação aos homens (BEAUVOIR, 2016). Ainda assim, ecoa nas relações humanas a posição que a mulher ocupa na sociedade: ela é o outro.

A psicanálise, por sua vez, também falhou em explicar a origem deste papel, uma vez que o próprio Freud confessou ignorar tal procedência. Desta forma, Beauvoir (2016) sugere que a resposta para esta dúvida está no entendimento acerca do que a humanidade, no passar dos séculos, reservou à mulher, esclarecendo as origens de sua sujeição, em termos físicos e sociais (BEAUVOIR, 2016).

Do ponto de vista econômico, homens e mulheres também constituem duas classes, pois sob as mesmas condições, eles obtêm vantagens em relação a ganhos financeiros, possibilidades de ascensão na carreira, além de ocuparem mais lugares no mundo dos negócios e na política (BEAUVOIR, 2016).

De forma complementar, a teoria da identidade social, proposta por Henry Tajfel (1974, 1978, 1984) apresenta certa aderência ao arcabouço teórico aqui apresentado, pois trata de desvelar os aspectos identitários emergentes do pertencimento de indivíduos a grupos sociais específicos. Tajfel afirma, portanto, que a identidade de um indivíduo é fortemente influenciada pela estrutura grupal presente na dinâmica social vigente, na qual, dentro de um mesmo contexto, diferentes grupos dispõem de status e poderes distintos. Ainda, o autor acredita que a formação identitária é oriunda de processos de comparação entre os membros destes grupos (SKEVINGTON e BAKER, 1989).

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Sobre isto, Hogg e Abrams (1988) dizem que o poder e o status de um grupo são, claramente, relacionados à identidade social de seus indivíduos, uma vez que grupos dominantes têm a prerrogativa de impor valores e ideologias que legitimam e reforçam esta dominação, resultando em identidades com conotações negativas ao grupo subordinado.

Assim, cabe dizer que a teoria da identidade social (TAJFEL, 1974, 1978, 1984) contribui com reflexões atinentes, também, ao universo feminino, uma vez que a dinâmica intergrupal e suas consequências de dominação/subordinação também podem ser vistas no relacionamento entre homens e mulheres, sendo as mulheres o grupo subordinado e tendo, portanto, suas identidades formadas a partir das comparações depreciativas feitas com os homens (WILLIAMS e GILES, 1978).

A análise da historicidade da relação de subordinação e diferenciação entre homens e mulheres remete a um importante conceito, amplamente difundido ao longo da história: o patriarcado. O patriarcado, definido como um sistema de relações de gênero que estabelece uma relação de dominação/subordinação (SAFFIOTI, 2004), remonta às origens da humanidade, em que o privilégio biológico dado aos homens permitiu se afirmarem sozinhos como sujeitos soberanos. Os homens sempre foram os detentores dos poderes e privilégios e os códigos por eles criados foram, em boa parte, os fatores que permitiram a manutenção desta condição. Originalmente, os homens escravizaram as mulheres e justificaram a desvalorização da feminilidade como um processo necessário para a evolução da humanidade. Desta forma, as estruturas sociais reproduzem, desde então, este condicionamento (BEAUVOIR, 2016).

O protagonismo masculino pode ser visto nas mais variadas esferas. O fato de serem os homens os escritores de códigos e, também, os pensadores religiosos faz com que a mulher seja hostilizada e, naturalmente, subordinada. Passagens bíblicas sugerem, por exemplo, purificações para as mulheres que dão à luz a meninas. Adicionalmente, em regimes estritamente patriarcais, onde a mulher experimenta seu nível máximo de alienação, nem mesmo seus filhos são considerados dela (BEAUVOIR, 2016).

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Além do papel do “outro”, a figura feminina assume outras conotações sociais. Dentre elas e, segundo Beauvoir (2016), a mais importante, é a da figura terna e misericordiosa, forjada sob princípios religiosos e místicos. Assim, além de ser aquela que suporta as maiores dores, a mulher é responsável por suavizar as dores dos homens, prover alimentos por meio da amamentação e, pelos preceitos de um papel divino, confortar. Em meio à sua ternura, a mulher, deve, portanto, reconhecer o homem como seu único destino, aceitando-o em matrimônio, obedecendo, assim, a sina que lhe é imposta pela sociedade.

Esta visão conservadora destacada por Beauvoir, portanto, vê o casamento como um cárcere, a partir do qual a mulher, ao se casar, passa a ser uma propriedade de seu marido. Este processo pode ser considerado o destino tradicionalmente imposto à mulher pela sociedade. Ele é, também, uma relação de grandes assimetrias, uma vez que o homem, por ser considerado um indivíduo autônomo, já é completo em sua solteirice. Sob esta lógica, a mulher só experimenta a plenitude de sua existência a partir do momento em que se torna esposa e, também, mãe. Assim, a materialização da felicidade se dá pelas vias familiares e, consequentemente, ao encerramento da mulher neste ambiente (BEAUVOIR, 2016).

Ainda sob uma lógica conservadora acerca da identidade feminina, sob preceitos socialmente impostos, Beauvoir (2016) observa que é por meio da maternidade que a mulher realiza, de forma definitiva, o seu destino social e biológico. Sob esta égide, a maternidade é considerada uma vocação natural e o organismo da mulher está voltado, a partir de determinada idade, para este fim. Sendo assim, a alienação imposta ao corpo pela gravidez é compensada pela ilusão plantada nas mulheres acerca da completude e satisfação trazidas pela maternidade. Em contrapartida, Beauvoir (2016) duvida deste fato e, por meio de exemplos reais por ela observados em sua obra, afirma que o instinto materno humano não existe, sendo a atitude de uma mãe para com seu filho definida pelo contexto que os circunscreve.

Em alinhamento com as propostas de Beauvoir (2016), Hays (1996) define a maternidade como uma ideologia genderizada, que encoraja mulheres a depositarem grande parte de sua energia, dinheiro e tempo na criação de seus filhos. Pesquisas sugerem que esta ideologia é responsável pela definição de

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

aspectos chave da identidade feminina e dos comportamentos da mulher, sendo este fenômeno mais pronunciado, entretanto, entre mulheres brancas e de classes média ou alta (HAYS, 1996; BLAIR-LOY, 2003; STONE, 2007; BARNES, 2008).

Sobre a alienação imposta pela maternidade, Beauvoir (2016) acredita haver um "paradoxo criminoso" (BEAUVOIR, 2016, p. 327), fundamentado pela dificuldade de acesso das mulheres às atividades públicas e ao mundo do trabalho, o que reforça a ideia de sua incapacidade, ao mesmo tempo em que lhe são conferidas atividades de extrema responsabilidade, correspondentes à criação, educação e cuidados com seus filhos.

Acerca do fenômeno, ainda discreto, da entrada de mulheres no âmbito laboral, observado no período no início do século XX, Beauvoir (2016) acrescenta que era por meio do trabalho que a mulher conseguiria diminuir a distância social entre os sexos, a partir da conquista de uma liberdade concreta e existencial e transpondo barreiras milenares impostas à sua essência feminina. Os homens, por seu turno, deveriam ser capazes de compreender que o trabalho, não necessariamente, significaria a negação da feminilidade, contrariando o consenso dominante. Para tanto, as mulheres se igualariam aos homens, adotando seus valores e mostrando que são capazes de desempenhar as mesmas aptidões profissionais.

As contribuições de Simone de Beauvoir (2016) acerca da identidade feminina, no transcorrer da história, são de grande relevância. Entretanto, elas retratam este cenário de forma radical, sob uma ótica que exprime, de forma cruel, as relações de dominação entre os gêneros, dentro de uma perspectiva temporal que se limita a cobrir o assunto até a primeira metade do século XX, período em que esta obra seminal fora escrita.

Partindo de outro ponto de vista, Claude Dubar (2006), também analisa, sob uma perspectiva histórica, a relação de subordinação entre homens e mulheres, da qual se tem notícia desde os primeiros tipos comunitários. Segundo ele, a diferença entre os sexos justifica a divisão sexual do trabalho e afastou as mulheres da esfera do poder. A dualidade entre trabalho e família aludiu um tipo de arranjo social no qual os homens se definiram pelo trabalho produtivo as mulheres, por seus papéis no âmbito familiar. Sendo assim, a identidade feminina é essencialmente ligada à lógica de dominação entre os sexos. A sujeição aos

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

papéis domésticos conferiu a elas uma identidade restrita, tal qual a de filha ou esposa, duplamente subordinada, de forma econômica e existencial.

Até os anos 1960, ser mulher significava dedicar-se exclusivamente à maternidade e ao lar, sonhar com um casamento indissolúvel e realizar atividades delicadas, que exigiam pouco esforço físico e mental. Neste momento, reinava o imaginário da identidade feminina construído pela medicina no século XIX: as mulheres nasceram para serem mães e sua essência se concentra num único órgão: seu útero, o responsável por todo o funcionamento do restante do corpo (RAGO, 2004).

Contudo, Dubar (2006) aponta, a partir de meados dos anos 1960, no contexto europeu, uma ruptura nas relações entre os gêneros, fundamentada nas mudanças ocorridas na situação social das mulheres e sua conquista do mercado de trabalho. Segundo o autor, esta alteração observada por ele gerou a chamada "crise das identidades sexuais" (DUBAR, 2006, p. 75), a partir do momento em que exprimiu uma revolução nas relações entre os indivíduos.

O autor considera como a "reviravolta principal do século XX" (DUBAR, 2006, p. 76) o acesso das mulheres à autonomia laboral e sexual, a partir de um processo histórico de emancipação, ainda que lento e parcial, e do surgimento de novas formas de vida privada. Aqui, cabe destacar o advento da contracepção medicalizada e segura, que deu às mulheres a possibilidade de romper com o determinismo social e biológico da maternidade (SCAVONE, 2008).

Este processo inacabado e mais facilmente observável em mulheres ocidentais, se deve, em parte, aos movimentos feministas do século XX e marcou, por exemplo, a igualdade jurídica entre homens e mulheres. Entretanto, ele não foi capaz de suprimir todas as formas de subordinação às quais elas estão sujeitas. Mesmo assim, Dubar (2006) sugere ter havido, então, uma crise nos papéis femininos e masculinos, junto a transformações identitárias relevantes entre os sexos, cuja discussão é válida.

Na virada da década de 1970, mudanças profundas puderam ser observadas na sociedade, oriundas de quedas nas taxas de natalidade, aumento da participação de mulheres em atividades produtivas e o surgimento de novos arranjos familiares. O domínio sobre a procriação, conquistado a partir de métodos contraceptivos (SCAVONE, 2008), exerceu fortes influências e é considerado o principal aspecto desta nova configuração (DUBAR, 2006).

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Segundo Rago (2004), as mudanças que trouxeram as mulheres ao mercado de trabalho, nesta época, foram tão significativas que, segundo a autora, os questionamentos acerca da capacidade mental ou física das mulheres perderam parte do seu vigor, o que abriu caminho para que elas ingressassem profissionalmente em variadas áreas de atuação, mesmo em profissões consideradas masculinas. Ainda segundo ela, esta ruptura é resultante da falência notável dos modos masculinos de organizar o mundo, estando este marcado pela violência, por exclusões de pessoas de círculos sociais por motivos fúteis e por diversas crises da sociabilidade, especialmente, no âmbito do gênero.

Esta mudança demográfica e o acesso maciço das mulheres a posições no mercado de trabalho são os principais fatores precursores de um novo perfil de mulher. Esta geração de mulheres possui, em grande parte, renda própria, têm direito a solicitar o divórcio e incrementou seus níveis médios de escolaridade. Ainda, esta nova posição social trouxe, também, muitas mudanças de ordem subjetiva, relacionadas à assunção de uma nova identidade, além das vistas nos arranjos familiares e laborais (MOORE e RADTKE, 2015; BERLATO e FERNANDES, 2018; MOREIRA, 2018).

Apesar da naturalização de papéis impostos às mulheres ao longo das últimas décadas (DUBAR, 2006), estudos mostram transformações importantes, nos últimos 40 anos, nas esferas privada e pública, principalmente no que tange à inserção da mulher no mercado de trabalho. Diante disto, é possível observar o surgimento de uma nova mulher (BRUSCHINI, 1990; GIDDENS, 1993 e 1994; JELLIN, 1995; CASTELLS, 2000; TORRES *et al*. 2004; BOZON, 2004), mais comumente observada nos diferentes substratos da classe média, que ganha força, também, a partir de novas configurações familiares que negam a herança patriarcal e indicam a emersão de uma pluralidade de desenhos familiares.

Esta nova mulher constrói sua identidade não mais por meio da família, mas, também, a partir do trabalho. Ela também constrói suas relações com os homens como um fim em si mesmo, em vez de investir em relacionamentos como a única forma para a realização de seus objetivos. Ela vê no trabalho a sua principal fonte de reconhecimento social (CHIES, 2010). Recentemente, uma revolução nas raízes da identidade feminina abriu horizontes para novas necessidades individuais, que giram, por exemplo, em torno da realização

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

profissional e da independência financeira (SPINELLI-DE-SÁ, LEMOS e CAVAZOTTE, 2017).

Dubar (2006) aponta a construção de uma identidade feminina contemporânea específica, observada em algumas mulheres nascidas nas décadas de 1960 e 1970, que combina aspectos identitários novos, relacionados a uma mulher provedora e poderosa, às configurações identitárias tradicionais, que ainda reservam à mulher o cuidado com a casa e os filhos. Segundo o autor, esta mudança foi responsável pela alteração da estrutura da personalidade desta geração, fornecendo insumos para o processo de emancipação feminina e ações de autoafirmação.

Diante disto, Lipovetsky (2000) defende que a identidade feminina atual compreende, além dos papéis familiares, um grande investimento, por parte das mulheres, em seus papéis sociais e na vida profissional. Sobre este ponto, Badinter (2005) acrescenta que a independência financeira foi, portanto, o fator que desvinculou a identidade feminina da exclusividade do âmbito familiar.

Estudos estatísticos, no Brasil e no mundo, apontam que as mulheres, além de terem passado a se tornar mães mais tardiamente, diminuíram o número de filhos, ao passo que muitas optam por não os ter, em nenhuma fase da vida. Este cenário emerge em um contexto em que mulheres mais qualificadas galgam posições no mercado de trabalho e enxergam a maternidade como uma barreira para a ascensão profissional (LEMOS e CAVAZOTTE, 2018).

Ainda no contexto brasileiro, muitas conquistas puderam ser observadas a partir dos movimentos feministas. A Constituição de 1988, por exemplo, aborda cerca de 80% das reivindicações feitas por este movimento em meados do século XX, sacramentando ainda mais a democratização do país. Pautas ligadas à criação de órgãos de apoio às mulheres, de políticas de igualdade de gênero, ao combate à discriminação, à luta contra a violência doméstica, entre outros, protagonizaram alguns destes pleitos (ANDRADE, MACEDO E OLIVEIRA, 2014).

Sobre a questão da violência contra a mulher, Moreira (2018) aponta esta conquista como um marco das lutas feministas brasileiras, uma vez que, no final da década de 1970, este assunto já era tratado como problema de ordem pública e política, por se tratar de uma prática de grande violação de direitos humanos.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Em relação ao perfil da mulher brasileira do século XXI, Venturini e Recamán (2004) trazem importantes revelações sobre a percepção de mais de 2500 mulheres, participantes de um estudo realizado nos primeiros anos deste século. À suas condições de serem mulheres, as respondentes associaram a possibilidade de inserção no mercado de trabalho, a liberdade social e de tomada de decisões, bem como a conquista da independência econômica. Todavia, os papéis de esposa e mãe permanecem como importantes fatores nesta identidade feminina contemporânea, ainda que em menor grau, se comparados a tempos passados e, também, com menores conotações negativas (BEAUVOIR, 2016).

Por outro lado, Chies (2010) ainda lamenta que, mesmo nos dias de hoje, a inserção profissional da mulher é relegada ao plano secundário de sua vida, já que a identidade da mulher continua natural e intimamente relacionada ao papel de dona de casa, sacramentando os estereótipos dirigidos à mulher e a colocando em posições marginais do mercado de trabalho. Não obstante a todas as barreiras discriminatórias e associadas à estereotipização de carreiras e do sexo feminino, em sua essência, Moreira (2018) afirma que ainda há "fantasmas" (MOREIRA, 2018, p. 27) a serem derrotados. Tais fantasmas estariam ligados ao pensamento segundo o qual a realização de atividades domésticas dá sentido à vida da mulher, pois consistem em sua vocação. Esta banalização oculta relações de poder assimétricas entre os gêneros e avigora o sistema patriarcal de submissão da mulher.

Alguns autores defendem que, ainda hoje, no Brasil, existem mulheres que jamais se identificaram com a luta feminista, algumas delas, por conta do desconhecimento de seus preceitos e conquistas. Para Rago (2004), isto se refere a uma estratégia inconsciente adotada por algumas mulheres, que precisam fazer valer de suas ideias e devem agir, a todo momento, com muita competência, de modo a subverter as disposições às quais estão submetidas e, para isso, acabam copiando e reproduzindo algumas feições e culturas masculinas.

Rago (2004), por sua vez, argumenta que ser mulher no século XXI significa a ruptura com vários processos, dentre eles os de casamento e gravidez, quebrando a ideologia da domesticidade. Isto representa a entrada definitiva das mulheres nos mundos da cultura, dos negócios e da política, mesmo que, para isso, ainda sejam enfrentados inúmeros momentos de tensão. O "direito à vida"

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

(RAGO, 2004, p. 33) conquistado pelas mulheres trouxe perspectivas diferentes, porém, agora, não excludentes, de construção de um novo mundo.

### 2.3.2.
### A construção das identidades sociais por meio da socialização: contribuições de Claude Dubar *et alia*

Claude Dubar, em sua obra intitulada "A Socialização: construção das identidades sociais e profissionais" (1997) oferece uma contribuição teórica de grande relevância para a consecução dos objetivos desta tese. No livro, Dubar apresenta diferentes pontos de vista acerca do construto identidade e dos processos de socialização, sob os pressupostos da psicologia, da antropologia e da sociologia, sobre os quais serão tecidas algumas considerações nesta seção, junto a outros trabalhos do referido autor e, também, a contribuições de outros autores.

De modo a compreender o fenômeno da socialização, cabe aprofundar esta discussão, primeiramente, a partir da perspectiva psicológica. Fundamentada nos estudos de Jean Piaget (1965), esta vertente entende como sinônimos os processos de desenvolvimento de uma criança e sua socialização, sendo estes processos entendidos como adaptações descontínuas a estruturas mentais e sociais, que ganham complexidade a cada estágio da vida. As adaptações, por sua vez, são resultantes da articulação de dois fenômenos complementares: a assimilação, ou seja, a incorporação de aspectos externos às estruturas que o indivíduo já possui e a acomodação, que consiste em ajustes comportamentais em função de transformações externas.

Piaget (1965) define, então, o processo de socialização em etapas, que vão desde antes dos dois, até depois dos doze anos de idade, ao final das quais a criança atinge o total equilíbrio entre suas estruturas mentais e sociais. Assim, a socialização consiste em uma educação moral e voluntária, baseada na construção e substituição ativa de códigos e condutas sociais e na diferenciação de relações sociais. Os aspectos que a integram são o cognitivo, o afetivo e o expressivo, os quais se traduzem em regras, valores e signos, respectivamente.

Piaget (1965) pode ser considerado um dos primeiros autores a definir a socialização sob uma perspectiva construtivista. Segundo ele, a socialização nada mais é do que um processo infinito de construção de condutas sociais. Sob esta lógica, o autor explica o processo a partir de quatro passagens, ao final das quais

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

os valores morais se organizam e passam a constituir estruturas internas, baseadas em valores calcados pela sociedade: 1) passagem do respeito absoluto aos pais, para o respeito mútuo criança/adulto e criança/criança; 2) passagem da obediência para a regra, em acordo mútuo; 3) passagem da heteronomia para a autonomia recípiroca; 4) passagem para a vontade ativa (DUBAR, 1997; SANTOS, 2005). Dubar (1997) complementa este processo, a partir de três dimensões complementares: 1) aspecto cognitivo que se traduz em regras; 2) aspecto afetivo, que se traduz em valores; 3) aspecto expressivo, que se traduz em significados.

De forma complementar à abordagem piajetiana, George Herbert Mead (1933) apresenta a socialização como a construção de uma identidade social, sendo esta a forma mais coerente de descrever o processo dentro da psicologia, segundo Dubar (1997), por se basear em um processo de comunicação e de relações comunitárias entre os atores sociais envolvidos. Com base nesta definição, Dubar (1997) atribui a Mead a primeira descrição coerente acerca da socialização como construtora das identidades individuais.

Esta abordagem, na verdade, retoma a sociologia weberiana (WEBER, 1920), junto a contribuições da psicologia, e defende que a socialização é uma construção progressiva da comunicação do Eu (*self)* como membro de um grupo, o qual é ativo em sua própria existência e sujeito a mudanças.

Mead (1933) define a socialização em três etapas: 1) A criança recria gestos e assume papéis baseados em pessoas próximas, tais como o pai e a mãe; 2) A criança assume papéis diversos, relacionados ao contexto escolar, por exemplo, construindo seus próprios personagens; 3) A partir da assunção do papel de membro de uma comunidade, o Eu deixa de ser um membro passivo e passa a se identificar com os demais membros do grupo, interiorizando seus valores e desempenhando um papel reconhecido.

George Mead (1948) se vale das contribuições seminais de Colley (1902) e inaugura uma nova perspectiva do pensamento acerca da elaboração do auto-conceito individual. Para eles, o *self* é uma estrutura social resultante da experiência social e, após sua formação, é responsável por atribuir vivências sociais para o indivíduo em questão. Ainda segundo os autores, as pessoas constroem seus autoconceitos por meio da forma como outros atores significativos o vêem e comunicam suas opiniões, alterando a forma como o indivíduo se enxerga.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

O esquema de socialização proposto por Mead (1933), denominado socialização primária, foi analisado e incrementado por Berger e Luckmann (1986), que sugeriam, então, a socialização secundária. Esta pode ser definida como a aquisição de habilidades específicas e de papéis fundamentados na divisão do trabalho, os chamados saberes profissionais. Entendem-se como estes saberes, por exemplo, os procedimentos e vocabulários de um campo especializado de atividades. Daí, por meio de um alongamento da socialização primária, um indivíduo experimenta duas possibilidades: um conflito entre estes novos aprendizados e aqueles da socialização primária, ou um simples prolongamento dela.

Nos casos em que há conflitos entre as dimensões primária e secundária, a construção identitária individual sofre inconsistências ou problematizações, relacionadas a mobilidades e mudanças acentuadas, pois significam pressões exercidas sobre o indivíduo, para que ele possa tornar sua identidade compatível com as novidades em curso. A articulação entre as socializações primária e secundária, em caso de rupturas ou transformações bruscas, tornam instáveis e críticas as relações vivenciadas pelo indivíduo. Berger e Luckman (1986) propõem, também, perspectivas de diferenciação entre os construtos identidade pessoal e identidade social, na medida em que associam a construção da primeira ao processo de socialização primária e a segunda ao processo de socialização secundária (BERGER e LUCKMANN, 1986).

De forma complementar, Penna (1992) sugere que a identidade pessoal diz respeito à construção pessoal do sujeito, sendo esta objeto de estudo da psicologia e da psicanálise, ao passo que a identidade social, por seu turno, diz respeito a pessoas possuidoras de características comuns, dentro de uma mesma categoria social, o que faz da identidade profissional um tipo de identidade social. Sob esta lógica, entretanto, não é possível afirmar que indivíduos que comungam de uma mesma identidade social são iguais entre si. Eles, apenas, compartilham semelhanças.

Dubar (1997), de forma crítica às definições apresentadas pela abordagem psicológica, afirma que esta vertente é restrita, por estar centrada, unicamente, no indivíduo enquanto criança, negligenciando as possíveis variações que podem ocorrer em diferentes épocas, meios sociais, grupos ou classes. Para tanto, também são apresentadas, em sua obra, as ideias da antropologia cultural, que

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

considera as diferenças de processos de socialização, em adultos, oriundas de diferentes contextos sociais e de forma não generalizada.

De acordo com essa corrente, a formação da personalidade de um indivíduo consiste em uma incorporação progressiva dos hábitos e comportamentos da sociedade à qual esta pessoa pertence (LINTON, 1936). A abordagem culturalista, considerada clássica, também defende que, além da exposição às culturas formadoras da personalidade, existe uma personalidade de base, denominada "Eu", que compreende o conjunto dos aspectos adaptativos que um indivíduo divide com outros membros da sociedade (KARDINER, 1939).

Também de forma complementar à abordagem piagetiana, Annick Percheron (1974), ainda de acordo com a antropologia cultural, também desenvolve interessantes perspectivas acerca do fenômeno da socialização. Primeiramente e, com total aderência aos objetivos desta tese, a socialização é definida, pelo autor, como um processo de construção de identidade, por meio da pertença a grupos, a partir da assunção de suas atitudes, condutas e de um código responsável por fundamentar a relação entre os membros de um grupo. Adicionalmente, o autor define a socialização como um ponto em comum entre as necessidades de um indivíduo e os valores do grupo no qual este indivíduo se insere. Assim, ela seria uma transmissão de valores, normas e regras e, também, o produto de influências provenientes dos múltiplos agentes de socialização.

Já no âmbito da sociologia, Claude Dubar agrega novas perspectivas às definições de socialização. Para tanto, lança mão da definição de *habitus* proposta por Pierre Bourdieu (1980), segundo a qual os *habitus* são princípios geradores e organizadores de práticas e representações, de acordo com uma lógica e suas exigências, excluindo, assim, práticas improváveis àquele contexto social. Não obstante, o *habitus* também pode ser definido como o produto de uma trajetória social que atravessa gerações ou grupos de origem e representa uma identificação a um grupo social.

Ainda segundo Bourdieu, este complexo sistema regulatório compreende um processo "mágico" de socialização, pois, de forma simultânea, prevê participação ativa e passiva dos agentes sociais. Dubar (1997), por sua vez, questiona esta lógica, pois insinua que esta definição exclui qualquer possibilidade de alteração na ordem social, calcada na reprodução de estruturas das quais o *habitus* se torna produto.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Sendo assim, no que tange à construção identitária de um indivíduo, Bourdieu (1980) associa o *habitus* à identidade social, aqui, definida como a assimilação de uma posição estável e de outras disposições associadas. Esta assimilação é permitida graças ao que o autor chama de dupla redução, ou seja, os mecanismos de interiorização e exteriorização de condições objetivas e subjetivas. Nesta lógica, portanto, o indivíduo interioriza posições objetivas, como a trajetória de um grupo social e, ao mesmo tempo, produz práticas e efeitos subjetivos, os quais reproduzem a composição social, garantindo a continuidade deste *habitus*. Ainda sobre a dupla redução, Bourdieu (1980) afirma que ela é capaz de garantir as identidades individuais e a reprodução dos códigos sociais.

De forma conclusiva, Dubar (1997) define a socialização como um artifício biográfico de assimilação das estruturas sociais advindas da família e, também, da classe de origem e de grupos com os quais um indivíduo se relaciona, ao longo de sua existência, imprimindo ao passado uma grande influência sobre o presente. Assim, as identidades sociais são forjadas pela história dos atores sociais e são, também, produtoras de histórias futuras. Desta forma, a identidade é um produto sintético de trajetórias socialmente condicionadas por estruturas sociais condicionadas. De forma crítica, o autor defende que as contribuições de Bourdieu são capazes de explicar a reprodução da ordem social, entretanto, não são capazes de abarcar mudanças.

Não obstante, vale, também, desvelar a apreciação crítica de Dubar (1997) acerca das abordagens culturais da socialização, as quais constituem incorporações dos modos de ser e crenças de um grupo e a socialização de um indivíduo a partir da interiorização de valores e normas. Sob esta égide, os indivíduos procuram se adaptar, de forma unidimensional, a um contexto grupal e reproduzir suas tradições. Este pensamento, portanto, não leva em consideração a dualidade inerente ao processo, defendida pelas correntes sociológicas que também se propõem a investigar o fenômeno.

Isto posto, é relevante discorrer, também, sobre as bases sociológicas do fenômeno da socialização, apresentadas por Dubar (1997), a partir da contribuição de Jurgen Habermas. Neste contexto, Habermas (1981) define o processo de socialização como a problemática pioneira das ciências sociais clássicas, uma vez que sugere a individualização de um indivíduo como um movimento de construção do mundo social. Segundo este autor, as identidades sociais devem ser

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

enraizadas em um sistema amplo, de cunho econômico e social, não devendo ser atribuídas somente a sistemas de trabalho ou quaisquer outras forças produtivas.

Habermas (1987) também defende que a construção da identidade não deve ser destacada de dois sistemas estruturantes: a atividade instrumental, compreendida pelos processos de trabalho e a atividade comunicacional, que compreende as interações entre os indivíduos. Segundo ele, o cerne da identidade e do reconhecimento do indivíduo nas sociedades modernas está fundamentado na esfera do trabalho, o que atribui às ideias do autor sobre este tema um caráter reducionista, por levar em consideração, majoritariamente, a pertença a uma determinada organização.

Uma vez apresentadas, ainda que de forma abrangente, algumas das principais correntes teóricas aceca dos processos de construção identitária e socialização, cabe, então, o aprofundamento destes conceitos, à luz de teorias sociológicas mais aderentes à pesquisa em tela. Para tanto, as subseções seguintes trarão, de forma mais aprofundada, as propostas de Claude Dubar, junto a outros autores, de forma complementar, acerca dos fenômenos supracitados e, também, da formação da identidade profissional, na busca pelo arcabouço teórico necessário para a consecução dos objetivos eleitos nesta tese.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

#### 2.3.2.1.
#### Identidade e identidade social

Os temas identidade, identidade profissional e socialização possuem uma forte relação conceitual entre si e ocupam posição de destaque na produção científica sociológica, nos âmbitos nacional e internacional, principalmente a partir da década de 1980 (GOFFMAN, 1982; TURNER, 1987; DUBAR, 1994; 1997; 1998; 2006; 2013; SAINSAULLIEU, 1997; SANTOS, 2005; ELLEMERS, SPEARS e DOOSJE, 2002; LEIDNER, 2009; ZANATTA, 2011; LASSATER-WILLE, 2018; MAGALHÃES, LIMA e ARAÚJO, 2018). Além disto, a construção de configurações ou perfis identitários é considerada um aspecto crucial na obra de autores que se debruçam sobre o tema da identidade profissional (DOISE, 1985; BLIN, 1997; DUBAR, 1997; SAINSAULLIEU, 1997; ROSA, 1998; SANTOS, 2005).

Segundo Kaufmann (2004), o tema identidade teve seu primeiro fôlego de consolidação acadêmica na década de 1960, apesar de ser um conceito em discussão desde a antiguidade, na busca por definições do construto, no âmbito da filosofia. Segundo Martins (2013), na filosofia clássica, a alcunha identidade era relacionada à ideia de permanência e unidade constitutiva das coisas.

Por outro lado, Kaufmann (2004) aponta que o conceito de identidade, tal qual é conhecido em tempos atuais, é inerente às sociedades modernas, uma vez que membros de comunidades antigas, comumente, não o problematizavam, por não se entenderem como indivíduos particulares e, portanto, não questionarem suas identidades.

Dubar (1997) problematiza criticamente a vertente psicanalista das noções de identidade e socialização, por considerá-la redutora e indicativa de um sistema fechado, que rejeita a dinâmica das relações sociais do indivíduo com o ambiente e com outros momentos de sua vida, para além da infância. Assim, cabe expor, aqui, definições do construto identidade, sob uma ótica sociológica e com grande aderência aos objetivos desta tese.

A construção da sociologia identitária tem sua origem na tradição da Escola do Interacionismo Simbólico (GIDDENS, 1978, 1989), tendo como primeiro autor George Mead (HAGUETTE, 1987; ZANATTA, 2011), pesquisador também conhecido dentro das vertentes psicológicas do tema, o qual tinha como foco de seus estudos as relações entre a mente, o *self* e a sociedade. Segundo Haguette (1987), a obra de Mead é a que traz as maiores contribuições para as definições interacionistas, pois, ao afirmar que possui um *self*, o autor sugere que o ator social interage com outras pessoas e, também, consigo mesmo.

O Interacionismo Simbólico teve sua denominação atribuída a Herbert Blumer (1986) (VERGARA e CALDAS, 2005) e é definido por Joas (2009) como uma corrente de estudos sociológicos e sociopsicológicos, cujo foco são os processos de interação que causam ações sociais recíprocas e não programadas, subordinadas ao reconhecimento de cada membro dos processos de interação (GOSS, 2006; ZANATTA, 2011). Adicionalmente, Vergara e Caldas (2005) definem o Interacionismo Simbólico como uma escola de pensamento, dentro da corrente filosófica interpretacionista, sendo, portanto, um princípio segundo o qual indivíduos e grupos existem em ação, dando ênfase particular ao aspecto subjetivo do comportamento humano presente em grupos sociais.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Segundo Dubar (1997), a proposta interacionista simbólica, mais especificamente, de alguns autores da Escola de Chicago, foi a pioneira em relacionar o universo do trabalho aos mecanismos de socialização (BECKER e STRAUSS, 1956; HUGHES, 1958). Esta relação, portanto, suscitou o abandono da análise sincrônica do sistema social do trabalho, em troca de uma perspectiva diacrônica, sublinhando a importância da carreira de duplo sentido, ou seja, como uma categoria de emprego e, também, de trajetórias sócio-profissionais. De acordo com esta perspectiva, a socialização profissional é o mecanismo central da análise do mundo do trabalho.

Dubar (2001) defende que a perspectiva sociológica do Interacionismo Simbólico trata a questão das identidades a partir de uma ruptura da inércia e determinismo, outrora atribuídos às identidades sociais. O autor considera que as transformações que afetam a sociedade na contemporaneidade afetam as pessoas e, portanto, devem ser consideradas, sob a ótica dos sujeitos, deixando de ser ditadas, somente, pelas instituições. Além disto, Dubar (2001) afirma que a construção mental dos mundos, a partir das experiências sociais dos indivíduos, permite o apontamento de modelos sociais de identificação, o que, por seu turno, leva às identidades específicas de um determinado campo social.

Haguette (1987) acrescenta que, sob a lógica do Interacionismo simbólico, os sentidos atribuídos a elementos diversos são produtos sociais, oriundos das atividades humanas no seio do processo de interação entre os indivíduos e, assim, a sociedade é um produto da interpretação destes significados.

Autores importantes nesta seara de estudos definem a identidade, portanto, sob pontos de vista convergentes em cada uma de suas obras interacionistas, como um produto da socialização, a partir do momento em que o indivíduo, ao atuar em diferentes esferas sociais, como família e trabalho, assume papéis representativos das diferentes instituições das quais é membro e incorpora, também, características e hábitos destas instituições (GOFFMAN, 1985, 1988; BERGER e LUCKMANN, 1986; DUBAR, 1997, 1998 a/b, 2001; STRAUSS, 1999).

Dubar (1997) e outros autores proeminentes sobre o tema (HUGHES, 1958; JAHODA, 1996), postulam que a adoção de comportamentos, normas e regras do mundo social têm início na infância, prosseguindo ao longo da vida do indivíduo, caracterizando a incorporação da identidade individual. Segundo Dubar (1997), a identidade humana é algo de grande preciosidade, construída na infância e

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

reconstruída ao longo da vida, de acordo com os julgamentos e sucessivas socializações que um indivíduo experimenta, ao longo de sua existência.

Ciampa (1999) define a construção identitária humana como um processo dinâmico, devido ao fato de um indivíduo apresentar, ao longo de sua vida, diversas identidades, sendo todas elas reflexos de sua história e da estrutura social que o circunscreve. Ainda sobre a definição de identidade, Leidner (2009) afirma que o construto pressupõe uma "combinação paradoxal de significados" (LEIDNER, 2009, p. 3) e, dentre os sentidos possíveis, pode compreender a individualidade, marcada pela história de vida e as relações sociais experimentadas por uma pessoa, ao longo de sua existência. Outra possibilidade de sentido repousa na coletividade e nos padrões de identificação compartilhados por um grupo. Aspectos como etnia, raça, nacionalidade, gênero, sexualidade e classe social são as bases mais comuns, devendo ser levadas em consideração de forma individual e, também, coletiva.

Dubar (2006) atribui à noção de identidade duas perspectivas filosóficas de entendimento: essencialista e nominalista. A primeira, questionada pelo autor em sua obra, pressupõe a singularidade de cada ser humano e diz respeito às essências atribuídas aos indivíduos, imutáveis e originais, remanescentes mesmo após mudanças contextuais e pessoais. A segunda, por sua vez, denominada nominalista, nega a perenidade da identidade essencialista e atribui aos indivíduos uma identidade mutável, ou seja, "modos de identificação historicamente variáveis" (DUBAR, 2006, p. 13) e que dependem de diversos fatores.

Sob a lógica nominalista, também chamada de existencialista, a identidade individual é o resultado de um duplo processo: a diferenciação, a qual define a singularidade do indivíduo em relação a outro e a generalização, que define um ponto em comum, dentre uma classe de atores sociais, ainda que estes sejam diferentes entre si. Esta duplicidade reforça o caráter paradoxal do construto proposto por Leidner (2009), por inferir que a identidade de uma pessoa é composta por aquilo que ela tem de único e, também, por aspectos partilhados com grupos de referência (DUBAR, 2006).

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Ainda sob pressupostos nominalistas, os quais indicam a existência de um modo de identificação variável ao longo da história de um indivíduo, calcados também, na história coletiva e na pertença a determinados contextos (DUBAR, 2006), Dubar (1997) sugere a dualidade social do processo identitário, considerada o fundamento principal das formas identitárias, a qual ele define com uma dinâmica calcada na existência de dois conceitos: identidade para si e identidade para o outro. Assim, Dubar (1997) define a identidade para si como a forma como um indivíduo se reconhece, em um processo biográfico de definição singular. Dubar se vale, ainda, da contribuição de Kaufmann (1994) para complementar esta definição e afirma que a identidade para si é um processo identitário individual, apreendido por aspectos biográficos e pelas diversas maneiras pelas quais um sujeito dá conta de sua trajetória (DUBAR, 1997; 1998).

A identidade para o outro, por seu turno, é definida por Dubar (1997) como a forma como outras pessoas nos caracterizam, em um processo relacional de atribuições e categorizações sociais e contextuais. Mais uma vez, a partir das contribuições de Kaufmann (1994), Dubar acrescenta que esta identidade, também denominada de "quadros sociais de identificação" (DUBAR, 2013, p.3), envolve categorias de identificação de um indivíduo em um dado espaço social e a definição de um discurso individual, a partir do ponto de vista de outras pessoas (DUBAR, 1997; 1998).

Dubar (1997) aponta que estes conceitos estão íntima e problematicamente interligados, devido à natureza subjetiva inerente ao conceito de identidade e à dificuldade que as pessoas encontram em dimensionar em que medida as duas formas se separam ou se sobrepõem. Além disto, um indivíduo só toma ciência sobre si mesmo, a partir dos olhares de outras pessoas. Segundo o autor, estas duas categorizações podem coincidir perfeitamente, no caso de uma pessoa interiorizar seu pertencimento definido por outros como a única possibilidade da sua construção identitária. Por outro lado, também podem ser completamente divergentes, quando alguém define a si mesmo de forma não alinhada à categorização feita por outras pessoas (DUBAR, 2006). Dubar (1997) defende que os modos de identificação se alteram ao longo da história das pessoas e que as maneiras pelas quais um indivíduo se identifica, seja por meio das identidades reivindicadas por ele próprio, ou por meio da forma como outras pessoas o veem,

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

podem coincidir ou não, em decorrência do pertencimento do indivíduo a determinadas comunidades.

A não coincidência entre estes processos gera um desacordo entre a identidade atribuída às pessoas e aquela que elas próprias se atribuem. Neste caso, o indivíduo lança mão de estratégias identitárias, visando reduzir estes desvios. Para tanto, é possível realizar acordos externos entre o indivíduo e outros sujeitos significativos, visando acomodar as identidades para si e para outro, numa transação chamada de objetiva. Outra possibilidade, a transação subjetiva, ocorre por meio de mecanismos internos ao indivíduo, que equilibram sua identidade biográfica com sua nova identidade, fazendo com que sejam assimilados, então, as identidades para o outro e para si (DUBAR, 1997).

A relação entre os dois processos, ou seja, a construção das identidades para si e para o outro, é o ponto crucial do processo de socialização, já que a identidade de um indivíduo é definida como a resultante estável e provisória, pessoal e coletiva, objetiva e subjetiva, dos inúmeros processos de socialização que, em conjunto, constroem os indivíduos e as instituições (DUBAR, 1997).

A dimensão subjetiva desta transação também é um mecanismo central do processo de socialização, entendido como o produtor da identidade social individual. Dubar (2006) define a identidade social como uma articulação entre a identidade individual e a coletiva, ou seja, as transações internas e externas ao indivíduo, estabelecidas entre ele e as instituições com as quais ele interage.

A identidade social, conceito desenvolvido por Dubar (ZANATTA, 2011) e entendido, pela sociologia, como sinônimo de “categoria de pertencimento ”, compreende, portanto, os conceitos que um indivíduo desenvolve acerca de si mesmo, derivados de sua afiliação a categorias sociais significativas, a partir do momento que ele se entende como parte de um grupo. Desta forma, o ambiente profissional e os colegas de trabalho se tornam uma categoria expressiva de definição da identidade social de seus membros (HUGHES, 1958; DUBAR, 1997; TING-TOOMEY, 1998; BORGES e ALBUQUERQUE, 2004; FERNANDES e ZANELLI, 2006; SPUDEIT e CUNHA, 2016).

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Santos (2005) analisa o modelo identitário de Dubar (1997) acerca dos conceitos de identidade para si e identidade para o outro e defende que a construção de perfis identitários é um tema essencial do pensamento contemporâneo. Em meio à diversidade de conceitos e teorias emergentes nas últimas décadas, a autora aponta o construto identidade como ponto nevrálgico desta discussão e a define como o conjunto de características singulares de um indivíduo, que o distingue de outras pessoas. Este conceito é, portanto, paradoxalmente marcado pela inexorável dualidade da dinâmica "para si" e "para outros" (DUBAR, 1997), onde a primeira deve, também, ser reconhecida e legitimada por outras pessoas consideradas importantes pelo indivíduo em análise.

Santos (2005) aponta, entretanto, que a instabilidade e não linearidade desta dinâmica implicam em conflitos, uma vez que o indivíduo pode recusar a identificação advinda de "outros" e se definir de maneira distinta, o que reforça o caráter social do processo, pela possibilidade de mudanças provenientes, também, de mutações sociais de grupos de referência.

Para Goffman (1985), por sua vez, o papel social dos indivíduos deve ser administrado de forma estratégica, uma vez que deve reforçar seus direitos e deveres nas mais diversas situações sociais, o que confere um caráter relativo e dinâmico a estes papéis, que devem ser moldados de acordo com o contexto. Sob esta lógica, a identidade é um elemento individual, contextual e depende dos atores e do ambiente que os circunscreve. Ainda sobre papéis sociais, Goffman (1988) postula que a sociedade rotula, naturalmente, os indivíduos e esta categorização cria expectativas relacionadas ao papel que esta pessoa desempenha estabelecendo, também, padrões esperados de comportamento, o que confere às pessoas a sua identidade social.

Fernandes e Zanelli (2006) apontam para a diferença entre os conceitos de identidade pessoal e identidade social. Os autores se baseiam nas definições de Ting-Toomey (1998), segundo as quais a identidade pessoal é o modo como o indivíduo se auto define e define suas próprias características, normalmente a partir da comparação com outros indivíduos. A identidade social, por sua vez, segundo os autores, se refere aos conceitos que um indivíduo forja acerca de si mesmo, mas que derivam de sua afiliação em determinada categoria social, considerada relevante para ele. Esta classificação compreende, por exemplo,

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

afiliações de gênero, de orientação sexual, étnicas ou culturais, de classe social ou profissional.

De forma complementar à noção de identidade social, Dubar (1996) propõe o conceito de identidade coletiva, que pressupõe a presença do indivíduo em um grupo e é composta por algumas características: é partilhada e percebida de forma subjetiva pelos membros do grupo, é resultante da consciência de pertença ao grupo, é definida pelas diferenças individuais de seus membros, retrata, de forma equilibrada, um conjunto de aspectos positivos e negativos, o discurso dos elementos do grupo é condizente com suas atitudes.

Ainda sobre a definição de identidade social, John Turner (1982), autor renomado neste campo de estudos (TAJFEL *et al*., 1979; TURNER, 1982; 1987; 1996; 2010) observa a identificação social como um processo em que um indivíduo se localiza dentro de um sistema de categorizações sociais e diz que a identidade social é a resultante do somatório das identificações sociais utilizadas para uma pessoa para se definir. O referido autor acredita, também, que a autoimagem de um indivíduo é influenciada pela maneira como outras pessoas o definem.

Henri Tajfel, parceiro de Turner em alguns trabalhos de grande importância (TAJFEL, 1974; 1978; 1981; TAJFEL *et al*., 1979; TURNER, 1996), define a identidade social como uma parte do autoconceito de uma pessoa, derivada de membros de um grupo de referência. Assim, o autor entende que o processo de construção identitária é dinâmico, no qual as características individuais e valores pessoais interagem com as estruturas sociais influentes advindas do contexto que circunscreve o indivíduo.

Lopes (2001) acrescenta importantes características ao conceito de identidade social, a qual o autor julga como sendo o resultado da ação conjunta de participantes e práticas discursivas. Para ele, portanto, a identidade social possui natureza fragmentada, uma vez que as pessoas não são possuidoras de uma identidade social homogênea, levando em consideração as características de cada ser que levam à formação dessa identidade. Além disto, as pessoas podem possuir identidades contraditórias, uma vez que é possível possuir concepções de mundo e valores que, nem sempre, por razões diversas, condizem com suas atitudes. Por fim, Lopes postula que as identidades sociais não são fixas e estão, portanto, em constante reconstrução.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Santos (2005) complementa que a identidade social é uma “negociação permanente com aqueles que nos rodeiam, fruto de acordos e desacordos, numa mudança aberta que organiza nossas relações” (SANTOS, 2005, p. 126). Por outro lado, a autora reforça a importância da matriz identitária individual, responsável por definir a identidade do sujeito, sendo, também, a base de onde emergem todas as outras identidades sociais.

Sob estes pressupostos, socializar significa a assunção do sentimento de pertencimento a um grupo, ou seja, assumir as atitudes do grupo que guiam condutas pessoais e profissionais do indivíduo, o que o torna semelhante aos outros membros do grupo. A socialização, portanto, compreende um processo de construção da identidade social de um indivíduo (HUGHES, 1958; DUBAR, 1997; BORGES e ALBUQUERQUE, 2004; SPUDEIT e CUNHA, 2016; MAGALHAES, LIMA e ARAÚJO, 2018).

De forma complementar às definições de identidade e identidade social aqui expostas, a seção seguinte discorrerá acerca do fenômeno da socialização e fará, também, as devidas associações entre os conceitos, na busca pelo entendimento do processo de formação identitária como resultante de inúmeras socializações (DUBAR, 1997).

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

#### 2.3.2.2.
#### Socialização: construção, desconstrução e reconstrução identitária

Dubar (1997) postula que os processos de socialização experimentados pelos indivíduos implicam na construção, desconstrução e reconstrução das diversas identidades que são forjadas ao longo da vida, oriundas de atividades variadas. A socialização alude, portanto, ao pertencimento a grupos, guiando condutas e direcionando as atitudes pessoais e profissionais de um indivíduo.

Segundo Zanatta (2011), todos os processos de socialização são realizados a partir da interação direta entre os indivíduos. A autora retoma os pressupostos do Interacionismo Simbólico, segundo os quais a socialização é um processo contínuo, que ocorre ao longo da vida, e se refere ao modo como os indivíduos iniciam e administram sua participação em determinados grupos. Em outras palavras, é o meio pelo qual o indivíduo aprende a ser um membro da sociedade (BERGER e LUCKMAN, 1973).

Dubar (1997), em alinhamento com a proposta piajetiana, caracteriza o processo de socialização como a formação lenta de códigos simbólicos, os quais atribuem diferentes visões de mundo aos indivíduos e, portanto, diferentes identidades. Sob esta lógica, a socialização seria um modo de construção da identidade, iniciado pela família ou pela vida escolar e, então, incrementado pelo indivíduo, ao interpretar os vários sistemas, condutas e ações de grupos de referência, já na vida adulta. O resultado desta construção seria, portanto, o perfil identitário social do indivíduo em questão.

O processo de socialização de um indivíduo deve ser apreciado, também, a partir da lógica do trabalho, uma vez que o ambiente laboral é um importante aspecto formador da identidade social. Dubar (1997) pontua que a saída do indivíduo do sistema escolar seguida de sua entrada no mercado de trabalho constituem um momento essencial na formação da identidade individual. Segundo Hughes (1958), o trabalho de uma pessoa é o destino de sua vida, é aquilo pelo qual ela é julgada e, também, algo pelo qual ela se julga a si mesma. Dubar (2006), contudo, aponta a noção de identidade profissional como um conceito ainda pouco definido pela literatura, mas postula que a identidade profissional é definida por "maneiras socialmente reconhecidas dos indivíduos se identificarem uns aos outros, no campo do trabalho (DUBAR, 2006, p. 118).

Ademais, de acordo com Leidner (2009), a relação entre identidade e trabalho ainda oferece muitas possibilidades de investigação e teorização sociológica. Segundo este autor, o trabalho é uma importante base identitária, podendo ser a arena do autodesenvolvimento e do autoconhecimento, da determinação de status, além de um ambiente propenso para a criação de vínculos sociais.

A socialização profissional contribui para a inserção dos indivíduos no ambiente de trabalho, favorecendo o desempenho profissional por meio da assunção de condutas, as quais permitem que um indivíduo exerça uma profissão (JAHODA, 1996; DUBAR, 2012; MELO e VALLE, 2013).

Dubar (2013) define a identidade profissional como o resultado dos processos de socialização que compõem as experiências profissionais e de carreira, em organizações diversas, as quais legitimam o reconhecimento profissional de um indivíduo e sugere reconhecimento dele por parte de seus pares e da sociedade. O caráter dinâmico da socialização profissional, a qual está em

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

constante reformulação, e sua perenidade por boa parte do percurso de vida das pessoas, a torna vulnerável a diversas interferências sociais e psicológicas. Ainda, segundo Dubar (2013), a socialização profissional é responsável por transmitir o código cultural de um ofício, composto por visões de mundo, linguajares, éticas e outros símbolos específicos, extrapolando a acumulação de conhecimentos e a aquisição de práticas acerca daquela ocupação.

Também é possível entender a socialização profissional como um processo decorrente da aprendizagem de habilidades, conhecimentos e visões de mundo, junto a aspectos culturais originários daquela profissão (HUGHES, 1958; DUBAR, 1997; SPUDEIT e CUNHA, 2016). Este fenômeno compreende o aprendizado formal e informal de condutas, atitudes, formas de expressão e aparência, moldando as relações dos indivíduos com seus pares de trabalho e com demais pessoas (KIEPEK e BEAGAN, 2018).

Dubar (2013) defende que todas as atividades de trabalho podem ser consideradas profissões, desde que sejam resultados de uma socialização por meio da qual se adquiram novas competências e o reconhecimento de outras pessoas que exercem a mesma atividade. Assim, considerar um determinado ofício uma profissão significa considerar a socialização profissional como consequência de um fenômeno mais abrangente: a socialização, a qual, por sua vez, compreende crenças e atitudes que definem a identidade profissional (HUGHES, 1958; DUBAR, 1997; SPUDEIT e CUNHA, 2016).

Dubar (1997) postula que um grupo profissional é portador de uma identidade coletiva e existe, de fato, como um ator social, criando um conjunto de condutas que se criam e se reinventam, de forma cíclica. Sob esta lógica, a organização exerce um papel preponderante, pois funciona como uma unidade de aprendizagem e, portanto, como arena de emergência de identidades, na medida em que desperta o sentimento de pertença por parte de quem nela atua. O sentimento de pertença, por sua vez, será proporcional à força da identidade coletiva de seus membros e seus engajamentos em atividades formais e informais, junto a seus pares e superiores.

Por outro lado, Dubar (1997) aponta que não se devem reduzir as identidades sociais ao emprego e à formação profissional, uma vez que, precedente à identificação com um grupo profissional, um indivíduo traz da infância a sua identidade sexual, de classe, étnica e familiar, entre outras. Assim, o

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

autor defende que os sujeitos são detentores da prerrogativa de negociar seus pertencimentos a determinados grupos, podendo ser influenciados, em menor ou menor grau, por colegas de trabalho, superiores hierárquicos, cônjuge e seus familiares.

Outras teorias sociológicas também ofereceram importantes contribuições para a análise dos processos de formação identitária e socialização profissional. Everett Hughes, renomado professor da Escola de Chicago, em seu trabalho "Men and their work" (1958) é considerado um dos mais importantes teóricos no assunto e propôs, por meio da observação de médicos, um modelo de formação profissional de grande utilidade, até os dias de hoje (CUNHA, 2004).

A partir de seu estudo com estudantes de medicina, buscando compreender os processos identitários típicos da formação médica, Hughes (1958) postulou a existência de uma cultura profissional calcada em conhecimentos técnicos e, também, em uma visão de mundo específica, adquirida ao longo do processo de formação acadêmica necessário ao exercício da profissão. O autor enfatiza que, um estudante, ao se tornar médico e vivenciar o exercício real da profissão, muda as opiniões que tinha da profissão antes de exercê-la. Isto ocorre já que ele passa de uma visão de mundo estereotipada e idealizada, repleta de expectativas acerca da realização de atividades de prestígio e nobreza, para um universo mais amplo, porém real, onde experimenta, por exemplo, além da aplicação das teorias aprendidas em sua formação, a realização de atividades de cunho repetitivo e de menor importância.

Ainda sobre a ideias de Hughes (1958) acerca da socialização profissional, um profissional se faz não somente a partir do aprendizado das disciplinas de seu processo de formação, mas também a partir da assunção de um novo papel profissional e da conversão de sua visão de mundo, a qual facilita esta assunção. Este processo é, então, precedente a uma verdadeira conversão identitária, que consiste em mudar a si mesmo após a incorporação de novas ideias sobre o trabalho a ser executado e do desenvolvimento de competências específicas que permitem o desempenho das atividades profissionais.

Ainda segundo este autor, um profissional é forjado pelo conjunto das disciplinas aprendidas no decurso de sua formação acadêmica e, também, pelo processo de iniciação no novo papel profissional, junto à assunção de uma nova visão de mundo, necessária ao exercício deste papel. Este processo é, portanto,

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

caracterizado por uma importante conversão identitária, a qual se define pela mudança de si mesmo a partir da aquisição de novas ideias acerca do trabalho a ser realizado e de novas competências técnicas específicas. De forma conclusiva, Hughes (1985) aponta este processo como uma impregnação, a partir da qual nasce a identidade profissional. Esta impregnação é, então, a condição mais importante para a emersão desta nova identidade e é, também, a base do processo de socialização (SANTOS, 2005).

Segundo Hughes (1958), a socialização profissional é um processo individual e permanente, que ocorre de maneira mais intensificada nos dez primeiros anos de atuação em uma dada profissão. Dubar (2012) reforça esta tese, dizendo que a socialização é um processo de construção contínua, capaz de conectar situações, percursos profissionais, tarefas e relações grupais.

Hughes (1958) propôs três mecanismos específicos do processo de socialização profissional, os quais Dubar (1997), posteriormente, revisitou e adaptou à sua própria obra sobre o assunto. Dubar (1997), baseado nas propostas sociológicas interacionistas de Hughes (1958), define a socialização profissional como a maneira pela qual um indivíduo aprende seu trabalho e conduz, então, sua vida, levando em consideração que esta atividade seja reconhecida como um ofício e tenham sua própria identidade, sendo, então, exercida a partir da aquisição de competências específicas.

Desta forma, os três mecanismos do processo de socialização se apresentam da seguinte forma: 1) passagem através do espelho, 2) transição entre modelo ideal e modelo prático e 3) ajuste da concepção de si.

A passagem através do espelho, a primeira das fases, consiste, metaforicamente, em “olhar o espetáculo às avessas” (DUBAR, 1997, p. 136), através da imersão na cultura profissional. Esta fase ocorre quando o indivíduo se depara com a realidade do trabalho, imergindo naquela cultura profissional, num processo que se assemelha, à travessia de uma dimensão para outra, após a qual o indivíduo de depara com a realidade da profissão. Este período de iniciação profissional é o momento de choque entre culturas leigas e profissionais, quando o indivíduo deixa de idealizar a profissão e passa a, de fato, vivê-la por meio de seu exercício, o que pode sugerir a ocorrência de uma crise identitária (HUGHES, 1958; DUBAR, 1997; SPUDEIT e CUNHA, 2016).

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

A crise decorrente da identificação progressiva com o novo papel do indivíduo e de uma realidade desencantada somente pode ser solucionada a partir da renúncia voluntária aos estereótipos profissionais que compõem a base da identidade profissional, ou seja: a natureza das tarefas, a concepção do papel, antecipação da carreira e a imagem do *self* (DUBAR, 1997).

Esta passagem se dá, segundo Cunha (2004), por meio da imersão em uma nova cultura profissional. Neste momento de desdobramento do *self* (HUGHES, 1958), duas culturas passam a vigorar na consciência do indivíduo, o que exige a administração dessa identidade ambígua. A acomodação progressiva da nova identidade pode ser um processo tortuoso, repleto de crises e dilemas, pois exige renúncias de valores e aspectos identitários anteriores à socialização e suscita a perda de parte da identidade individual durante o período de substituição e definição dos modelos de identificação.

Segundo Santos (2005), a cultura de uma profissão carrega em si os códigos internos criados por meio da interação entre os praticantes daquele ofício, o que lhes permite o desenvolvimento de uma identidade própria, característica daquele grupo. A autora diz, ainda, que uma significativa parcela da identidade profissional de uma pessoa se firma a partir da experiência do exercício da profissão, a qual ocorre por meio da interação do indivíduo com seus pares e superiores.

Na segunda fase, a transição entre o modelo ideal, definida pela valorização simbólica, e o modelo prático, que compreende as tarefas cotidianas, é caracterizada pela formação de uma imagem identitária com o grupo de referência, a partir da interação com outros sujeitos na rotina laboral e dos aspectos negativos daquela profissão, os quais passam a emergir (HUGHES, 1958; DUBAR, 1997; SPUDEIT e CUNHA, 2016). Dubar sublinha, portanto, que a formação de um grupo de referência no âmbito da atuação profissional constitui um importante mecanismo de gestão da dualidade inerente aos dois modelos.

A dualidade entre os modelos ideal e prático pode ser entendida como o conflito entre as expectativas acerca de uma profissão e os aprendizados prévios ao seu exercício e a realidade experimentada nos afazeres do ofício, a partir da aplicação da teoria, pelos desafios e pelas rupturas causadas por eventuais relações conflituosas de trabalho. Neste momento transitório, ocorre a substituição lenta de estereótipos que o indivíduo cria *a priori* e, então, a identidade

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

profissional começa a se formar, a partir da aquisição de novos valores, conhecimentos e condutas comuns aos demais membros do grupo (DUBAR, 1997; SPUDEIT e CUNHA, 2016).

Na terceira fase do modelo, o ajuste da concepção de si, ocorre a adequação final entre os modelos ideal e real. Aqui, a identidade do indivíduo se ajusta com as perspectivas futuras da nova carreira, a partir da constituição da identidade profissional e a conscientização acerca das novas capacidades físicas e mentais adquiridas e de suas limitações (HUGHES, 1958; DUBAR, 1997; SPUDEIT e CUNHA, 2016). Ocorre, então, a acomodação entre os dois modelos e, portanto, o ajustamento do *self*, o que dá origem à nova identidade individual.

Fernandes e Zanelli (2006) apontam que a entrada de um indivíduo em uma organização faz com que ele busque se unir aos demais membros deste grupo, em busca do compartilhamento de suas crenças, valores e hábitos, os quais passam a orientar suas ações dentro deste contexto, redefinindo assim, sua identidade. De modo a "sobreviver" dentro de uma organização, o indivíduo deve, portanto, reconstruir sua identidade e fazer convergir as dimensões identitárias para si e para outros, passando por um processo catalisador (DUBAR, 1997) da mudança individual, fazendo com que ele se iguale ao grupo social do qual, então, passa a fazer parte.

Para Dubar (2006), a identidade profissional de um indivíduo traz em si, além dos aspectos constitutivos da identidade no trabalho, uma projeção de si no futuro, definida como a preparação para uma lógica de aprendizagem e formação. Além disto, este conceito não deve ser usado como categorização de indivíduos, em função das atividades realizadas no trabalho, mas como formas reconhecidas socialmente, em que os indivíduos se identificam uns com os outros no espaço laboral. Em outras palavras, a identidade no trabalho também pode ser entendida como a expressão das percepções do indivíduo sobre o significado do seu trabalho.

Assim, a aprendizagem de uma profissão e, portanto, a socialização de um indivíduo neste contexto, é um processo que dura por toda a sua vida ativa, não sendo a socialização reservada somente à infância, tal qual postula a vertente psicológica que se propõe a teorizar sobre o fenômeno. Além disso, sob esta ótica, entende-se que o trabalho é fonte de experiências e aprendizados, além de ser formador de opiniões e de novas competências. Cunha (2004) define o processo

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

de socialização profissional como um mecanismo de ajustamento do *self*, ou seja, uma tentativa de definir a nova identidade, a partir da conscientização das capacidades adquiridas, das limitações físicas e mentais e de sua adaptação à nova carreira.

Em meio a este processo, o desenvolvimento da identidade profissional é forjado a partir do olhar sobre si mesmo e, também, dos olhares do outro (DUBAR, 1997), a partir de uma impregnação cultural que é o alicerce do processo de socialização profissional e da construção de uma nova identidade (CUNHA, 2004). O trabalho é, portanto, uma base importante da identidade individual. É um espaço para desenvolvimento, uma fonte de relações sociais, um determinante de status e um formador de opiniões pessoais. Desta forma, o relacionamento de um indivíduo com seu trabalho contribui para a formação do *self* e para a percepção de outras pessoas acerca deste indivíduo (LEIDNER, 2009). Hughes (1951) afirma, ainda, que a forma como um indivíduo garante seu sustento é um dos mais importantes componentes de sua identidade social e do seu *self*.

Segundo Fernandes e Zanelli (2006), indivíduos com características diversas, ao ingressarem em uma organização, se unem em prol de objetivos determinados, atuando sob a égide de um mesmo sistema sociocultural. Este alinhamento proporciona o compartilhamento de hábitos, crenças e valores, os quais orientam suas atitudes e constroem, então, suas identidades. Assim, as identidades individuais são construídas de acordo com o ambiente no qual as pessoas estão inseridas, sendo, portanto, diretamente influenciadas pela cultura, pelas estruturas sociais e pelas relações interpessoais.

A organização, por sua vez, considerada um sistema social autônomo, busca a preservação de sua identidade e sua própria sobrevivência, por meio do desenvolvimento de estruturas normativas, valores, normas e papéis, junto a estruturas de ação, realizadas por meio de padrões de comportamento e interação, advindas das posições hierárquicas mais altas (FERNANDES e ZANELLI, 2006).

Chies (2010) afirma que a identidade profissional se define sob a perspectiva do que se espera de determinados indivíduos, de acordo com a identidade característica de uma área de atuação e, também, da identidade de gênero. Desta forma, a identidade profissional pode ser definida, também, pelas questões referentes ao que se espera de um determinado profissional. Tais

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

aspectos se vinculam a um contexto mais amplo ao das atividades exercidas por aquele indivíduo, envolvendo um processo histórico de desenvolvimento da profissão em questão.

Sobre o processo de socialização profissional de mulheres, Chies (2010) aponta uma sobreposição dos processos discriminatórios, relacionados à identidade feminina, ao processo de socialização. A autora afirma haver um descompasso entre a expressão identitária oriunda do trabalho e a identidade socialmente imposta às mulheres, o que configura um distanciamento entre as identidades para si e para o outro (DUBAR, 2006). Este desacordo faz emergirem os conflitos característicos dos processos discriminatórios que dificultam o acesso das mulheres a determinadas carreiras ou a posições de destaque ou liderança dentro das organizações.

De forma conclusiva, é possível observar que Dubar (1997; 2013) reforça os princípios piajetinos, ao defender que a identidade de um indivíduo provém, inicialmente, de sua origem familiar e social, ainda na infância. Por outro lado, o autor traz uma grande contribuição, ao sugerir uma análise mais panorâmica acerca do tema, ao considerar as influências sociais e profissionais, que incrementam a identidade individual por meio dos processos de socialização experimentados ao longo da fase adulta.

Em outras palavras, Dubar (1997) define a socialização como um artifício biográfico de assimilação das estruturas sociais advindas da família e, também, da classe de origem e de grupos com os quais um indivíduo se relaciona, ao longo de sua existência, imprimindo ao passado uma grande influência sobre o presente. Assim, as identidades sociais são forjadas pela história dos atores sociais e são, também, produtoras de histórias futuras. Desta forma, a identidade é um produto de trajetórias socialmente condicionadas por estruturas sociais condicionadas.

De forma sintética, após a apreciação das principais teorias sociológicas acerca dos fenômenos da construção identitária individual e profissional e da socialização, é possível observar que, no tocante aos objetivos eleitos nesta tese, o arcabouço teórico aqui apresentado será de grande utilidade no processo analítico necessário à consecução de tais objetivos.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

# 3
# Metodologia

Este estudo tem como objetivo principal analisar o processo de socialização profissional vivido por policiais femininas atuantes na Polícia Militar do Rio de Janeiro, que resulta na assunção da identidade policial, identificando as etapas deste processo e os aspectos ou condições que tornaram este decurso desafiador, levando em consideração a transposição das dificuldades inerentes aos estereótipos de gênero impressos nesta profissão e das limitações operacionais e culturais, típicas da carreira de policial militar.

Além do objetivo primário, este estudo teve como objetivos secundários: a) Identificar as dificuldades inerentes ao processo de assunção do *ethos* do policial; b) Identificar, em contraponto aos aspectos dificultadores inerentes ao processo de assunção do *ethos* do policial, os aspectos ou condições que possam ter sido facilitadores deste processo, tornando-o, na medida do possível, menos penoso; c) Analisar os elementos identitários incorporados pelas entrevistadas, no transcurso da incorporação do *ethos* do policial e no processo de adaptação e socialização neste nicho profissional masculinizado, hierarquizado e rígido; d) Compreender a construção identitária resultante desse processo, que culmina na construção identidade da mulher policial, analisando a percepção das entrevistadas acerca desta nova identidade, bem como os dilemas e dificuldades inerentes a ela; e) Identificar os traços identitários estereotipados como femininos, ressaltados pelas entrevistadas ao se descreverem, que podem ser considerados como uma forma de resistência à incorporação de uma identidade masculinizada e embrutecida, tal qual se sugere que seja a identidade típica do policial.

Visando a consecução dos objetivos aqui expostos, nesta investigação, de natureza qualitativa, foram realizadas entrevistas em profundidade com mulheres atuantes na Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro, a fim de se apreenderem aspectos relativos à sua formação identitária, os quais se constituem no principal foco de interesse deste estudo. Para a análise dos dados provenientes das entrevistas, a técnica de análise de conteúdo proposta por Bardin (2009) foi

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

empregada, a partir da qual as categorias emergentes do uso do método constituíram os resultados da pesquisa.

Por força da subjetividade inerente ao tema da pesquisa, o percurso metodológico desenvolvido foi de cunho qualitativo, em função do entendimento de que esta metodologia é a mais adequada para investigações como a que se apresenta (CRESWELL, 2010). Esta opção se deu por conta da circunscrição de aspectos subjetivos nas trajetórias pessoais das entrevistadas e nas dificuldades vivenciadas por elas, bem como a suas identidades, a partir de suas próprias percepções. Ainda, segundo Martin e Barnard (2013), a abordagem qualitativa em estudos sobre mulheres em ocupações tipicamente masculinas pode contribuir para o entendimento de como as mulheres são capazes de sobreviver nestes ambientes, mantendo sua motivação para com o trabalho, apesar de todos os desafios a elas impostos.

Os pressupostos ontológicos e epistemológicos, o detalhamento acerca das participantes do estudo, dos métodos de coleta e análise de dados, bem como as limitações desta pesquisa, serão apresentados a seguir.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

## 3.1. Afiliação paradigmática

Os objetivos desta tese, relacionados ao entendimento de questões identitárias de mulheres atuantes na Polícia, a partir da ótica das próprias entrevistadas, se encontram em consonância com a orientação epistemológica interpretativista (VERGARA e CALDAS, 2005), uma vez que, segundo Burrel e Morgan (1979) o paradigma interpretativista busca compreender a realidade social a partir do ponto de vista dos envolvidos nos processos de estudo.

Ainda de acordo com Morgan (2005), o paradigma interpretativista é baseado no caráter ontologicamente duvidoso do mundo social, o que confere à realidade social um sentido pouco concreto. Assim, de acordo com estes pressupostos, a realidade é produto da experiência subjetiva dos indivíduos e o entendimento do contexto de inserção do ator social é resultado de seu próprio ponto de vista. Desta forma, o alinhamento entre o objetivo desta tese e as características do paradigma em análise servem como justificativa para tal posicionamento epistemológico.

## 3.2.
## As participantes da pesquisa

De modo a lograr o propósito exposto, foram feitos, inicialmente, contatos com três pessoas atuantes na Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro, pertencentes à rede pessoal da pesquisadora e atuantes em diferentes quartéis. A partir destes contatos, os quais resultaram em duas entrevistas, outros encontros foram estabelecidos, caracterizando o método bola de neve (NOY, 2008), chegando-se a um total de vinte e três entrevistas.

A realização das entrevistas foi interrompida após o atingimento da saturação teórica, segundo os pressupostos de Glaser e Strauss (2017), a partir do momento em que foi constatado que, com a pesquisa de campo, não estavam mais sendo observados novos elementos que viessem a subsidiar a teorização pretendida pelos objetivos do estudo.

As policiais entrevistadas nesta pesquisa atuam na Polícia Militar do Rio de Janeiro, em batalhões e Unidades de Polícia Pacificadora (UPPs) da capital e em quartéis de cidades do interior do Estado. Estas cidades do interior, contudo, não serão divulgadas, a fim de se evitar, ao máximo, a identificação dos batalhões e das participantes, visto que elas são minoria em seus ambientes de trabalho e poderiam ser, facilmente, reconhecidas.

O percurso da pesquisa deu prioridade às entrevistas presenciais, mas, por limitações logísticas, de preferência ou de disponibilidade das participantes, das vinte e três entrevistas, sete foram realizadas por telefone. Nestes casos, a maioria das participantes optou por realizar a entrevista durante seus expedientes de trabalho.

Em relação às quinze entrevistas presenciais, oito foram realizadas em cafés ou lanchonetes, de acordo com a preferência e conveniência das participantes. As demais foram realizadas nos batalhões de atuação das entrevistadas, o que conferiu a esta etapa da pesquisa a possibilidade de visualizar, *in loco*, algumas das dificuldades vivenciadas pelas policiais, tais quais as condições de higiene sofríveis dos locais de seus locais de descanso.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Além disto, foi possível vislumbrar, pessoalmente, alguns dos conflitos de gênero ali travados, já que houve momentos em que as interações entre as entrevistadas e seus colegas do sexo masculino se mostraram pouco amigáveis. Não obstante, as entrevistas ocorridas no interior dos batalhões causaram alguns desconfortos, pois mesmo diante da participação totalmente voluntária e do interesse pela pesquisa, as policiais se mostraram receosas quanto a possíveis acusações, advindas de seus pares, de estarem praticando o ócio ao serem entrevistadas durante o expediente, nas próprias instalações dos quartéis.

Não foram feitas restrições quanto às características demográficas das entrevistadas. Exigiu-se, somente, que elas fossem ativas na PMERJ. Para fins desta pesquisa, não foram feitas, tampouco, *a priori*, distinções entre atributos como estado civil, orientação sexual, idade ou tempo de atuação na polícia. Estes aspectos, entretanto, serviram como insumo para a análise dos dados, visto que foram decisivos sobre a forma como algumas participantes percebem as questões abordadas nas entrevistas.

As idades das entrevistadas variam entre vinte e nove e quarenta anos, sendo este aspecto, na maioria dos casos, proporcional a seus tempos de atuação na corporação. Assim, as mais jovens são aquelas que estão na polícia há menos tempo (cinco anos, em média) ao passo que as algumas das mais velhas já contam com mais de quinze anos de profissão.

Em relação às ocupações das entrevistadas na PMERJ, os perfis apresentaram certa heterogeneidade. Apesar de treze das vinte e três entrevistadas ocuparem, atualmente, posições administrativas no interior dos batalhões, as demais atuam em operações táticas de rua, no patrulhamento de comunidades de risco ou na operação das UPPs de variadas comunidades da cidade do Rio de Janeiro. Dentre as participantes da pesquisa, o importante contingente de mulheres atuantes em tarefas administrativas corrobora o entendimento de Minayo, Souza e Constantino (2014) acerca do destino da maioria das mulheres na Polícia Militar: o exercício de atividades internas e burocráticas.

Aqui, cabe ressaltar que, mesmo que muitas delas realizem tarefas burocráticas nos dias de hoje, todas as entrevistadas já atuaram, em algum momento de suas carreiras policiais, em operações táticas da PMERJ, o que

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

confere a todas as entrevistadas as experiências peculiares da ação em atividades de risco da corporação.

Quanto ao perfil de escolaridade, o grupo das entrevistadas apresenta certa variedade, no que tange aos cursos de graduação escolhidos pelas policiais. Segurança Pública, Direito, Fisioterapia, Letras e Educação Física estão entre os eleitos. Por outro lado, em relação aos diferentes níveis de escolaridade, o conjunto se mostra homogêneo. Das vinte e três entrevistadas, dezessete possuem ensino superior completo, uma delas possui pós-graduação e outra possui mestrado e está cursando doutorado. Somente duas entrevistadas possuem somente o Ensino Médio completo e jamais cursaram faculdade.

É interessante pontuar, diante do alto número de possuidoras de diploma de graduação deste grupo que, mesmo que este nível de escolaridade não compreenda um dos requisitos para a entrada e atuação na PMERJ, as entrevistadas se mostraram dedicadas a suas formações acadêmicas, tentando, sempre que possível, galgar bons níveis escolares. Os quatro casos de graduações interrompidas foram justificados pelas dificuldades de conciliação entre as escalas da polícia e os programas dos cursos.

Também é relevante notar que algumas das entrevistadas mais antigas na Corporação relataram que suas escolhas acadêmicas foram feitas por afinidade, ou seja, algumas delas optaram, por exemplo, pelos cursos de Administração, Sociologia e Fisioterapia, por se identificarem com estas carreiras. As policiais mais modernas, ou seja, aquelas que estão há menos tempo na Corporação, em sua maioria, escolheram a formação em Segurança Pública, devido à grande aderência deste curso às atividades que algumas delas exercem na Polícia.

Como é possível observar no quadro 2, seis participantes possuem formação superior em Segurança Pública. Este fato é justificado pelo incentivo dado por órgãos de segurança pública, tais como a Polícia Militar, o Corpo de Bombeiros e a Guarda Civil, que oferecem a seus membros condições facilitadas para cursarem esta graduação. No caso da PMERJ, especificamente, este fomento se justifica pela alta aplicabilidade do curso às atividades da corporação, o que serve de estímulo para a escolha desta formação, entre muitos policiais.

Outro ponto que merece destaque, sublinhado pelas entrevistadas em algumas conversas, é que a preocupação em incrementar a formação acadêmica se estende, também, aos policiais do sexo masculino. Segundo algumas

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

entrevistadas, principalmente entre os homens policiais mais jovens, a maioria possui ensino superior ou está, atualmente, cursando alguma graduação. No caso dos homens, a formação em Segurança Pública também é bastante comum.

Em relação aos perfis socioeconômicos das entrevistadas, uma parcela expressiva do grupo alegou ser proveniente de famílias com situações financeiras pouco favoráveis. Este fato sugeriu, ao longo da realização da pesquisa de campo, que a entrada de muitas delas na polícia se deveu, em grande parte, à busca por estabilidade financeira, por meio da atuação em um cargo público. Ademais, a escolha da profissão vai de encontro ao desejo atual, expresso por algumas delas, de deixar seus cargos na Polícia, o qual é tolhido por suas realidades financeiras ainda críticas, somadas ao fato de muitas delas terem filhos e serem, junto aos maridos, provedoras de recursos para suas famílias.

Por fim, cabe a compreensão acerca do perfil familiar das entrevistadas. Dez participantes são solteiras e treze são casadas. Mais da metade das entrevistadas possui filhos, sendo elas casadas ou não, o que, em momentos específicos das entrevistas, indicou situações claras de conflito trabalho-família. Dentre as entrevistadas, aquela que se declarou viúva possui dois filhos e foi casada com um Policial Militar morto em combate, fato que causou certa comoção na condução de sua entrevista.

Dentre as entrevistadas, duas se declaram homossexuais e alegaram que suas opções sexuais, em algum momento, as tornaram alvo de preconceito perante seus colegas policiais do sexo masculino. Uma delas, no entanto, diz que sua homossexualidade, após a conquista do respeito por parte de seus pares e superiores, a torna mais parecida com seus colegas masculinos, o que se constitui, de acordo com suas próprias palavras, em um privilégio.

O quadro 2 sumariza algumas características relevantes das participantes, a saber: nome, idade, grau de escolaridade, tempo na polícia, função atual e status familiar. Os nomes verdadeiros das participantes foram alterados por nomes fictícios, de modo a se manter o anonimato das entrevistadas.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

| | Nome | Idade (anos) | Grau de escolaridade | Tempo na Polícia (anos) | Função atual | Status familiar |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Helena | 31 | Graduação em Educação Física | 4 | Trabalho interno / administrativo | Solteira, 1 filho |
| 2 | Mônica | 35 | Pós graduação em Direito Penal e Processual; Graduação em Segurança Pública | 7 | Trabalho interno / administrativo | Divorciada , 1 filho |
| 3 | Desirré | 40 | Graduação interrompida em Administração de Empresas | 19 | Trabalho interno / administrativo | Divorciada , 2 filhos |
| 4 | Paula | 31 | Graduação em Letras | 3 | Patrulhamento de UPP | Casada |
| 5 | Mariana | 35 | Graduação em Segurança Pública | 5 | Trabalho interno / administrativo | Solteira |
| 6 | Gisele | 34 | Graduação em Gestão de Recursos Humanos | 4 | Patrulhamento de UPP | Solteira |
| 7 | Isadora | 33 | Graduação em Direito | 6 | Trabalho interno / administrativo | Solteira |
| 8 | Alana | 38 | Graduação em Fisioterapia | 15 | Trabalho interno / administrativo | Casada, 2 filhos |
| 9 | Fabiana | 32 | Graduação em Segurança Pública | 7 | Patrulhamento Escolar | Casada, 1 filha |
| 10 | Rosa | 37 | Doutorado em Sociologia (em andamento); Mestrado em Sociologia; Graduação em Segurança Pública | 15 | Trabalho interno / administrativo | Viúva, 2 filhos |
| 11 | Patricia | 32 | Ensino Médio completo | 7 | Patrulhamento tático móvel (PATAMO) em comunidades de risco | Solteira |
| 12 | Heloisa | 37 | Graduação em Segurança Pública | 12 | Trabalho interno / administrativo | Casada, 2 filhos |
| 13 | Maria | 34 | Graduação em Letras | 5 | Trabalho interno / administrativo | Solteira, 1 filho |
| 14 | Carolina | 34 | Graduação interrompida em Serviço Social | 5 | Trabalho interno / administrativo | Solteira |
| 15 | Francisca | 35 | Graduação em Direito | 15 | Patrulhamento tático móvel (PATAMO) de rua | Casada, 1 filho |
| 16 | Angela | 31 | Graduação interrompida em Direito | 6 | Patrulhamento de UPP | Casada |
| 17 | Diana | 35 | Ensino Médio completo | 7 | Patrulhamento de operações judiciais | Casada, 1 filho |

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 18 | Natália | 33 | Graduação em Educação Física | 6 | Trabalho interno / administrativo | Solteira, 1 filho |
| 19 | Viviane | 39 | Graduação em Letras; Graduação em Direito | 6 | Trabalho interno / administrativo | Casada, 2 filhos |
| 20 | Rafaela | 29 | Graduação em Segurança Pública | 6 | Patrulhamento de UPP | Solteira |
| 21 | Bianca | 30 | Graduação em Direito | 3 | Patrulhamento de UPP | Divorciada , 1 filha |
| 22 | Tamires | 36 | Graduação interrompida em Enfermagem | 6 | Trabalho interno / administrativo | Casada, 2 filhos |
| 23 | Fernanda | 32 | Graduação em Educação Física | 5 | Patrulhamento de UPP | Casada |

Quadro 2: Perfil das entrevistadas
Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

## 3.3.
## Métodos de coleta e análise dos dados

O método para coleta de dados escolhido para esta tese foi a entrevista em profundidade. Diante do contexto do estudo, esta escolha pode ser justificada pelo fato de este ser um dos principais procedimentos de coleta de dados em pesquisas de natureza qualitativa (LEGARD, KEEGAN e WARD, 2003). Além disto, segundo Remenyi *et al*. (2002), este método é o mais típico em pesquisas interpretativas, tais quais a que se apresenta e, por meio dele, é possível captar o entendimento de um indivíduo sobre determinado assunto, sendo este um eficiente método para a coleta de grandes quantidades de informação (MEARS, 2012). Não obstante, é possível destacar, segundo Seidman (2013) que este método é o mais apropriado para investigações acerca de percepções e experiências individuais.

Na pesquisa em tela, as entrevistas foram semiestruturadas, ou seja, realizadas por meio do uso de um roteiro previamente construído, que funcionou como um guia (REMENYI *et al*., 2002), e organizadas de forma a contemplar aspectos relevantes para os objetivos desta pesquisa.

O modelo de entrevistas semiestruturadas garante uma coleta de dados sistematizada, a partir da qual as informações obtidas são mais facilmente comparadas, facilitando o agrupamento e a categorização dos dados (SHARP, PETERS e HOWARD, 2017). O roteiro foi testado em entrevistas preliminares ao início da pesquisa de campo, momento em que foram feitas reflexões sobre os objetivos da pesquisa, junto a uma das policias participantes, na busca por ajustes e pela consequente otimização da coleta de dados.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

O roteiro empregado nas entrevistas contemplou, dentre outras coisas, questões como a trajetória pessoal e profissional das entrevistadas, as percepções delas sobre ser mulher e sobre ser mulher na PMERJ, as motivações que as levaram a escolher a carreira de policial, as expectativas acerca da profissão escolhida, antes da entrada na corporação, a descrição de dias típicos de trabalho e, também, de descanso, as percepções das participantes e de pessoas próximas a elas sobre o trabalho desenvolvido na PMERJ, as mudanças percebidas pelas participantes em seus perfis pessoais e sociais, decorrentes de suas entradas na PMERJ, os hábitos ou características que as entrevistadas dizem não ter abandonado, mesmo após a entrada neste ambiente profissional, a visão sobre possíveis conflitos de gênero incutidos em suas atuações na polícia, os relacionamentos profissionais entre as entrevistadas e seus superiores, os possíveis impactos do trabalho na polícia em suas vidas pessoais e, por fim, os sentidos atribuídos a esse trabalho.

As primeiras oito entrevistas foram feitas com uma primeira versão do roteiro. Contudo, em função da percepção da pesquisadora sobre a qualidade das conversas, a ordem das perguntas foi alterada, resultando na versão final do roteiro, a qual pode ser apreciada nos anexos desta tese. Em decorrência desta mudança, foi possível observar que houve aumento do entendimento das entrevistadas acerca do assunto central da pesquisa, desde o início dos encontros o que, consequentemente, aumentou o interesse delas pelas conversas e a qualidade de suas respostas.

A aderência deste método de coleta de dados e os objetivos desta tese pode ser embasada pelo número expressivo de estudos, dentre aqueles que se dedicam a discutir aspectos concernentes à Polícia e outras organizações militares que, da mesma forma, utilizaram este mesmo artifício. Dentre eles, é possível citar os estudos de Carmo, Guimarães e Caeiro (2016), que utilizaram uma combinação de entrevistas em profundidade e *surveys*, e os de Carmo, Guimarães e Caeiro (2016) e Marra, Fonseca e Souza (2016), que utilizaram as entrevistas em profundidade como única forma de coleta de dados.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

As entrevistas foram realizadas entre os meses de julho de 2018 e janeiro de 2019, tendo, cada uma, duração média de quarenta minutos. As conversas foram gravadas, com o consentimento das participantes, e seu conteúdo integral foi transcrito, de modo a possibilitar o emprego da técnica de análise escolhida para este estudo, ou seja, a análise de conteúdo. Assim, o processo de transcrição dos áudios não levou em consideração pausas ou reações nas falas das entrevistadas, uma vez que a análise de conteúdo não leva em consideração aspectos discursivos que vão além do conteúdo expresso nas declarações de participantes.

Ainda sobre a transcrição das falas das participantes, é possível dizer que, para fins da análise apresentada no próximo capítulo, os depoimentos das participantes foram utilizados na íntegra, sem que fossem cortadas quaisquer expressões ou palavras proferidas por elas. Desta forma, os depoimentos trazem, por vezes, palavras de baixo calão e, até, "palavrões", os quais foram mantidos, no intento de facilitar o entendimento acerca do universo das entrevistadas, já que, segundo elas, este palavreado é corriqueiro em seus contextos profissionais.

Uma vez realizadas as entrevistas e, após as transcrições, os dados coletados foram analisados por meio da técnica de análise de conteúdo qualitativa. Creswell (2010) define a análise de conteúdo como um processo de ampla aplicação de análise de dados em pesquisa de caráter qualitativa, o qual envolve a coleta, o tratamento, a categorização e interpretação dos dados. Por meio deste processo, é possível tratar um extenso volume de dados, interpretando aspectos emergentes nas entrevistas e estabelecendo relações entre conceitos acerca do fenômeno em estudo.

A análise de conteúdo também pode ser definida como "um conjunto de técnicas de análise das comunicações, visando obter, por procedimentos, sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, "indicadores [...] que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção [...] destas mensagens" (BARDIN, 2009, p. 42). Ainda, de maneira simplificada, Babbie (2001, p. 304) a define como "o estudo das comunicações humanas gravadas". O método também é descrito por Titscher *et al*. (2000) como uma forma de análise de texto de elevada antiguidade, que utiliza o texto como meio de expressão do sujeito.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

A análise de conteúdo é considerada por Krippendorff (1989) a técnica de pesquisa mais importante das ciências sociais. É, também, um dos métodos de pesquisa mais utilizados para a análise de dados textuais e tem como foco as especificidades da linguagem e do processo de comunicação, sem que haja, entretanto, consideração pelos fatores relacionados ao contexto (BUDD, THORP e DONOHEW, 1967).

De acordo com Bardin (2009), esta técnica é composta por 3 etapas: 1) pré-análise, na qual acontece a organização do material obtido em campo, por meio de leituras, formulação de hipóteses ou elaboração de indicadores; 2) exploração do material, fase na qual acontece a codificação dos dados a partir das unidades de registro; 3) tratamento dos resultados e interpretação, etapa na qual se realiza a categorização propriamente dita, classificando os elementos a partir de suas semelhanças ou diferenças, seguida de um posterior reagrupamento, baseado em características comuns.

De modo a atingir o objetivo desta tese, a análise de conteúdo aplicada ao material coletado em campo seguiu o procedimento de Bardin (2009) e os pressupostos da análise de conteúdo qualitativa. Para tanto, este procedimento foi aplicado no material transcrito a partir dos áudios das entrevistas. Cada transcrição foi lida inúmeras vezes e analisada, de forma a se criarem as categorias conceituais de resultado. Na terceira fase do procedimento, em alinhamento com a referida autora, foram criadas as categorias temáticas de resultados e atribuídas as devidas interpretações, junto às referências teóricas pertinentes, por meio de critérios semânticos de categorização, caracterizando a natureza qualitativa do método. É importante salientar que as categorias de resultado desta pesquisa foram definidas *a posteriori*, a partir da emergência de temas provenientes das falas das entrevistadas, de modo a se obterem os conjuntos de resultado interessantes aos objetivos desta tese.

A busca pela consecução dos objetivos desta tese culminou na divisão dos resultados da pesquisa em quatro blocos. O primeiro apresenta a análise do processo de socialização profissional experimentado pelas policiais, ao entrarem na PMERJ e traz, também, as dificuldades inerentes à assunção do *ethos* do policial, junto a aspectos que, em contraposição às dificuldades, possam ter facilitado este processo. O segundo analisa os elementos identitários incorporados pelas entrevistadas no transcurso da incorporação do *ethos* do policial. O terceiro

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

apresenta a discussão acerca da construção da identidade da mulher policial e os dilemas e dificuldades inerentes a esta identidade. O quarto, por fim, discute os traços identitários que podem ser considerados como uma forma de resistência à incorporação da identidade masculinizada e embrutecida, tal que se sugere que seja a tipicamente atribuída ao policial.

Os quatro blocos foram divididos a partir dos temas emergentes nos relatos das entrevistadas e seus títulos e subtítulos foram definidos a partir de fragmentos das falas das participantes, considerados representativos dos assuntos discutidos em cada tópico.

O quadro 3 mostra os títulos das categorias e subcategorias de resultado, de modo a permitir a observação dos assuntos que serão abordados no capítulo dedicado às análises do material obtido em campo.

| |
|---|
| 4.1 “Nada não mudou. Tudo mudou”: O processo de socialização profissional e a assunção do ethos policial |
| 4.1.1 “É você nadar com tubarões e não poder sangrar”: Um percurso difícil |
| 4.1.1.1 “Eu nunca vou ser truculenta”: Policiais, sim, mas nem tanto |
| 4.1.1.2 “FEM só serve pra servir cafezinho”: As múltiplas facetas da discriminação de gênero na PMERJ |
| 4.1.1.3 “A gente não tem recurso pra nada”: Condições de trabalho adversas e riscos da profissão - A precariedade e a periculosidade do trabalho na PMERJ |
| 4.1.1.4 “A gente lida com o desdobramento de ser mãe, esposa e funcionária”: O conflito trabalho-família |
| 4.1.1.5 As “duas polícias”: Uma cultura organizacional problemática |
| 4.1.2 “Eu olhava e achava lindo e dizia: Eu vou ser policial”: Incentivos valiosos |
| 4.1.2.1 “Parecia que eu tinha ganhado um presente de natal”: Apoio da família e de parceiros |
| 4.1.2.2 “Foi quando eu comecei a ver mulheres fardadas e pensei: É isso que eu quero ser”: A vocação para ser policial |
| 4.1.2.3 “Já teve criança que me pediu autógrafo. Isso é a coisa mais linda”: Os sentidos do trabalho |
| 4.2 Mais autoritária, mais atenta, mais fria... Elementos identitários emergentes no processo de incorporação do ethos do policial. |
| 4.2.1 “Positivo”, “copiado”, “ganso”... Uma nova identidade, uma nova postura e, também, uma nova linguagem |
| 4.2.2 “Você pensa em fantasmas”: Atenção redobrada, estratégias de segurança e neuroses |
| 4.2.3 Mais confiantes e empoderadas: Autossuficiência e independência |
| 4.2.4 “O mundo é mau, nós somos maus”: A ingenuidade substituída pela frieza |
| 4.2.5 “Pra não ficar muito ruim, eu acabo virando um homenzinho aqui”: A adaptabilidade como uma estratégia de sobrevivência |
| 4.3 “Ser policial é uma condição, mas ser policial feminina, eu acho que é muito maior”: A identidade da mulher policial |
| 4.4 “Amo os desdobramentos de ser uma mulher”: As permanências do feminino |

Quadro 3: Títulos das categorias e subcategorias de resultado
Fonte: Elaborado pela autora

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

De modo a se garantir qualidade na criação das categorias, alguns cuidados foram tomados, de acordo com a proposta de Franco (2008). Primeiramente, garantiu-se que as categorias fossem mutuamente excludentes, ou seja, não abordassem assuntos de forma repetitiva. Além disso, buscou a pertinência, sob a forma de enquadramento das categorias no referencial teórico apresentado na pesquisa, junto à objetividade e à fidedignidade do tratamento dispensado ao material de análise, sob uma mesma lógica categórica. Por fim, primou-se pela produtividade, ou seja, a busca da capacidade de interpretar, de forma relevante e pertinente, os dados coletados.

## 3.4. Limitações metodológicas

Em contrapartida às inúmeras vantagens e possibilidade de emprego do método escolhido para a coleta de dados, cabe ressaltar que a realização de entrevistas em profundidade está sujeita a limitações, muitas delas inerentes à subjetividade que pode estar envolvida nas visões de mundo ou experiências dos participantes. Além disto, cabe ressaltar uma das principais características da pesquisa qualitativa: a impossibilidade de generalização dos resultados obtidos (CRESWELL, 2010).

Dentre estas limitações, Alvesson (2003) salienta que é fundamental que o pesquisador tenha ciência de que as pessoas envolvidas na entrevista possuem agendas e experiências distintas, fato que exige que o pesquisador exercite sua empatia. No contexto em questão, foram levadas em consideração as atipicidades na rotina de trabalho das entrevistadas, as quais atuam, em sua maioria, sob o regime de escala, o que dificultou a sua disponibilidade e, por vezes, impossibilitou a realização de algumas entrevistas.

Seidman (2013), por sua vez, alerta para o fato de as entrevistas serem extremamente dispendiosas em termos de tempo e de recursos financeiros para o contato com os entrevistados, a coleta de dados e a análise. Levando em consideração esta limitação, cabe dizer que, nesta pesquisa, a realização das entrevistas aconteceu em diferentes cidades, o que exigiu da pesquisadora alguns deslocamentos intermunicipais. Contudo, em termos práticos do estudo, esta limitação não significou um entrave, pois houve total disponibilidade da

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

pesquisadora para o encontro com as entrevistadas, nas diferentes cidades em que as conversas aconteceram.

Levando em consideração as especificidades da seleção de participantes, é possível acrescentar às desvantagens da realização da entrevista em profundidade a ausência de estranhamento entre a pesquisadora e algumas das entrevistadas, por se tratarem de suas amigas ou conhecidas. Por outro lado, o acesso a possíveis interessadas em participar da entrevista foi facilitado por esta relação prévia.

Creswell (2010) lista mais algumas limitações, relacionadas à capacidade de articulação oral e expressão dos sujeitos pesquisados, o que pode comprometer a coleta dos dados e sua posterior interpretação. Além disto, os entrevistados podem não compreender as perguntas feitas nas entrevistas, dando respostas não fidedignas com suas percepções acerca do fenômeno em análise. Na presente pesquisa, as entrevistadas, por vezes, tiveram dificuldades em compreender as perguntas, principalmente aquelas que abordavam questões de cunho mais subjetivo, o que exigiu que a pesquisadora tivesse que esclarecer alguns dos pontos abordados no roteiro.

Na pesquisa em foco, algumas entrevistas foram realizadas nos ambientes de trabalho das entrevistadas, fato que, possivelmente, influenciou seus comportamentos, uma vez que outras pessoas, por vezes, estavam presentes nos ambientes das entrevistas. Não obstante, a realização das entrevistas nos próprios batalhões, apesar de enriquecer a experiência da pesquisadora na condução da pesquisa de campo, se sujeitou a interrupções de toda sorte, em decorrência de possíveis demandas de trabalho que as entrevistadas tiveram, no decurso das entrevistas.

Algumas limitações da entrevista em profundidade são relacionadas, também, ao papel do pesquisador. Este, por sua vez pode comprometer a qualidade da pesquisa, aplicando vieses pessoais às declarações fornecidas pelos entrevistados, sendo mal interpretado e rotulado como invasivo ou inconveniente. Além disto, o pesquisador pode influenciar as falas dos participantes, por meio de colocações sugestivas junto aos depoimentos coletados. Neste estudo, os devidos cuidados foram tomados para que vieses pessoais não interferissem na condução das entrevistas e as entrevistadas tiveram total liberdade, sem interrupções, para responder às perguntas propostas no roteiro.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Além disso, por se tratar de uma classe profissional constantemente alvo de pressões da mídia e da sociedade, algumas policiais não se sentiram à vontade em fornecer entrevistas relacionadas a suas esferas profissionais, devido ao receio que muitas delas demostram em expor situações ou fatos que podem comprometer suas relações com colegas ou superiores. Diante deste fato, todos os cuidados foram tomados, de forma a garantir o anonimato das participantes.

Foi possível observar que algumas policiais com perfis específicos (homossexuais, vítimas de violência no ambiente de trabalho, atuantes em atividades de altíssima periculosidade etc) não se mostraram disponíveis para participar da pesquisa. Além dos vinte e três contatos firmados, foram abordadas, ao todo, mais de quarenta policiais femininas, o que mostrou que algumas delas não se disponibilizaram à exposição inerente à participação na pesquisa, ainda que sob condições de anonimato.

Uma vez estabelecidas as características e limitações do método de coleta de dados, é válido, também, apresentar alguns aspectos relevantes do método escolhido para a análise dos dados: a análise de conteúdo.

A flexibilidade inerente ao processo da análise de conteúdo, que a torna aplicável em muitas pesquisas, também se constitui em uma de suas limitações, ao passo que ainda há falta de uma definição firme de seus procedimentos, o que, eventualmente, restringe a aplicação do método, sob condições de pesquisa específicas (TESCH, 1990). Não obstante, Mayring (2010) acrescenta o fato de o procedimento da análise de conteúdo não ser apropriado para perguntas de pesquisa vagas ou abertas, exploratórias ou com teste de variáveis. Ademais, neste tipo de método, somente o conteúdo manifesto é levado em consideração, o que faz com que o pesquisador desconsidere demais aspectos contextuais em suas análises.

Além destas limitações, a análise de conteúdo pode vir a apresentar outros entraves, tais como o fato de ser uma técnica trabalhosa e demorada, cuja criação de categorias de resultado é um processo longo, difícil e desafiador. Franco (2008) atenta para o fato de a criação de categorias de resultado ser um processo de criatividade pessoal do pesquisador, sujeito, portanto, a diversos tipos de encaminhamentos, o que pode comprometer a abordagem de aspectos relevantes e interessantes ao cumprimento dos objetivos da pesquisa.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Além das limitações metodológicas expostas, cabe apontar, aqui, um obstáculo, em termos teóricos e analíticos, para esta tese. A escolha por uma instituição essencialmente brasileira para o estudo restringe a revisão bibliográfica para a realização da pesquisa, principalmente no que tange à análise dos aspectos diretamente ligados à Polícia Militar e, especificamente, à PMERJ. Isto ocorre, pois, as pesquisas já publicadas que se dedicaram a estudar esta corporação, muitas delas publicadas há mais de dez anos, provém, em sua maioria, de periódicos nacionais, sendo, muitos deles, não muito conhecidos ou, sequer, com classificações QUALIS/CAPES representativas.

Assim, as análises dos dados de campo que necessitaram de respaldo teórico sobre a Polícia Militar e suas características, as quais foram relevantes para a consecução dos objetivos deste estudo, estavam sujeitas a lentes teóricas de menor relevância e alcance. Em contrapartida, os demais construtos teóricos que serviram de base para as análises da presente pesquisa, relacionados aos temas identidade, estereótipos e gênero, foram apreciados a partir de lentes teóricas mais proeminentes, de alcance internacional e de grande aderência a pesquisas, tais quais a que se apresenta.

Findas as principais considerações sobre os aspectos metodológicos que orientaram a presente tese, cabe avançar para a etapa analítica, a qual trará as categorias de resultado emergentes das entrevistas realizadas, estabelecidas em conjunto com as lentes teóricas escolhidas para este estudo.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

# 4
# Resultados

Este capítulo tem como objetivo apresentar os resultados da presente pesquisa - organizados na forma de categorias de análise – relativos à consecução do propósito fundamental desta tese: analisar o processo de socialização profissional vivido por policiais femininas atuantes na Polícia Militar do Rio de Janeiro, que resulta na assunção da identidade policial, identificando as etapas deste processo e os aspectos ou condições que tornaram este decurso desafiador, levando em consideração a transposição das dificuldades inerentes aos estereótipos de gênero impressos nesta profissão e das limitações operacionais e culturais, típicas da carreira de policial militar.

Para atingir a este propósito fundamental fez-se necessário atender aos objetivos secundários definidos nesta tese, que orientaram a estruturação das categorias de análise aqui apresentadas: 1) Identificar as dificuldades inerentes ao processo de assunção do *ethos* do policial; 2) Identificar, em contraponto aos aspectos dificultadores inerentes ao processo de assunção do *ethos* do policial, os aspectos ou condições que possam ter sido facilitadores deste processo, tornando-o, na medida do possível, menos penoso; 3) Analisar os elementos identitários incorporados pelas entrevistadas, no transcurso da incorporação do *ethos* do policial e no processo de adaptação e socialização neste nicho profissional masculinizado, hierarquizado e rígido; 4) Compreender a construção identitária resultante desse processo, que culmina na construção identidade da mulher policial, analisando a percepção das entrevistadas acerca desta nova identidade, bem como os dilemas e dificuldades inerentes a ela; 5) Identificar os traços identitários estereotipados como femininos, ressaltados pelas entrevistadas ao se descreverem, que podem ser considerados como uma forma de resistência à incorporação de uma identidade masculinizada e embrutecida, tal qual se sugere que seja a identidade típica do policial.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Sendo assim, este capítulo está dividido em quatro partes de resultados, as quais irão analisar, primeiramente, o processo de socialização profissional experimentado pelas policiais femininas, logo após sua entrada na PMERJ, que culmina na reconstrução identitária comumente observada entre estes profissionais. Serão discutidas, também, tanto as dificuldades inerentes ao processo de assunção do *ethos* do policial, quanto as condições que possam ter sido facilitadores deste processo.

Em seguida, serão discutidos os aspectos identitários emergentes neste processo, após a assunção do *ethos* do policial, considerando a percepção das entrevistas sobre suas novas identidades, já no âmbito da atuação na carreira. Além disso, atingindo o ápice da reconstrução identitária e da mudança do *self* decorrentes deste processo, será analisada a identidade da policial mulher, forjada no decurso da socialização profissional e no âmbito da atuação na PMERJ, bem como as dificuldades inerentes a esta identidade.

Por fim, serão identificados e discutidos os traços identitários estereotipados como femininos revelados pelas entrevistadas, os quais podem considerados como uma resistência à identidade policial, repleta de atributos tipicamente masculinos.

Em outras palavras, a primeira categoria aborda o processo de socialização profissional experimentado pelas policiais femininas, com as particularidades inerentes à profissão, considerando as três etapas do processo propostas por Hughes (1958) e Dubar (1997), além de apresentar, de forma aprofundada, os aspectos que possam ter tornado este processo mais penoso, levando em consideração a transposição das barreiras de gênero tão fortemente incutidas na profissão, além de outras limitações culturais e operacionais típicas da carreira na PMERJ. Em seguida, como contraponto e estas dificuldades, serão discutidos alguns aspectos que possam ter sido facilitadores do processo de socialização, tais como o apoio de familiares e amigos, a vocação para o trabalho e os sentidos, em sua maioria positivos, que as entrevistadas atribuem ao trabalho.

A segunda categoria exibirá os elementos identitários emergentes do processo de socialização profissional das policiais femininas, trazendo a discussão acerca das principais características adquiridas pelas entrevistadas, no decurso da assunção da identidade policial e de suas atuações na polícia.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Já a terceira categoria tem como objetivo discutir o perfil de mulher policial resultante deste processo de socialização profissional e reconstrução identitária, destacando os conflitos inerentes e esta reconstrução.

Na quarta categoria, por fim, serão apresentados os aspectos identitários relacionados à permanência de atributos tipicamente femininos, ainda que de forma estereotipada, como possível forma de resistência à cultura androcêntrica e embrutecida na qual as entrevistadas atuam.

## 4.1. "Nada não mudou. Tudo mudou": O processo de socialização profissional e a assunção do ethos policial

O ingresso na Polícia Militar do Rio de Janeiro é um processo repleto de experiências positivas e negativas. Após serem aprovadas no concurso da PMERJ, o que confere um sentimento de vitória e satisfação, as novas policiais são enviadas ao curso de formação (CEFAP), em Sulacap, no Rio de Janeiro, onde permanecem por cerca dez meses. É válido ressaltar, contudo, que este período pode variar, de acordo com determinações do Governo e da cúpula da Polícia.

Neste curso, elas são submetidas a provas e treinamentos intensos, sob a lógica rígida do militarismo e em condições precárias de habitação e alimentação. Após este interregno e uma cerimônia de formatura, segundo elas, repleta de emoção e simbologias, as recrutas são, então, promovidas a Cabo, ingressando de forma definitiva na Corporação.

Após a formatura, as policiais são enviadas para batalhões ou Unidades de Polícia Pacificadoras (UPPs), ainda da cidade do Rio de Janeiro. No caso das policiais residentes, ou seja, aquelas que residem fora da cidade do Rio de Janeiro, o período de permanência na Capital do Estado pode se estender por anos, período durante o qual elas, ansiosamente, aguardam suas eventuais transferências e o retorno para suas cidades natal. Além de estarem longe de suas famílias, algumas residentes da PMERJ experimentam situações de grande periculosidade, por travarem longos deslocamentos intermunicipais entre suas casas, para as quais retornam nos períodos de folga, às vezes, em plena madrugada, e seus locais de trabalho. Muitas delas, por passarem dificuldades financeiras no início da carreira,

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

não dispõem de veículos próprios para este deslocamento, o que as obriga a depender de caronas ou a usar transportes públicos.

Por outro lado, para aquelas policiais moradoras da cidade do Rio de Janeiro, este período inicial da carreira acaba sendo menos penoso, em comparação às residentes, pois elas permanecem próximas a suas famílias e passam todo o período do curso sem que haja necessidade de mudanças ou deslocamentos intermunicipais. Estas policiais, entretanto, também enfrentam, junto às colegas residentes, a precariedade das instalações da PMERJ, nos dias em que estão cumprindo suas escalas.

Aqui, cabe um adendo em relação à experiência da pesquisadora na coleta de dados em campo, já que algumas entrevistas foram realizadas nas dependências de um batalhão no interior do Estado do Rio de Janeiro. Um destes encontros foi realizado no alojamento feminino do batalhão e nele foi possível apreciar que as condições do dormitório são bastante precárias. As camas, do tipo beliches, não possuem qualquer tipo de forração nos colchões, estes por sua vez, rasgados, além de aparentarem ser muito antigos. Já o banheiro, de uso coletivo, merece destaque. Ao longo da realização da entrevista, a pesquisadora, ao pedir para utilizar o cômodo, teve seu pedido negado pela policial entrevistada: “Não usa esse banheiro, não. É imundo demais...”. Outras entrevistas foram realizadas nas próprias salas de trabalho de algumas policiais e, nestas ocasiões, também foi possível observar condições operacionais problemáticas, relacionadas a computadores obsoletos e mesas e cadeiras mal conservadas.

Diante disto, é possível dizer que, além das dificuldades vivenciadas desde os primeiros dias que seguem a aprovação no concurso da PMERJ, as entrantes na carreira enfrentam outro importante desafio, relativo ao choque de realidade inerente à opção pelo ingresso na corporação. A dura rotina de treinamentos, exercícios e capacitações, envoltos em preceitos militares, até então desconhecidos por muitas delas, revela a nova perspectiva à qual as recrutas da PMERJ serão apresentadas: o exercício da função de policial militar.

Este exercício, por sua vez, se desvela de forma radical, pois tornar-se policial militar significa, de forma imperativa, “renascer” sob a égide de uma nova identidade e com novas visões de mundo (BERGER e LUCKMAN, 1986; CUNHA, 2004). Para tanto, as mudanças nos perfis individuais das novas

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

policiais são intensas, facilmente sentidas por elas mesmas e, também, por familiares, parceiros e amigos.

> *A gente muda muito, cara. Muda muito. Nossa. Eu acho que não consigo nem imaginar uma profissão que a gente tenha que mudar tanto. Sabe? ISADORA*

> *Nada não mudou. Tudo mudou. Sou outra pessoa hoje, completamente. Muda muita coisa. Fisicamente até. Muda fisicamente. Você olha uma foto de alguém que tenha 3 anos de polícia, bota um antes e depois eu to acabada. Ninguém melhora, ninguém melhora, é foda. Você fica estressado, você fica mal humorado. É a vida antes e depois da polícia. RAFAELA*

Aqui, ilustra-se a mudança individual brusca percebida pelas entrevistadas, após a entrada e atuação na PMERJ. Por meio destas falas é possível inferir que o "renascimento" subsequente ao ingresso na polícia sugere a ascensão de uma nova identidade individual e profissional (BERGER e LUCKMAN, 1986; CUNHA, 2004), acompanhada, inclusive, por mudanças físicas.

A assunção desta nova identidade é, portanto, um desdobramento do processo de socialização profissional (HUGHES, 1958; DUBAR, 1997) ao qual as policiais são submetidas, desde o início das atividades na polícia, sendo este processo o substrato onde ocorre seu encontro com a realidade da nova profissão. A transposição das etapas deste processo de socialização culmina, então, na incorporação do *ethos* do policial e das características identitárias tipicamente observadas naqueles que escolhem este ofício.

Os relatos seguintes ilustram as etapas do processo de socialização profissional das entrevistadas, de acordo com os pressupostos de Hughes (1958) e Dubar (1997). Aqui é possível observar que o ingresso na polícia e a vivência desta rotina proporcionaram às entrevistadas a transposição entre suas identidades pessoais e suas identidades profissionais, o que leva, em intensidades variadas entre elas, à assunção do *ethos* do policial.

Ao se depararem com esta nova realidade, as policiais, de imediato, vivenciam inúmeros desafios, relacionados à periculosidade da profissão, à desconhecida e difícil rotina na polícia, a algumas decepções com a carreira, outrora idealizada, além das dificuldades de adaptação aos aspectos físicos e culturais da PMERJ.

Nestes relatos, observa-se o não alinhamento entre as expectativas criadas *a priori*, em relação à carreira, e a realidade da polícia militar. Esta discrepância

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

corresponde à primeira fase do processo de socialização (HUGHES, 1958; DUBAR, 1997), alcunhada "passagem através do espelho", momento no qual acontece a imersão na nova cultura profissional (CUNHA, 2004), a qual, por sua vez, entra em conflito com aspectos culturais trazidos pelas policiais e elas, então, experimentam dilemas e crises identitárias, causados pela redefinição de seus processos de identificação.

As falas a seguir remetem a períodos subsequentes ao curso de formação e, nestes casos, para as policiais recém-formadas, é importante notar que o período inicial de suas carreiras foi repleto de experiências marcantes em termos de periculosidade, que culminaram em choques de realidade. Essa ideia ficou clara em diversos momentos das conversas, em que foi possível observar a vivência intensa de situações de risco de morte e violência, associada, posteriormente, a uma nova e mais clara visão da carreira na PMERJ.

> *É muito complicado, porque eu acho que num curso de formação, na cerimônia de formatura, a gente faz o juramento de defender a vida do cidadão, colocando em risco a nossa própria vida, mas naquele momento a gente não tem noção do que é isso. Do que é você abrir mão da sua vida pra tá ali salvando a vida de uma outra pessoa. E quando você vai pro serviço de verdade, que você entra em combate, você sente isso na pele. (...) Porque é ali que você sente realmente o que é ser policial militar. Quando tá todo mundo correndo pra fora daquilo ali, você tem que encarar o problema. Então, nem todo mundo tá preparado pra isso. Já tiveram várias pessoas da minha turma que tinham convicção de que era aquilo que queriam, quando viram de verdade o que é, desistiram. Passam mil e uma coisas na sua cabeça, você se vê ali numa situação de que, realmente, se você não gostar ou se você não tiver vocação pra aquilo, você não passa de novo. GISELE*

> *Lá no Alemão, eu não conseguia saber direito o que que era ainda a polícia, entendeu? O serviço lá, não era o serviço de polícia que eu olhei, me encantei e quis ser. É uma polícia comunitária. Que não tem nada de comunitária, porque você tá numa área de confronto, de guerra. Eu perdi uma amiga na Nova Brasília. Dentro do Complexo do Alemão são sete UPPs. E quando foi à noite, atacaram a base que eu trabalhava, a base que ela trabalhava e uma outra base e mataram ela. FABIANA*

> *Então, quando eu fui trabalhar dentro do complexo da Penha foi assim, foi algo muito surreal porque era completamente diferente do que eu imaginava. Então assim, eu conheço um outro lado da polícia, sabe? Então assim não foi muito bem de início o que eu esperava, mas é uma parte da polícia também que eu gosto, sabe? Esse contato, esse eu gosto. O risco é maior, mas eu também gosto, sabe? GISELE*

> *A Rocinha é um mundo dentro do Rio de Janeiro. Então é uma coisa nova, você tá vindo do interior, você tá dentro de uma favela, você tá embasbacado com o que tá acontecendo com o lugar, entendeu? De você tá dentro da Rocinha, acho que você não tem nem dimensão do que é o tráfico, do que é o Comando Vermelho. Naquela época eu não tinha. Primeiro que eu tinha muito pouca experiência, ne? Então assim, você entra na favela sem saber de nada... PATRICIA*

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Já na fase da construção da identidade profissional, caracterizada pela transição entre o modelo idealizado e o modelo prático e considerada a segunda etapa do processo de socialização profissional (HUGHES, 1958; DUBAR, 1997), é possível apreciar que o início da construção da identidade profissional das policiais femininas se dá, em alguns casos, por escolhas que culminaram em mudanças em suas atribuições na Polícia. Sendo assim, após o choque de realidade vivenciado no início de suas carreiras, algumas das entrevistadas buscaram exercer atividades com as quais possuíam maior afinidade, dentro da corporação, ainda que, em alguns casos, estas atividades não sejam aquelas mais tipicamente exercidas por policiais militares.

Como exemplo, nesta fala de Mariana, possível observar que o processo de construção de sua identidade profissional se deu por meio desta mudança de atribuição. Após sua atuação em uma UPP na Capital do Estado, onde colecionou diversas experiências negativas e perigosas, o ajuste de sua identidade profissional foi facilitado pela oportunidade de trabalhar em um projeto com crianças carentes, onde ela, até hoje, realiza atividades mais alinhadas com seu perfil, segundo ela própria, mais delicado.

> *A gente terminou o curso, fui pra alguns batalhões, fiquei pouco tempo e fui alocada na UPP do Jacarezinho. A realidade lá, me assustei. (...)Era complicado né, porque não eram muitas mulheres na rua e a gente ia pra rua com os homens. E ai com algum tempo de UPP Jacarezinho eu e mais duas amigas da minha turma, a gente montou um projeto. Um projeto social dentro da comunidade. Foi aceito, foi registrado lá na Secretaria de Segurança e foi aonde a gente se realizou, ne? Porque era muito bacana. Quando eu montei o projeto, foi como se você passasse a dar um objetivo na escolha da sua profissão. MARIANA*

Para Rafaela, por sua vez, a construção da identidade profissional também se deu por meio de mudanças em suas funções, mas, no caso dela, a mudança foi no sentido oposto. Ela optou por largar uma função administrativa e, portanto, mais segura e confortável, dentro de um batalhão na Zona Sul da cidade do Rio de Janeiro, pela atuação nas operações táticas da polícia, onde, segundo ela, apesar da periculosidade, a sensação de prestígio da função compensa as possíveis mazelas sofridas na rotina de trabalho.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

*Odiei o batalhão de Copacabana (BPTUR). Tentei transferência de tudo quanto é modo. Não conseguia porque é um batalhão que é só ocorrência assistencial, com turista ainda por cima. (...) Não é um trabalho que goze de nenhum prestígio. Então eu não queria fazer isso. Eu queria ser polícia braba. Queria trabalhar no GAT (Grupamento de Ações Táticas). Eu fiquei 6 meses no BPTUR muito insatisfeita. Tentando sair de tudo quanto é modo e puta porque eu não conseguia sair de lá. Porque o batalhão turístico é um batalhão que faz muito evento, aparece muito na mídia e o coronel tirava muita foto. E eu não conseguia sair do batalhão, porque o coronel achava que eu era fotogênica e eu saia nas fotos dos eventos. Me deixava mais puta ainda. RAFAELA*

Por fim, na terceira fase do processo de socialização profissional (HUGHES, 1958; DUBAR, 1997), o ajustamento do *self* e da nova identidade individual das policiais se deu por meio da incorporação de visões mais apuradas, maduras e, também, conflituosas acerca da polícia, além do aumento do entendimento de suas características profissionais, capacidades e limitações (HUGHES, 1958; DUBAR, 1997; SPUDEIT e CUNHA, 2016). Esta mudança de percepção da realidade, aliada à vivência de inúmeras situações, permitiram, também, o crescimento pessoal das policiais, junto a uma postura que preza pelo profissionalismo, pela busca constante pelo desenvolvimento pessoal, pela ciência do grau de responsabilidade inerente ao trabalho e pela dedicação ao trabalho.

*Eu me vejo policial, assim, com essa responsabilidade de estar ali o tempo todo, mas ao mesmo tempo não querendo estar, porque você quer ter uma vida normal. Então, acho que já está tão dentro de mim ser policial. Por isso que, às vezes, eu acho que não consigo estudar para fazer outra coisa, porque eu não consigo me ver não policial. É a minha identidade, porque, às vezes, eu ligo para as pessoas para me identificar e falo: É a Alana PM. Eu não sou mais a Alana Silva, eu sou Alana PM. Então, tipo assim, é uma coisa que já tá tão embutida em mim, não sei... Sou louca. (Risos) ALANA*

*To há 19 anos na polícia. Eu fui a pioneira, hoje eu sou a mais antiga aqui do batalhão. (...) É muito estranho você chegar, você entra e é a mais moderna, e hoje eu posso falar "eu sou a mais antiga" dá um peso né? (...) Assim eu acho que a minha maior qualidade hoje é ser profissional. Em qualquer situação de trabalho que eu esteja, eu vou ser sempre muito profissional. Eu vou sempre buscar ser a melhor, naquilo que eu to fazendo. Posso até não conseguir, mas a minha busca é essa. Se eu to trabalhando varrendo, eu vou varrer da melhor forma, pra que o chão fique limpo, pra que tudo fique bom. É assim que me enxergo. Se os outros vêem assim, não sei. Mas é assim que eu me vejo: profissional. DESIRRÉ*

*Então, eu sou aquela pessoa que quer sempre melhorar, que sei que sou falha, que não sou a dona da razão, a dona da verdade. Então, quando eu me vejo não sabendo algo, tipo, to numa ocorrência que aquilo ali é novo pra mim, e é um diferencial da nossa profissão, você pode ter 10, 20, 30 anos de profissão e você sempre pode se deparar com algo novo.(...) Então eu acho que eu sou essa pessoa*

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

> *que quer aprender, que gosta de aprender coisas diferentes. Em 15 anos, já atuei no serviço interno, no serviço externo e procuro, onde eu quero trabalhar ou onde eu estou trabalhando, tentar aprender alguma coisa a mais, pra poder fazer um serviço melhor. FRANCISCA*

Ainda sobre o ajustamento do *self* e a emergência de uma nova identidade individual, por meio da incorporação de uma nova visão de mundo (CUNHA, 2004), é possível dizer que o processo de socialização profissional na PMERJ também proporciona às mulheres policiais a revelação de um universo, até então, desconhecido por elas, marcado por violência, desigualdades e crueldades, o que, também, confere grandes mudanças em suas identidades individuais.

> *Porque quando você entra pra polícia, você conhece um submundo, é como eu descrevo. Você passa a ter contato com o lado ruim do ser humano, sabe? Então a gente chega aqui por ser a ponta da lança, como eu digo, como a gente é o primeiro a chegar, num acidente a polícia é a primeira a chegar, numa ocorrência de estupro de vulnerável, de uma criança, a polícia militar é a primeira a chegar. Tudo muda, sabe? Você muda a forma como você enxerga as coisas. Como eu trabalho numa favela que é muito grande, tem uma parte que é extremamente pobre, tem uma parte que é extremamente rica. A verdade é essa. Eu tenho uma filha de 5 anos. Eu vejo as crianças peladas, sentando naquele chão. E fora a malícia que você passa a ter, a maldade que você passa a ter, por conviver com o lado ruim. A verdade é essa: a gente convive com o lado ruim, a gente conhece o ser humano na sua forma mais cruel, sabe? Então muda tudo. Você muda. Tudo, tudo, tudo, tudo. Sua forma de pensar sabe? BIANCA*

Outra forma de ajuste da identidade individual e assunção do *ethos* do policial, também observada entre as participantes, ocorreu por meio do costume com a nova profissão e com os riscos e percalços da rotina do policial, o que faz com que Angela, por exemplo, atualmente alocada em uma UPP, não se permita sentir medo dos perigos que enfrenta:

> *Medo, não tenho não, porque é a profissão que eu escolhi. Eu tenho a ciência do que é. A gente acostuma, ne? A gente se acostuma na função, então eu não tenho como ter medo. Se você é policial, você não tem medo. ANGELA*

Para algumas entrevistadas, após a vivência das três etapas do processo de socialização profissional, é possível observar a assunção do *ethos* do policial de forma intensa, uma vez que elas passam a experimentar suas identidades profissionais a partir da total identificação com seu trabalho, que combina o prazer em exercer as atividades rotineiras da corporação, com o orgulho que sentem da profissão, de suas próprias condutas e da utilidade de suas atribuições.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

*Gosto do serviço da PATAMO. É dinâmico, é interessante pra quem gosta de ser policial, é bom quando a gente apreende arma, apreende droga, é prazeroso, ne? Pra gente que trabalha com isso, quando você fala que você tá tirando uma carga de droga da rua, tá tirando uma arma da rua. É gratificante. E aqui a gente tem essa questão também de ser, "cliente do nosso próprio trabalho", ne? A gente vive aqui. (...) Nós somos beneficiários do serviço que nós ajudamos a prestar. FRANCISCA*

*Eu entrei pra polícia pra trabalhar na rua. Eu adoro a rua. Adoro o contato com as pessoas, sabe? É eu gosto do famoso retrato da polícia assim, a lenda da polícia de servir e proteger. Eu gosto de fato disso sabe? Servir e proteger. Eu adoro trabalhar na rua. É muito bom. Eu gosto de tá no grupamento tático, que é onde a gente tem mais contato com a sociedade. É onde você se sente útil e desenvolve a função policial militar. Ali você realmente desenvolve. Então hoje, nessa função que eu to, eu gosto. BIANCA*

*Eu gosto da rua mais porque tem mais atividade, é tem mais adrenalina, você faz umas ocorrências legais. Tu tem de pegar um cara que tá procurado há muito tempo, você pega uma carga importante, entende? Essas coisas assim. É mais dinâmico, eu gosto mais. Eu gosto mais por ser dinâmico. Talvez por ser arriscado um pouco, não sei. RAFAELA*

*Ah pra mim é tudo né? Tudo. Eu me estresso, eu me irrito, eu brigo, eu xingo, mas eu tenho muito orgulho de vestir minha farda. Muito orgulho de trabalhar todo dia. Muito orgulho em saber que eu sempre tenho minha ficha totalmente limpa. Que eu nunca me corrompi. Que eu nunca me envolvi com nada errado. Não sou santa não, mas nunca peguei um real de ninguém. Nunca. ISADORA*

A análise do processo de socialização profissional das policiais femininas, responsável por inseri-las em seus ambientes de trabalho e apresentar-lhes novas condutas necessárias ao exercício da profissão (JAHODA, 1996; DUBAR, 2012; MELO e VALLE, 2013), revela a dura realidade à qual as policiais são apresentadas, desde o início de suas carreiras na corporação.

A vivência desta nova perspectiva, marcada por provações, sacrifícios e perigos desvela, de forma, às vezes, brutal, a nova identidade incorporada pelas entrevistadas. A emergência desta nova identidade, a partir da qual as policiais passam a espelhar as feições da PMERJ junto à sociedade (CUNHA, 2004) significa a emergência da identidade do policial militar, marcada pela introjeção de um novo contexto simbólico que reconfigura o *self* e pode ser comparada a um renascimento (BERGER e LUCKMAN, 1986). Esta mudança identitária brusca constitui a transposição da primeira etapa da reconstrução identitária bidimensional experimentada por mulheres atuantes neste nicho ocupacional, ou seja, o processo de assunção do *ethos* da profissão. A segunda etapa diz respeito à

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

transposição da barreira de gênero incutida na profissão e será abordada mais a diante.

A assunção da identidade do policial militar é marcada por grandes desafios. Desta forma, a seção seguinte discute alguns dos aspectos mais difíceis desse processo, relatados pelas entrevistadas.

### 4.1.1.
### "É você nadar com tubarões e não poder sangrar": Um percurso difícil

Além das dificuldades já relatadas, incutidas no processo de socialização profissional na PMERJ e na assunção do *ethos* do policial, mais especificamente, atinentes à adaptação às condições físicas precárias das instalações da polícia e aos aspectos culturais deste contexto, o exercício da função de policial militar possui outras conotações negativas que merecem destaque.

Aqui, portanto, os aspectos supracitados serão mais profundamente abordados, junto a outras questões complicadoras da atuação profissional de mulheres (em alguns casos, até dos policiais homens) na PMERJ.

Os relatos aqui transcritos ilustram a realidade dura da profissão de policial militar. Os conflitos travados pelas entrevistadas relativos à incorporação da identidade do policial, por vezes, associada a: 1) falta de identificação com algumas atividades realizadas na rotina de trabalho; 2) discriminação sofrida pelas mulheres policiais, desde o processo seletivo, advinda de seus pares, superiores e, também da sociedade, traduzida, às vezes, sob a forma de assédio moral e sexual; 3) a precariedade das equipamentos físicos da PMERJ e os riscos inerentes ao ofício; 5) o conflito trabalho-família; 6) a cultura organizacional militarizada da PMERJ são alguns dos principais fatores que tornam, apesar de gratificante, a experiência profissional neste contexto deveras penosa.

> *É você, todo dia, ter que enfrentar e matar o leão, se você quiser sobreviver. É você nadar com tubarões e não poder sangrar. PATRICIA*

#### 4.1.1.1.
#### "Eu nunca vou ser truculenta": Policiais, sim, mas nem tanto

Apesar dos depoimentos expostos corroborarem, em linhas gerais, com a reconstrução identitária decorrente do processo de socialização profissional vivido

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

pelas policiais (BERGER e LUCKMAN, 1986; CUNHA, 2004), culminante na assunção do *ethos* do policial, este processo também é marcado por conflitos. Em alguns casos, é possível depreender das falas de algumas entrevistadas que elas não se identificam com as atividades tipicamente exercidas pela polícia, o que as afasta da realização do trabalho comumente desempenhado por estes profissionais. Além disso, também é possível depreender de algumas falas que elas não cultivam em suas rotinas de trabalho a postura contundente e, por vezes, truculenta que, comumente, se observam em policiais.

A literatura atinente a esta reconstrução indica que tornar-se policial significa o achatamento da individualidade (ROUX, 1983), uma vez que a personificação da figura do policial implica em assumir uma postura rude, heroica e de alta propensão a riscos (MORAIS e PAES DE PAULA, 2010).

Todavia, nestes depoimentos, estes conflitos tomam forma a partir de uma postura assumida pelas policiais que é contrária à figura típica do policial, justificada por elas por suas personalidades não condizentes com o perfil tipicamente atribuído à profissão.

Nestes casos específicos, emerge a falta de identificação com algumas atividades típicas da polícia, sobretudo no que diz respeito à tirar a vida de outra pessoa, revelando uma atitude diferente do que se espera de um policial:

> *Eu, na verdade, eu achava que eu não tinha muito perfil de policial. Tipo, eles falam que você tem que ser frio, tem que ser truculenta. E eu não sou assim, nunca fui. Então, desde que eu entrei, eu já entrei pensando em fazer algo diferente que não fosse só esse trabalho de rua, de que polícia só serve pra prender. Tanto é que desde que eu entrei, eu montei projetos, sempre quis fazer alguma coisa diferente. (...) Ah, eu sou tranquila... Eu sou assim. Sou sempre brincalhona, tô sempre de bom humor. MARIANA*

> *Já descobri que tem coisas que eu não quero fazer. E acho isso muito importante na polícia. Acho que eu não quero matar ninguém. Se eu tivesse que atirar em alguém, eu ia ficar assim, sabe como? É estranho falar isso sendo polícia. Mas eu penso até onde eu teria coragem de apertar um gatilho. Independentemente de ser traficante, se ele matou alguém. Quem tem essa obrigação não sou eu. Isso vai muito além da minha habilidade como pessoa. (...) Essa questão do atirar. Eu fico pensando que os policiais não são tão bem treinados assim. E eles atiram no que eles não veem. E se esse tiro pega numa criança? Como eu vou ficar em relação a mim mesma? ROSA*

> *O meu olhar pra questão do criminoso, até por conta da minha fé, eu não consigo ser truculenta. Tenho compaixão e acho que eu não sirvo pra trabalhar na rua por isso. Eu penso naquele cara que poderia tá sendo uma pessoa de bem, sair do tráfico. Tenho pena, eu tenho compaixão, eu vou só algemar e conduzir, eu nunca vou ser truculenta. Eu tenho muita compaixão e misericórdia por ele então com relação a isso. Eu sou muito tranquila. TAMIRES*

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Por outro lado, também é possível observar que, por questões relacionadas à periculosidade da profissão, a vontade de exercer atividades operacionais e táticas fica em segundo plano, o que afasta Alana da assunção plena de sua identidade profissional e a impede de experimentar a sensação de total realização no trabalho.

> *Ao mesmo tempo que eu queria trabalhar na rua, mas aí a gente sabe de um monte de coisa que acontece e você começa a ter receio, eu tenho 2 filhos. Tenho um filho de 9 anos e uma menininha de 4. Aí você começa a pensar "não, não vou ver meus filhos crescerem e não sei o que", então quero trabalhar interno. Mas não posso te dizer que sou uma pessoa completamente realizada profissionalmente. Porque acho que sempre fica faltando alguma coisa. Porque eu acho que eu não queria estar aqui atrás do papel. Eu queria estar na rua. Mas, ao mesmo tempo, eu não quero estar lá por causa dos riscos que eu corro. ALANA*

Já no caso de Rafaela junto à assunção do *ethos*, segundo ela, veio a perda de parte de sua felicidade. Para esta entrevistada, a formação do policial, fundamentada nos preceitos ensinados no curso de formação, constitui uma "lavagem cerebral básica", o que põe em xeque a ideia de reconstrução identitária profunda vivida após a socialização neste nicho ocupacional (BERGER e LUCKMAN, 1986; CUNHA, 2004).

> *A gente entra jovem. Quando eu entrei na polícia eu tinha 23 anos. (...) Quando você entra, você faz um curso de formação. As pessoas acham que esse curso de formação é um curso pra te ensinar a ser policial. Não é. É uma lavagem cerebral básica, pra você ficar imbuído desse espírito, entende? Que um policial ele se acha melhor que o outro, ele acha que ele é diferenciado, é você passa por N processos de transformação. E isso te muda muito. E aí, você vai também passando por algumas coisas na vida que, é comum por exemplo: poxa eu tenho 29 anos e eu já fui a quantos enterros? Não sei, 15? Não é comum. Entende? Não é enterro de gente velha, é enterro de gente nova. É uma coisa que te suga bastante. Você enxerga a vida de outra forma. Eu acho que esse é o principal talvez, talvez eu tivesse sido uma pessoa mais feliz quando eu entrei na polícia e depois não tanto. Sei que é uma coisa ruim de dizer, mas é verdade. RAFAELA*

Outro ponto que merece destaque, relativo aos conflitos na assunção da identidade policial, é o não alinhamento entre a assunção plena do *ethos* do policial e a identidade individual, pois algumas participantes afirmam conseguir se desvincular do papel de policial, nos momentos em que não estão no trabalho. Estes relatos podem, portanto, ser considerados uma "fuga do *ethos*", contrariando a literatura que diz que o indivíduo, ao se tornar policial e experimentar a reconstrução identitária inerente a este processo, passa por dificuldades em "se desligar" do trabalho (CUNHA, 2004).

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

*Então, eu tenho muito essa questão de eu não levar o trabalho pra casa. Eu cumpro as minhas horas semanais. Essa questão de ser polícia 24 horas, pra mim, ela não funciona. Eu não vou passar na rua, ver alguém sendo assaltado, eu não vou parar. A não ser que eu esteja na minha hora de serviço. Justamente por a gente não ter esse respaldo militar, ne? Aí, vem direitos humanos, aí vem todo mundo, aí você tá errado porque você não tava com a carteira, você tá errado por causa disso, por causa daquilo. Então, como eu já tenho problemas demais na minha vida com a minha filha especial, eu prefiro não. Essa questão de ser policial 24 horas, pra mim, ela não funciona. VIVIANE*

*Quando eu saio daqui, eu consigo me desligar. Eu não vou armada pra padaria. Eu não gosto de andar armada. Tem uns que gostam de andar armados até os dentes. Pro homem, a arma dá um complexo de macho, puxa e resolve. Com as mulheres também é assim. Na hora de um stress, você pode se valer do armamento e depois vai ter que responder. Eu prefiro usar somente no serviço, porque faz parte do meu fardamento. Eu não gosto de andar armada na minha vida pessoal. HELOISA*

*Eu consigo. Separo totalmente. Se eu tiver na minha folga, sinto muito. Esquerda volver, até vou ajudar, mas da maneira que eu achar que devo. Ligar pro 190, fazer alguma coisa. Não vou ver ocorrência nenhuma. Não tenho costume de andar armada na minha folga. Não dou carteirada de polícia. Geralmente to acompanhada, então não vou colocar a vida dos outros em risco. Esse é o tipo de preocupação que eu tenho. RAFAELA*

No caso específico de Desirré, já há 19 anos na PMERJ, é possível observar um certo distanciamento da postura do "herói" (SOARES e MUSUMECI, 2005), da truculência e da vigilância constante, muito comum entre os policiais, devido a experiências anteriores que, ao longo de tantos anos, causaram decepções com a realidade da sociedade e da corporação. Além disto, em sua fala é possível inferir que o exercício constante do papel do policial, em muitos momentos, pode vir a interferir na esfera pessoal, restringindo, por exemplo, suas atividades de laser, junto com sua família.

*Depois que eu saio daqui acabou, eu tento esquecer um pouco que eu sou polícia e viver uma vida normal, de passear na rua, com meus filhos e levar aquela coisa bem normal mesmo porque se não você fica um pouco neurótica olhando tudo, querendo saber de tudo, achando que tem perigo em tudo e não tá tanto assim. Se você ficar muito focado nisso, você deixa de passear, você deixa de sentar em uma pracinha com teu filho pra brincar, porque logo ali do outro lado, você vai tá vendo uma pessoa fumando maconha. Infelizmente é o que a gente tem visto. Mas eu não vou deixar de ir pra pracinha, porque do outro lado tem uma pessoa fumando maconha. Deixa ele fumar a maconha dele lá e deixa eu ficar aqui olhando meus filhos brincarem. Não vai ser eu que vou conseguir resolver o problema do mundo. A minha profissão é só um momento eu ajo de uma forma, porque minha profissão requer. DESIRRÉ*

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

### 4.1.1.2.
### "FEM só serve pra servir cafezinho": As múltiplas facetas da discriminação de gênero na PMERJ

Em diversos momentos de todas as entrevistas, os conflitos de gênero incutidos na carreira de policial militar foram mencionados. Todas as entrevistadas percebem, em maior ou menor grau, as discriminações dirigidas às mulheres na PMERJ, traduzidas sob a forma de machismo, preconceitos, piadas, níveis diversos de assédio moral e sexual, imposição de barreiras à realização de algumas funções, entre outros.

Reiterando os achados de Calazans (2004) e Ribeiro (2018), segundo os quais a carreira de policial militar é pouco favorável às mulheres, em comparação aos colegas homens, tais conflitos tomam forma desde as primeiras etapas do processo seletivo da PMERJ. Como exemplo, as entrevistadas mencionaram, com indignação, a limitação das vagas destinadas às mulheres para a entrada na corporação, explícita nos editais de concurso.

> *A prova para oficial, ano passado foram 100 vagas. 5 pra mulheres. Isso deve ser inconstitucional. Não é possível. Isso é um absurdo. Qual a diferença? Que que um homem faz que uma mulher não faz? O treinamento é todo igual. Não tem diferença. A gente mergulhava na banheira dos cavalos do CEFAP. Todos os homens e todas as mulheres. Pagava 50 flexões. Todos os homens, todas as mulheres. Não tinha discriminação. Porque que, nessas horas, é diferente? ISADORA*

> *Por exemplo, minha turma, as meninas, nós somos 1500 num concurso, os masculinos da nossa turma são uns 15000, ou seja, bem diferenciado. Porque você tem mais vagas pra homem do que pra mulher. Não sei, eu acho totalmente equivocado isso. (...) Ai, nesse concurso novo pra oficial, eram 50 vagas, 3 vagas pra mulher. Ai você vai ter o que? A carreira de comando vai ser sempre masculina. Ou seja, daqui a, daqui a 25 anos, os 50 coronéis da polícia, vão ser 47 homens e 3 mulheres. A PM criou um mecanismo e tá bem na cara, bem esclarecido. É porque o mundo é machista, ne? Hoje, o Coronel olha pro lado e vê uma Coronel mais antiga do que ele. Você acha que ele quer isso? Mulher do lado dele, não, porra. É um desprestigio. RAFAELA*

Em alguns casos, também foi possível observar os preconceitos de gênero nos cursos posteriores ao de formação, para ingresso, por exemplo, em operações especiais da PMERJ, como o BOPE, já que as mulheres são fortemente desencorajadas a participar de tais pleitos.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

> *Até no curso, nas operações dentro da força, a mulher ela é muito mal vista. É, eles tem a visão de que no curso ali, operacional, se uma mulher consegue passar é porque o nível do curso tá fraco. Então é muito difícil você vê uma mulher passar no BOPE, no choque, nesses cursos melhores. Justamente por causa disso. E, às vezes, quando entram, eles costumam pressionar bastante pra que elas não formem. Justamente por causa disso. Porque existe a ideia de que se uma mulher consegue cursar é porque o nível do curso tá baixo. Chega a ser vexatório algumas coisas que se passam. GISELE*

Uma vez formadas, após a vivência das dificuldades do curso de formação no CEFAP, as novas policiais enfrentam, todos os dias, a discriminação de gênero advinda de seus pares, superiores e, até mesmo, da sociedade:

> *É da gente tá numa ocorrência, a mulher chega dirigindo e ela vai primeiro. O cara fala "poxa, mas só veio você? ", ou tipo "você que vai resolver o meu problema?" Isso já aconteceu, entendeu? Ou então chegar alguém pra falar sobre alguma ocorrência, tipo "aqui, tem alguém que possa resolver uma situação pra mim e tal". Tem, tem sim senhor. Tem eu. Posso resolver, entendeu? Algumas pessoas já chegam perguntando se não tem alguém. FERNANDA*

> *Ano passado, eu tava trabalhando na rua, tirava extra, eles ficavam olhando, de ficar zombando, de ficar rindo. Entendeu? Por ser mulher, sabe? E ai a gente tinha que agir de outra maneira. Não tem jeito. Aí, você tem que mostrar que você não é uma mulher. Voce tá igual a um homem ali. Entendeu? Você não tem medo dele porque ele é homem e você é mulher policial. Entende? ISADORA*

Muitas são as formas como as barreiras de gênero se mostram nas relações interpessoais da PMERJ. Primeiramente, cabe destacar os obstáculos impostos às policiais na realização de suas tarefas nos batalhões e UPPS, justificados pelos próprios membros da PMERJ, pela incapacidade física e limitação emocional atribuídas à mulher.

Em outras palavras, é possível observar que, para os policiais masculinos, as mulheres não são dignas de confiança, por serem consideradas fisicamente fracas e incapazes de suportar a pressão das operações cotidianas da polícia. Este pensamento se alinha ao de Moreira (2009), que observou que as categorias sociais "mulher" e "policial" são mutuamente excludentes, algo que se constitui em uma importante barreira a ser transposta por policiais do sexo feminino.

Como consequência disto, em meio a um contexto de preconceito e discriminação de gênero, muitas mulheres são confinadas em determinadas funções e impedidas de realizar viagens ou operações de prestígio, o que caracteriza o ostracismo profissional ao qual muitas delas se submetem, tal qual já observado por Mourão *et al* (2016) e como pode ser, também, apreciado nestas falas.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

*Tem aquela história do "ah, não manda não porque é mulher"; "ah porque a mulher vai deixar a gente na mão"; "ah porque ela tem medo porque ela vai chorar quando ela se ver dentro de uma situação de perigo" e não é bem assim. Não vou dizer que isso não aconteça, pode acontecer, ne? Porque cada mulher é de um jeito assim como o homem também pode chegar em uma situação e se sentir num perigo e chorar. Porque não? ALANA*

*Em alguns casos, preferir numa viagem que vá homem do que mulher, entendeu? Tipo "ah é melhor mais um homem ne? Porque se acontecer alguma coisa, um homem vai resolver melhor que uma mulher". Isso acontece. Por exemplo, você não vê, aqui no batalhão, o PATAMO, que é o patrulhamento específico, só teve uma mulher e não tem mais. Eu acho isso um tipo de preconceito, porque quando eles estão numa operação que precisa revistar mulher, solicitam a mulher aqui no batalhão. MARIANA*

*A questão do "se eu tenho piru, eu posso subir o morro. Se ela não tem, ela não vai. Porque ela não vai ter cu pra bancar". Entendeu? E é assim. "A FEM tem que trabalhar no administrativo, a FEM tem que trabalhar no telefone, a FEM só serve pra servir cafezinho", e é assim, entendeu? E a gente chega e tá tentando demonstrar que não é bem assim que funciona. Sabe? Mas isso os próprios comandantes fazem isso. E depois querem julgar a porra da FEM, entendeu? Existe muito essa diferença. Muito. Muito. ISADORA*

*A gente precisa se impor, é questão de postura porque, infelizmente, o militarismo não tem tantas oportunidades pra mulher. Tem alguns cursos que você não consegue fazer. Então você tem que sempre mostrar o melhor possível. É, tipo assim, eu quero fazer um curso, eu gosto de moto, eu quero fazer um curso pra moto. Eles já implicam, mulher eles não querem. E isso já é da rotina deles. Entendeu? ANGELA*

*Nossa, é complicado. É muito complicado. É um universo muito, muito machista, muito... é o tempo inteiro te pondo a prova. Achando que você não é capaz, que você não vai conseguir fazer, que "ah não, mulher pra isso, não. Melhor pegar outro, vamos pegar um homem que é melhor pra fazer." E isso você vai conquistando no dia a dia, ne? Com teu espaço, mostrando que você é capaz, mostrando que o que um faz o outro também consegue fazer. E é, como dizem, um leão por dia. DESIRRÉ*

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Não obstante ao preconceito de gênero ostensivo percebido nas relações interpessoais e laborais na polícia, existe, também, um outro lado relevante da discriminação às mulheres policiais: o reforço à exclusão de mulheres de atividades operacionais, justificada como uma forma de proteção, mas vista por elas como uma prática notória de machismo.

Esta prática alude à ideia de Ribeiro (2018), segundo a qual existe um consenso entre os policiais masculinos de que o trabalho das ruas não é adequado para as mulheres, devido a uma suposta fragilidade atribuída ao sexo feminino. Isto, somado à infantilização da mulher, que ainda pode ser considerada um resultado do sistema patriarcal (OLIVEIRA, 1992; BEAUVOIR, 2016) e que,

também, dita as relações dentro da PMERJ, culmina na impossibilidade de algumas policiais femininas exercerem as atividades com as quais mais se identificam.

> *Eu lembro que quando chegamos aqui, não deixavam a gente trabalhar no PATAMO. E muitas meninas queriam trabalhar lá. Eles não deixavam porque queriam nos proteger. E na verdade a gente não queria essa proteção, entendeu? E mais, a própria administração queria proteger, porque achava que poderia ter problema, enfim. E ai, ne, não vou aqui dizer que a intenção era boa ou ruim mas, de certa forma, a própria administração gerou esse inconveniente, ne? FRANCISCA*

> *Existem dois tipos de tratamento. O machismo é o mesmo, mas ele se apresenta de duas formas. É na figura da gentileza, entende? A pessoa tá preocupada com o seu bem estar. Então, por isso ele vai te colocar pra trabalhar em alguns lugares, aqui, aqui e ali. Entende? Ou não. Ou te descredibiliza entende? "Não, ah mulher não vai dar pra fazer isso ai não". "Não, esse não é trabalho pra mulher, não tem capacidade de fazer.". Mas o machismo é o mesmo. (...) Em determinado momento eu pedi pra trabalhar no DPO (Departamento de Polícia Organizada). Aí, tinha um Major. Aí, ele falou assim "minha filha, eu não tenho como deixar você trabalhar lá. Eu sou Major, como vou te deixar trabalhar 24 horas no DPO com dois sargentos? Não, depois acontece alguma coisa com você, eu que vou responder". Eu falei "isso aqui não é trabalho não, porra? Que que você acha que a gente vai fazer no DPO, caralho? Suruba?" Aí, não fui trabalhar no DPO. RAFAELA*

Estas falas também aludem à cultura vigente na corporação, de acordo com Minayo, Souza e Constantino (2014), segundo a qual a suposta inclinação maternal, tipicamente atribuída à mulher, justifica a manutenção das mulheres em determinadas atividades e, consequentemente, as impossibilita de realizar outras. Por conta disso, dentre estas atividades, as de cunho administrativo e burocrático acabam sendo o destino de muitas mulheres, ao entraram na PMERJ.

As práticas de assédio moral e sexual também se mostram importantes obstáculos à atuação das mulheres policiais. Aquelas entrevistadas que dizem não ter sofrido situações desta natureza afirmam, entretanto, que a prática é comum na rotina da PMERJ. Normalmente, ela se revela nas relações conflituosas entre oficiais masculinos e praças do sexo feminino, caracterizando a perversidade nas relações de gênero como algo naturalizado na polícia (RIBEIRO, 2018).

Em relação ao assédio moral, as entrevistadas relataram que o tratamento destinado a elas, por parte de seus superiores é, algumas vezes, marcado por perseguições, as quais são percebidas por elas como resultado do simples fato de elas serem mulheres.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

*Ninguém gosta de você porque você é FEM. Ninguém gosta de você porque você é residente. Ainda tem essa de quem tem pavor de mulher e pavor de quem é Apto b. Apto B é quem tem alguma restrição, doença. Eu, por exemplo, tenho problema de coluna. É como se eu quisesse ter, né? Eu amava correr, ai meu deus, como eu amava correr, não posso mais correr. Mas ele (O Comandante) acha que eu to fazendo de sacanagem e ai existe essa discriminação. Uma sacanagem do caralho, mas enfim. ISADORA*

*Então, as vezes a gente vê umas coisas acontecendo que a gente acha que aquilo só tá acontecendo porque é com mulher. Hoje eu não passo por essa situação, mas existe exemplo, aqui dentro, hoje, de a gente achar que a pessoa tá sendo perseguida pelo simples fato dela ser mulher, entendeu? Fala assim "po esse cara tá fazendo isso, só pode ser porque ela é mulher.", não tem outra explicação. Ás vezes você escuta aquelas coisas tipo "ah, fulana não foi escalada porque é mulher"; ou "fulana não foi escalada porque tá saindo com alguém". Isso existe muito aqui dentro. ALANA*

Estas relações conflituosas, comuns também entre os praças, por vezes, geram situações constrangedoras. A naturalização dos relacionamentos amorosos entre profissionais de todos os níveis da corporação ocasiona episódios vexatórios, até mesmo para aqueles policiais que não mantém este tipo de convivência no ambiente de trabalho. Em alguns casos, por exemplo, essa naturalização culmina em distorções da realidade e boatos que, comumente, colocam algumas policiais em situações difíceis.

*Quando eu engravidei do meu primeiro filho, chegaram ao cúmulo de parar um amigo meu aqui dentro e falar "Fala aí, a gente já sabe que o filho dela é seu". A pessoa respondeu: "Sou amigo dela, sou amigo do marido dela, conheço ela desde criança, temos uma amizade aqui e fora daqui." É porque é assim: a mulher não pode ter muita amizade com ninguém, que, às vezes, uma simples carona vira um caso. Entendeu? (...) Meu filho tinha dois pais aqui dentro do batalhão. Os dois são super meus amigos, inclusive meu marido sabe da história. E hoje todo mundo morre de rir. Tu não pode ser amiga de uma pessoa porque, se não você tá tendo um caso com ele? Só porque você é mulher e ele é homem? ALANA*

Além das perseguições corriqueiramente observadas em alguns batalhões, existe, ainda, um fator complicador desta relação, como no caso das policiais femininas homossexuais. Nestes casos, a homofobia praticada por alguns policiais, principalmente, oficiais, além do desconforto e da sensação de injustiça experimentados por elas, gera conflitos na vida pessoal, fora da Polícia.

*Mas só que a polícia em si, cara, a corporação em si, ela é covarde, ela é machista. Muito machista. Pra você ter noção, eu e a minha namorada a gente não trabalha na mesma escala. A gente praticamente não tá se vendo. Hoje eu saí de serviço e ela entrou. Ai você fala assim "po, mas, mas é necessidade de serviço?" Não, não é necessidade de serviço. É birra. É preconceito velado. Acho que não é porque você é gay que você tem que ter uma lei diferente pra você. A única coisa que eu quero é ser tratada como igual. PATRICIA*

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Outra forma de assédio moral que se desvela nas relações entre homens e mulheres na PMERJ é o tratamento pejorativo habitualmente dirigido às mulheres, por meio da alcunha “FEM”. Esta denominação, adotada para o termo “policial feminina”, comum entre os policiais e utilizada, inclusive pelas mulheres de forma natural, constitui, por vezes, uma conotação depreciativa (MOURÃO *et al*, 2016) e indica uma forma destacada de policial, qual seja, a policial mulher. Este tratamento insultuoso torna ainda mais conflituosas as relações de gênero na PMERJ.

Para algumas entrevistadas, contudo, foi possível depreender que esta denominação aparentemente não as incomoda, pelo fato de elas entenderem que se constitui em algo “normal” e que, não necessariamente, significa uma forma de tratamento depreciativa.

> *Pra mim, isso é indiferente, porque eu entendo que isso era uma nomenclatura que eles usavam antes. Claro que tem gente que fala de forma pejorativa, acredito que sim. Mas eu não vejo problema de alguém me chamar de FEM. Apesar de ter colegas que defendem que não gostam de ser chamadas assim, que preferem ser chamada pelo nome. Porque ninguém chama o rapaz de MASC ou masculino. Mas particularmente não me, não me atinge. Não me ofende se alguém me chama “FEM”. FRANCISCA*

> *Então, eu nunca esquentei a cabeça com isso não. De falar "o FEM, vem aqui". Cara, na época que eu entrei na polícia me chamavam de bola de ferro. Bola de ferro é, tipo assim, a situação: você tá preso, acorrentado a um negócio pesado que você tem que puxar. Entendeu? Então tinha esse pensamento quando eu entrei. Então, me chamar de FEM, hoje, eu acho até bonitinho (risadas). ALANA*

Para outras, no entanto, esta forma de referência às mulheres policiais é, sim, uma maneira desdenhosa de se dirigir a elas:

> *Teve uma dia que veio uma inspeção do Rio aqui no quartel, o Major sentou aqui e disse: “O FEM, faz um café aí pra mim.”. Como assim, vou fazer café? Foi num tom de descrédito. Tipo, “você é FEM, você faz o café. Essas outras questões aqui, quem vai ver vai ser um homem”. Eu não gostei da forma como ela falou comigo, foi num sentido de menosprezar mesmo. Tinha um Cabo aqui na sala, porque não falou com ele? Eu sou Sargento. Só porque eu sou FEM? Não, não fiz o café. Enrolei, fui ver as coisas que eram importantes na inspeção. ROSA*

> *Não gosto. Tenho pavor. É porque o FEM, pra mim, é pejorativo. Você não fala assim de um policial masculino. Quando fala assim “FEM, vem aqui”, eu não gosto. Mas aprendi, ne? Porque infelizmente assim é o modo que existe na corporação mesmo, mas eu não gosto. Já falo até com os meninos da minha área, eles não gostam, mas eu peço que chame pelo meu nome. Algumas vezes, me chama de FEM, eu não olho. GISELE*

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Além do assédio moral, o assédio sexual se mostra uma prática corriqueira na PMERJ. Somado ao preconceito de gênero típico da profissão, a naturalização das relações amorosas, muitas vezes, conflituosas, gera desconfortos, constrangimentos e, até, coações, para algumas policiais. Tal qual observado por Ribeiro (2018), estas relações são rotineiramente reproduzidas, por policiais de todos os níveis da corporação.

> *Você chega na unidade, todo mundo fica olhando. "Hum, olha a FEM...Deve tá na pista, né?". Isso acontece nas empresas, mas na polícia tem um plus, é tudo ao quadrado. PAULA*

> *Eu tive problema com um oficial, que me cantou, e disse: "Sua pulseira está arrebentada. Eu vou te dar uma pulseira de ouro, mas eu vou escolher o lugar onde vou colocar a pulseira no seu braço." Ai, eu disse: "Olha só, não sou puta. Você está confundindo as coisas. Enfia essa pulseira no cu. Eu não sou dessas." Eu não to aqui pra isso. Eu deixo isso muito claro: to aqui para trabalhar, fazer a minha parte bem feita. (...) ROSA*

> *Eu tive um problema aqui em relação a assédio com um superior meu, meu chefe. Foi um problema bem complexo na minha vida. A ponto dele ter que sair daqui da unidade. Gerou um problema bem grave. Que eu passei uma situação muito difícil, é... a gente sabe que se você levar a frente, botar no papel, há uma perseguição ne? A gente que é soldado, ne, pra quem é oficial. E a gente tem esse certo medo e eu levei até onde deu, até que chegou um ponto que não deu mais pra eu levar, eu já tava mal. Ai tiraram ele, mas ele continuou nessa perseguição e eu tava me sentindo coagida. Ai deram férias pra ele, ai ele voltou, eu continuava coagida, porque ele fazia questão de me coagir. (...) Uma pessoa armada, né? Então, era um risco pra mim. Tanto é que eles não me deixavam mais sozinha no batalhão. Era uma situação muito chata. MARIANA*

O assédio sexual na PMERJ, em alguns casos, extrapola os limites do constrangimento e da coação, chegando, às vezes, às vias de fato. Desta forma, dentre os relatos de assédio sexual colhidos na pesquisa de campo, um deles merece destaque.

Umas das entrevistadas foi vítima de violência sexual física, durante o expediente, por colegas de trabalho. Durante seu depoimento, ela se referiu ao episódio demonstrando aparente resiliência, apesar de não esconder o terror e a violência aos quais foi submetida. Segundo ela, este tipo de agressão contra mulheres, no âmbito da atividade dos policiais militares, é uma prática "naturalizada" e "comum" e reforça a cultura da primazia dos homens policiais sobre as mulheres.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Segundo ela, em muitos casos, não são aplicadas as devidas punições aos agressores, o que confere a seus praticantes um status de impunidade. Felizmente, neste caso em específico, os agressores foram devidamente punidos. Esta realidade, por sua vez, avigora a situação difícil que as mulheres policiais enfrentam, todos os dias, ao assumirem suas escalas, aumentando, ainda mais, os perigos aos quais se expõem.

> *Vieram de graça, achando, tipo assim, "ah mais uma". Eu ouvi dizer que existem vários casos de assédio, vários casos de... (Silêncio). Mas a gente é muito calada quanto a isso. A mulher ainda tem medo de falar sobre essas questões. Então, o que aconteceu comigo foi, tipo assim, acredito que eles já tinham feito com várias e não deu em nada. (...) A questão do assédio da polícia é forte. (...) Passei por esse problema no início, eu tinha toda probabilidade de ser frustrada, mas graças a Deus, isso tudo passou. Consegui superar isso. MARIA*

Como é possível observar na fala de Maria, a naturalização da postura transgressora e abominável de alguns homens da PMERJ reforça os conflitos de gênero historicamente reproduzidos no seio da corporação, relegando às mulheres policiais uma posição de extrema desvantagem, perante seus colegas do sexo masculino. Como consequência desta naturalização, as mulheres policiais vítimas de violência acabam, por vezes, omitindo ou subestimando as humilhações às quais são submetidas, o que endossa a prerrogativa da qual, erroneamente, alguns homens usufruem, ao reproduzir estas práticas (RIBEIRO, 2018).

A naturalização das relações conflituosas e, por vezes, violentas entre homens e mulheres da PMERJ assume outros contornos alarmantes. Além dos episódios de violência sofridos pelas mulheres policiais, cometidos por seus colegas homens, o depoimento de Maria traz à tona um cenário problemático: o estabelecimento de relações sexuais entre homens e mulheres, principalmente entre oficiais e praças, respectivamente, visando a troca de favores. Segundo este relato, inclusive, algumas das relações sexuais não consentidas se tornam passíveis de questionamentos, já que algumas policiais oferecem condições a seus colegas e superiores, em busca de vantagens e passam, portanto, a ser beneficiadas por esta conduta.

> *Então acho que existe ai o preconceito em relação a mulher tá sempre a fim do homem. A mulher tá sempre dando mole, entendeu? (...) Vou te falar a verdade, muitas iriam gostar, entendeu? De pegar de repente um contato com um oficial pra ter alguma ajuda. Diferente do pavor que eu passei, mas tipo assim, depois fica tudo bem. Só que fizeram mal, entendeu? Porque eu não sou dessas. Então, foi daí que a bomba explodiu. MARIA.*

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Segundo outras entrevistadas, muitas são as mulheres atuantes na PMERJ que usam destas estratégias, mantendo relações com superiores, para garantir melhores escalas, galgar melhores postos de trabalho dentro dos batalhões, acelerar o processo de transferência entre cidades, dentre muitas outras regalias. Este fato se alinha às propostas de Mourão *et al*. (2016) e Ribeiro (2018), segundo as quais algumas mulheres policiais usam de atributos femininos para conseguir benesses, fugindo de suas obrigações e do cumprimento de seus deveres.

Por outro lado, a estereotipização deste perfil de mulher aproveitadora gera desconfortos entre as profissionais que prezam por relações laborais éticas, já que elas, não somente não recorrem a tais expedientes, como também acabam sendo alvo de preconceitos. Aqui, também é possível observar que a alcunha FEM é constantemente utilizada no vocabulário dos policiais, por homens e, também, pelas mulheres.

> *Eles dizem: "A FEM mais bonita nunca vai trabalhar na tropa. Sempre vai pro administrativo. Ela sempre tem algum contatinho. Bonita desse jeito, vai bancar a rua?" Quando consegue voltar pra casa, ser transferida, já começam "fulano tá pegando". Por isso, tem casamento que não dá certo. PAULA*

> *Me incomoda porque as pessoas generalizam muito, sabe? E eu converso com alguns amigos e eles falam "ah, não porque FEM faz tudo o que quer. FEM, tudo que elas querem, elas conseguem, porque se fosse eu, não conseguiria. Mas como é FEM". Aí tem o termo que eles usam que é "xerecard", sabe? Fala que a gente consegue tudo através disso. Isso incomoda ouvir porque não é uma verdade. (...) É bem difícil, porque a gente é muito discriminada, infelizmente, a visão que alguns policiais masculinos tem é que todas as policiais femininas são piranhas, entendeu? CAROLINA*

> *A namorada de "não sei quem" é a pior parte, porque o "não sei quem" é um Major, um Capitão. Alguém vai mexer? Me matava de ódio, porque a pessoa fazia o horário dela, sempre com maquiagem, 10 camadas de Mary Kay, unha de acrigel, aquela coisa toda. Não se preocupava em pegar uma arma, porque "meu serviço é só esse", no ar condicionado. Ela podia, né? Ela era casada, mas também tinha um caso com o comandante? E ai? E ele também era casado e todo mundo sabia. Não tinha nada escondido não. "Ela é mulher de fulano.". Então, tem muita gente que tem um caso para poder conseguir uma benesse. É complicado porque acaba gerando um estereótipo de que toda FEM é assim. Poxa, eu não fui pra polícia pra cassar homem, eu vim pra exercer uma função. HELENA*

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Algumas participantes, no entanto, além de perceberem a existência deste perfil de policial feminina, endossam o estereótipo da "FEM aproveitadora". Em alguns casos, é possível observar o machismo introjetado nas próprias entrevistadas, ao se referirem a suas colegas de profissão da mesma forma depreciativa utilizada por alguns de seus colegas do sexo masculino.

> *Mas também é comum a menina que se vende. Isso não é segredo. (...) De certa forma, a mulher usa o corpo dela para se aproximar. Eu percebo claramente que tem uns oficiais que não dão confiança. Mas tem outros que dão. Então, esse oficial fica cheio de FEMZINHA em volta dele. ROSA*

Os depoimentos aqui expostos aludem aos conflitos de gênero comumente observáveis na PMERJ, os quais tomam forma a partir das barreiras à entrada de mulheres na corporação e da restrição à atuação em determinadas atividades, aos preconceitos diversos dirigidos às mulheres policiais, além das práticas de assédio moral e sexual, que contaminam as relações de trabalho entre os profissionais deste universo.

As percepções entre as dimensões destes preconceitos variam entre as entrevistadas, apesar de haver um consenso entre elas de que a situação de mulheres na polícia é desfavorável, em relação à de seus colegas do sexo masculino, seja pela discriminação de gênero explícita, ou pela percepção que algumas delas nutrem relativas às supostas limitações da mulher.

Esta percepção, por seu turno, pode ser apreciada nos momentos em que as próprias entrevistadas reforçam alguns dos estereótipos e preconceitos de gênero impressos na profissão, reforçando a identidade social imposta à mulher (CHIES, 2010; BEUAVOIR, 2016), pondo em xeque a capacidade das mulheres de atuarem em determinadas funções, bem como suas habilidades físicas e emocionais.

> *Eu vejo o homem predisposto a resolver os problemas do mundo. É o cara que vai pro morro, que faz, que acontece. As meninas que fazem isso, elas têm a sexualidade duvidosa. A feminilidade delas é colocada em xeque várias vezes. O que eu consigo perceber muito claramente: as que fazem esse tipo de serviço são homossexuais. Elas já tem aquela pré-disposição. Têm meninas aí tão boas quanto os meninos na Rua. Mas elas já tem uma opção sexual diferenciada. ROSA*

> *Tem diferença e eu não tô sendo machista. Não se compara um homem e uma mulher trabalhando na rua. A mulher tem a limitação. Por mais que muitas digam que não, mas tem. Não tem jeito. E essa coisa do feminismo, de querer igualar, não tem como igualar. Nem tudo dá pra ser igual. Principalmente no trabalho policial. Um trabalho árduo, um trabalho pesado, de confronto dentro de uma comunidade. Dizer que a mulher pode fazer o mesmo que o homem, é mentira, não pode. Eu*

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

> *acho porque tem a limitação física mesmo, ne? De força, de tudo mais. Eu acredito que o homem ele tem mais equilíbrio emocional que a mulher. A mulher, por mais que ela esteja calejada do trabalho, ela ainda tem a parte dela da fragilidade. Ela tem a parte dela do dia que ela tá menstruada, ou ela tá na TPM. (...) Ou que o filho esteja doente em casa e ela tá ali trabalhando, tensa, a qualquer momento pode haver uma troca de tiro, tiros e o homem já sabe separar isso muito melhor. CAROLINA*

Os relatos de Rosa e Carolina reforçam os estereótipos de gênero, seja por entenderem que só mulheres masculinizadas são capazes de fazer, com a qualidade devida, o trabalho policial típico, por ser este um trabalho "essencialmente" masculino, seja por desqualificarem as mulheres "normais", vistas como mais sensíveis, menos fortes e menos equilibradas do que os homens, logo menos aptas às funções.

Já no caso de Gisele, o exercício da profissão pressupõe ser vista como homem, por parte de seus colegas. Esta constatação indica, portanto, a mentalidade difundida na corporação segundo a qual ser homem é condição *sine qua non* para ser desempenhar um bom trabalho na PMERJ.

> *No meu serviço hoje os meninos falam que eles já me veem como homem, eles não me veem como mulher, mas porque eu busco a responsabilidade pra mim. E eu não gosto de estar abaixo deles, então eu acabo fazendo coisas pra poder tá ali, equilibrada, no mesmo patamar. GISELE*

Por outro lado, é possível observar que algumas policiais femininas imprimem grandes esforços para galgar lugares de prestígio na PMERJ. Por meio de uma postura que visa enfraquecer os preconceitos de gênero a elas dirigidos, buscando a igualdade de direitos e oportunidades com seus colegas do sexo masculino, estas profissionais se empenham, ao máximo, para mostrar a seus pares e superiores que a "polícia é, sim, lugar de mulher" (RIBEIRO, 2018), impondo, também, limites às insinuações de cunho sexual das quais são alvo.

> *Mas o principal do ser mulher na policia militar é o ser forte, se impor e desenvolver o seu trabalho mostrando que na polícia é o lugar de mulher sim. Assim como em todas as outras áreas, a gente não é inferior ao homem em nada. Eu conheço mulheres na polícia que tem muito mais força do que muito homem que tá trabalhando aqui dentro. Então, até isso as vezes é superado. ALANA*

> *Muitas das vezes, eles ficam subestimando a nossa capacidade sabe? Isso incomoda. Eu acho que é nesse momento que você vai lá e prova. Ou então tem alguma coisa assim tipo um baseamento, uma coisa muito ruim que ninguém quer bancar, "bota a FEM lá", entendeu? "Bota a FEM". É sempre assim. Por isso que cada dia é uma provação. Você tem que provar pra você, provar pros companheiros e provar pra sociedade que você é capaz de tá ali, entendeu? BIANCA*

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

> *Porque as pessoas, por ser mulher, elas já desacreditam da gente, entendeu? É uma batalha todos os dias, eu vivo tendo que provar, coisa que homem não precisa, ne? Eles não precisam provar nada, eles já são. Eu tenho que provar todos os dias que eu posso ser ou que eu sou. (...) Pra mim, a mulher ela pode fazer o que ela quiser. O que diz que eu sou diferente de um homem? Só o órgão. Só isso. Uma das coisas que me deixa triste aqui dentro, como policial feminina, é que eles pré-julgam a gente. Eles dizem que a gente não tem condição de estar num lugar que ninguém nunca tentou me botar, pra ver se eu tenho condição realmente ou não, entendeu? Eu tenho muito menos força que um homem? Sim. Mas isso é tudo coisa trabalhada, entendeu? FABIANA*

> *De farda a gente não aceita essa situação do desejo. A gente é mulher? É mulher. Mas fardado todo mundo é igual. Então a gente luta muito por essa igualdade, entendeu? E a gente tenta aqui dentro mudar isso, ne? Conversando ou na maneira de agir. Lógico que sempre escuta uma gracinha ainda. Mas a gente tá evoluindo e isso é muito legal. Conquistar o nosso espaço ne? Botar a farda que é igual a do homem, ir pra rua, pedir respeito, ser respeitada como eles são, ou não ser como eles também não são. ISADORA*

O entendimento acerca do lugar destinado à mulher na Polícia Militar do Rio de Janeiro fica claro, ao se considerarem as falas aqui transcritas. Ao se levar em consideração que o efetivo feminino da PMERJ gira em torno de 12%, o que confere às policiais femininas um status de *tokens* (KANTER, 1977), é possível inferir que a polarização entre os sexos na polícia é acentuada e os estereótipos dirigidos às policiais femininas ganham, portanto, ainda mais força, em meio à predominância masculina da corporação.

Ademais, as barreiras impostas pelos policiais homens, sejam eles oficiais ou praças, limitam sobremaneira a atuação das mulheres em muitas atividades. Estas barreiras são, ainda, balizadas, em alguns casos, pelas próprias policiais femininas, que reforçam alguns dos estigmas destinados a elas, colocando à prova suas próprias capacidades e habilidades.

Além disto, o tratamento desrespeitoso conferido às mulheres as expõem a situações vexatórias de assédio moral e sexual, causando constrangimentos de toda sorte. Neste cenário, é possível ver a naturalização das relações conflituosas e, por vezes, desrespeitosas e não consensuais estabelecidas entre homens e mulheres, no seio da corporação.

Diante do exposto, é possível depreender que o processo de socialização profissional de mulheres na polícia, além de significar a assunção do *ethos* do policial, por meio do aprendizado das especificidades desta profissão e da aquisição de uma postura condizente com o ofício, compreendendo a primeira dimensão da reconstrução identitária experimentada por estas profissionais,

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

significa, também, enfrentar uma grande dificuldade: a transposição da barreira laboral de gênero, existente graças aos estereótipos impressos nesta profissão, tipicamente considerada masculina, que expõe as mulheres policiais a diversos preconceitos e humilhações.

A transposição desta barreira, comum também em outras ocupações comumente exercidas por homens, corresponde, portanto, à segunda dimensão do processo de reconstrução identitária bidimensional experimentado por mulheres atuantes na polícia militar.

#### 4.1.1.3.
#### "A gente não tem recurso pra nada": Condições de trabalho adversas e riscos da profissão - A precariedade e a periculosidade do trabalho na PMERJ

Dentre os diversos percalços do ofício vivenciados pelas entrevistadas em suas rotinas de trabalho, dois fatores, não diretamente relacionados aos preconceitos de gênero incutidos neste contexto, apareceram nos relatos de forma expressiva: 1) as condições adversas de trabalho, relacionadas à má gestão de equipes e organização das escalas e à precariedade da qual padecem as estruturas físicas da PMERJ; 2) a periculosidade à qual estão expostos os membros da corporação, relacionadas aos riscos de morte enfrentados diariamente pelos policiais, inclusive em seus períodos de folga.

A falta de organização na gestão de equipes e escalas é um ponto relevante nas queixas feitas pelas entrevistadas. As rotinas de trabalho mal planejadas, que resultam em escalas intensas e mal divididas, geram experiências negativas para as policiais, além de resultar em impactos na vida pessoal.

> *A gente sente muita falta de trabalhar na rua. Mas o negócio é a escala, que é escrota. Você trabalha 12 horas à noite. É desumano, entendeu? A escala toda do bombeiro é 24/72. Do bombeiro do estado do Rio inteiro, é 24/72. Só que durante a noite eles dormem, toca a sirene, eles saem. Aqui não. É 12/24, 12/48. Polícia não tem vida, entendeu? Escala da PATAMO tava assim. Quando eles não tavam aqui trabalhando, eles tavam fora, depondo. É depoimento todo dia. Todo dia eles têm que depor, porque é muita apreensão. ISADORA*

> *Mas isso é uma coisa que, embora eu esteja aqui há quase 15 anos, eu nunca consegui trabalhar muito bem isso. É você não ter liberdade de falar assim "ah dia 20 eu vou viajar". Então, pera aí, que eu tenho que pedir uma autorização. Por muitas vezes você pode pedir essa autorização e ser autorizado, mas chega uma ordem superior e isso te ser negado. (...) Você ter hora para chegar, mas não ter hora para ir embora. O maior problema é falar assim " ah você ta de extra lá no Rio" ou você tinha uma certa coisa planejada e você ter que mudar aquilo. Da*

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

*família estar num lugar e você tá trabalhando no final de semana, porque você é policial e policial trabalha 24h por dia, todos os dias da semana. ALANA*

*É... muitas vezes a, a falta de organização, as escalas, sai tudo muito em cima da hora, você né não tem como se programar muito com sua vida pessoal. Você tem que viver 24 horas ligado no seu trabalho, porque a qualquer momento eles podem te chamar e você não consegue muito programar sua vida, pra nada. Policial militar tem esse obstáculo. MARIANA*

Além das dificuldades administrativas expostas, as entrevistadas também relataram, repetidas vezes, as condições inadequadas e, até mesmo, precárias de trabalho, oriundas de restrições financeiras ou outras dificuldades operacionais inerentes à PMERJ. Algumas delas, inclusive, atribuem esta deficiência à corrupção instalada na corporação e dizem que, não fosse por isso, a PMERJ seria um lugar muito melhor para se trabalhar.

De uma forma geral, as instalações físicas da PMERJ, conforme abordado anteriormente, padecem da precariedade de móveis e equipamentos, o que faz com que as policiais atuantes nos batalhões se submetam a condições desfavoráveis de trabalho e, quando existe a necessidade de pernoites nestas unidades, não usufruam de conforto para os tempos de descanso, nos dormitórios.

Contudo, a situação vivenciada pelas policiais atuantes em Unidades de Polícia Pacificadora na cidade do Rio de Janeiro, um dos vértices de maior representatividade da corporação na atualidade (RIBEIRO, 2014), merece ser evidenciada. Além da periculosidade desta rotina, a qual será discutida posteriormente, as condições nas quais as atuantes nestas operações vivem são precárias e, segundo elas, não atingem padrões minimente aceitáveis de conforto e higiene.

As instalações da PMERJ nas favelas onde se organizaram as UPPs podem ser consideradas problemáticas, pois os policiais permanecem por dias confinados em contêineres, sem ventilação adequada, o que se constitui um grande desconforto, quando se considera o clima quente predominante da cidade. Além disto, os dormitórios, banheiros e as condições de alimentação foram, frequentemente, mal avaliados pelas entrevistadas.

*Pra mim foi uma situação muito complicada. Assim que eu cheguei eu fiquei na base, só que eram 6 homens e só eu de mulher e a nossa base, ela não é preparada pra isso, muito menos preparada pra uma mulher. Então, a base que eu estava não tinha água pra você tomar banho, nesses dois dias que você passava inteiros lá. Então ai os meninos dão o jeito deles, ne? Pra mim, eu tive que arrumar um galão de água emprestado numa creche que tem lá e era dois dias tomando banho de galão. Então, não tem condições de armazenar comida, a alimentação fica ruim. É*

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

*muito complicado, você fica dois dias preso dentro da favela mesmo. Não fica uma viatura, não fica nada. Você sobe o primeiro dia, a viatura te deixa lá, você passa dois dias inteiros. Então é muito ruim. GISELE*

*Eu tive que ficar 3 anos sem menstruar, até eu conseguir me adaptar às condições de trabalho. Era um contêiner, não tinha tranca na porta, o banheiro todos usavam. A gente não tinha condições de tomar banho todos os dias. Isso, fora as questões de verão. FERNANDA*

*A gente ficou um ano no Rio só passando perrengue. Nosso alojamento aqui já é ruim, lá na UPP era 3 vezes pior. Coisa imunda, não tinha colchão pra todo mundo, um calor infernal, em Sulacape, no Rio de Janeiro. Sem água, uma situação horrível. Ia tomar banho no box, tinha marca de tiro. Tinha um adesivinho que as meninas colavam, pra não ficar aparecendo. É assim. É desumano, é surreal. Hoje eu paro e falo "cara, eu não acredito que eu vivi tudo que eu vivi." ISADORA*

Além da precariedade das instalações, a PMERJ padece, também, da obsolescência nos armamentos e equipamentos de uso geral, tanto nas partes operacionais, quanto na parte administrativa. Esta precariedade é outro ponto relevante na discussão dos aspectos que dificultam a atuação de mulheres e, também dos homens na corporação. A falta de preparo dos policiais e a falta de planejamento para incursões nas comunidades tornam este cenário ainda pior.

*Armamento, a gente não tem, a gente tem dificuldade com viatura. Estrutura, logística. A gente tá tendo muitos problemas assim. É, armamento que dá defeito e não tem armamento pra todo mundo de uso coletivo. Quando tem uma operação, a gente precisa ir pro terreno, vamos botar, são 5 armamentos de uso coletivo pra 30, 40 pessoas. Então é complicado. ANGELA*

*De você tá num confronto direto com marginais bem armados e você não ter um preparo. Uma arma boa, uma munição. Aqui você tem que tá contando as coisas. As armas travam, são mal conservadas. A falta mesmo de materiais bélicos pra se trabalhar e a falta de estrutura porque uma comunidade do morro como aqui, você não tem uma visão e eles tem a sua visão. Então acho que o principal problema hoje é isso, o confronto. Essa parte que a polícia tá sem viatura, viatura sucateada, as armas todas sucateadas. Vários momentos o policial tem a sua arma travada no meio de um confronto. (...) Acho que trabalhar na polícia hoje é uma situação muito constrangedora porque a gente não tem nem o respaldo do estado, ne? Hoje em dia a gente, trabalhando, a gente tá respondendo como acusado. É complicado. MARIA*

*Porque a gente não tem recurso pra nada. A gente joga viatura no lixo que dá dó. Porque não tem recurso pra você botar a viatura pra funcionar, a gente não tem leis, entendeu? Em relação a alimentação, em relação as escalações, é a parte mais difícil. TAMIRES*

*No expediente (parte administrativa), a dificuldade é a precariedade do material. Não tem folha, muita das coisas a gente coloca do nosso bolso. A gente compra pra gente ter condições de trabalho. NATALIA*

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Não obstante à obsolescência dos materiais bélicos e de outros equipamentos, emerge a periculosidade em operações rotineiras da polícia, a qual se torna um problema ainda maior, diante dos alarmantes índices de violência do Rio de Janeiro (MOURÃO *et al*., 2016). Além da falta de recursos físicos de segurança, o que aumenta os riscos desta atuação, a periculosidade naturalmente inerente à rotina das policiais é um ponto nevrálgico nas percepções acerca das dificuldades desta profissão. As entrevistadas, ainda, somam a isto à hostilidade dos criminosos diariamente combatidos.

> *Nunca sabe o que vai acontecer ne? Você sai pra trabalhar e cada dia é diferente. Tem dia que é tranquilo, tem dia que você pega troca de tiro, tem dia que você acha que vai ficar num lugar e te mandam pra outra favela. Lá (No Rio de Janeiro) é tensão o tempo todo. Cada dia diferente, a rotina lá é intensa. A noite inteira, 12 horas de serviço, em patrulhamento. Lá é puxado. MARIANA*

> *Então, eu vivi muita coisa lá no Rio que eu falava "cara, de hoje eu não passo, não". Em frente à base, acho que foi um dos últimos tiroteios, eu encostada no muro, com a arma, o tiro pegava aqui em cima e o reboco caia na minha cabeça. Pra onde que eu vou? A favela toda no tiroteio. Meu companheiro baixou pra psiquiatria depois disso. ISADORA*

> *O que eu sinto é que o policial lá dentro da favela, na UPP ele tá preso. Ele é o preso. A gente sente pelos colegas. Acabei de formar, já perdi quatro da minha companhia, o último mais recente agora E na minha ala, principalmente por ter só eu mulher, nossa você ouvia um monte de coisas ruins da parte dos próprios bandidos lá dentro. Falavam que iam invadir, que iam pegar mulher e sumir com ela de lá e ia estuprar. A gente tinha um rádio que tem a frequência deles, eu ouvia um monte de absurdos. GISELE*

Contudo, não é somente durante os períodos de serviço que a sensação de risco de morte e violência é vivenciada pelas entrevistadas. As mazelas e perigos da profissão são, também, enfrentados, mesmo nos momentos em que elas estão fora do trabalho. Para elas, o risco de morte dos policiais é iminente, em todos os momentos de suas vidas, o que as obriga a omitir, em muitos casos, a natureza de suas ocupações.

Além disto, o risco oferecido às mulheres policiais é superior ao dos seus colegas do sexo masculino, pois, segundo elas, o reconhecimento de uma policial mulher, por parte de criminosos, pode significar uma ameaça ainda maior. Diante disto, elas relatam um planejamento prévio, principalmente, junto a seus filhos, de forma a evitar serem reconhecidas em casos de assaltos, por exemplo.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

*Porque a gente tem que se esconder ne? A gente é policial, mas a gente se esconde pra ninguém saber, porque a gente pode ser morto a qualquer momento. E pensando o tempo todo "se alguém me roubar agora, fazer eu parar o carro e me roubar"? Como eu tenho que agir? Já ensino meu filho como ele tem que tirar o cinto da cadeirinha dele, num eventual caso assim. A gente sair de dentro do carro, eu não ser identificada. Porque imagina o que que eles não fazem com pegam, se pegar uma mulher ne? Se pegar um policial homem já judia tanto, imagina uma mulher ne? MÔNICA*

*Porque ser policial é quase que ter um alvo no meio do peito, hoje em dia se eu for pro Rio ai tem toda aquela preocupação, do "minha filha, mamãe é o que? Mamãe é professora. Não pode falar que mamãe é polícia, se acontecer qualquer coisa". Você fica com aqueles medinhos na cabeça. Mas assim, a minha família, hoje em dia, já estão acostumados. ALANA*

*Há um mês atrás, eu tava indo trabalhar, tava com a farda no carro, 5:30 da manhã, fui parada na Avenida Brasil por um bandido, que botou a arma na minha cabeça, pediu pra eu sair do carro e minha farda tava dentro do carro. Desespero. Quando eu saí do carro, vieram mais dois e começaram a revistar o carro. Quando eu vi eles mexendo no meu carro, eu tinha certeza que eu ia morrer, eu não tinha dúvida. E eu aceitei, eu aceitei aquela condição de morte naquele momento. Então eu fiquei calma e fiquei só esperando o momento. E olhando, se eles vissem minha farda eu ia correr, ne? Eu não ia esperar eles me colocarem dentro do carro e me levar. E fiquei olhando e fiquei encarando o bandido que tava com a arma em mim. Eu fiquei encarando dentro dos olhos dele. E do nada ele me olha e fala "Pode ir, tia". NATALIA*

*Porque quando um bandido pega um policial, não é só morrer. Morrer faz parte da vida. Desde que eu entrei na polícia, eu sei que isso pode acontecer. É a forma com que a gente morre. Eu, se for assaltada, eu vou atirar, independentemente de qualquer coisa. Já fazem maldade com homem, imagina com mulher. Teve um amigo que foi sequestrado, ele foi sequestrado, ele foi surrado, machucaram muito, depois ainda deram um tiro na cabeça dele. O final de tudo, vão matar. Mas até você chegar à morte... E não quero que minha mãe passe por isso, eu não quero que meu marido passe por isso. Pode me dar 500 tiros, mas eu sei que não me maltratou viva. Imagina se me pegarem com a minha filha? DIANA*

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Os percalços aqui relatados aludem a uma esfera importante da atuação das mulheres na polícia, sendo alguns deles vividos, também, pelos policiais do sexo masculino.

Contudo, como aspectos mais relevantes destas dificuldades, relativos às condições inadequadas de trabalho às quais se submetem as policiais femininas, emergem os impactos negativos na vida pessoal, concernentes ao sacrifício de momentos de lazer e da convivência familiar, junto às dificuldades em se desligar do trabalho, provenientes, dentre outras coisas, da gestão de equipes ineficaz da PMERJ.

Além disto, as condições insalubres de convivência nos contêineres das UPPs, em alguns casos, têm impactos na saúde física das entrevistadas, conforme já observado por Mourão *et al*. (2016), segundo os quais, as mulheres policiais são submetidas a sacrifícios inimagináveis em termos de sua saúde e, às vezes, se omitem em relação a estes sacrifícios, de modo a evitar comentários machistas advindos de seus colegas que possam reforçar a suposta fragilidade feminina. O estado sucateado de viaturas, armamentos e materiais de uso administrativo também se constitui em uma grande dificuldade na rotina de trabalho destas profissionais.

Outrossim, os riscos diariamente afrontados pelas policiais se concentram, em maior grau, nas operações táticas rotineiras da polícia, apesar de também estarem presentes nos períodos de folga, uma vez que a hostilidade nutrida por criminosos em relação à polícia se constitui uma ameaça real a suas vidas, sendo esta ameaça ainda maior para as mulheres, consideradas mais frágeis e mais vulneráveis a outras violências, por exemplo, de cunho sexual.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

#### 4.1.1.4. "A gente lida com o desdobramento de ser mãe, esposa e funcionária": O conflito trabalho-família

Ao se considerar o grupo de entrevistadas para a pesquisa de campo esta tese, unicamente formado por mulheres, há de se ponderar que muitas possuem filhos e, portanto, vivenciam o fenômeno do conflito trabalho-família (GREENHAUS E BEUTELL, 1985).

O exercício diário da profissão traz consigo o dilema da conciliação entre os papéis de profissional e mãe. Não obstante, a cultura machista da sociedade, que impõe à mulher a realização de vários papéis (CHIES, 2010; BEAUVOIR, 2016) aliada à desordem das escalas (MOURÃO *et al*., 2016) e à precariedade das políticas de gestão de pessoas da PMERJ, expõem as entrevistadas que possuem filhos à sobrecarga de atividades.

> *A gente lida com o desdobramento de ser mãe, esposa e funcionária. Mesma função que um homem pode exercer lá no meu serviço eu posso exercer, mas, geralmente, além daquilo lá, eu venho pra casa eu sou a mãe, eu sou a professora nas horas vagas da filha que tem as atividades de casa, sou a orientadora, sou a esposa. Tenho minhas missões, a jornada requer um certo desafio. FRANCISCA*

Além disto, o período do curso de formação, no caso das residentes, é ainda pior. Ao ficarem longe de suas casas e de seus filhos, por meses ou anos, as policiais relatam que esta distância aumenta ainda mais as dificuldades já existentes neste período, repleto de provações, conforme já discutido. No caso de uma entrevistada, a vontade de retornar à sua cidade natal a fez, inclusive, planejar ter outro filho, visando usufruir da política segundo a qual mulheres policiais grávidas devem permanecer próximas a suas residências.

> *Durante o curso de formação, minha filha ficou com a minha mãe. Foi bem difícil, mais pra mim do que pra ela, porque ela tinha só 4 anos, mas minha mãe supria. Mas pra mim, foi terror. O começo principalmente, se eu ligasse pra casa eu já ligava chorando. Eu cheguei num nível que eu não queria mais ligar pra casa. (...) Depois, vai chegando mais pro final do curso, você vai falando "tá acabando" e você vai ficando melhor. "Agora, volto pra casa". Mas não fui. E ai aquilo foi me desanimando. Eu falei "não to aguentando, eu vou pedir pra sair". E eu sou casada há 14 anos, ai eu falei com meu marido assim: "olha, existe uma outra possibilidade. É, eu ter outro filho porque aí, o regulamento diz que você tem que tá próxima de casa. Se você engravidar, você tem que tá próxima da residência". Fiz o plano de saúde e tudo pra engravidar, eu já tava há um ano e dois meses no Complexo do Alemão, saiu a minha tão sonhada movimentação pra minha cidade. Não precisei ter outro filho. FABIANA*

Em alguns casos, ocorre de os filhos das policiais passarem por experiências traumáticas, relacionadas ao trabalho exercido por suas mães.

> *Mas a questão maior da mulher é principalmente quando tem filhos. Muitos casamentos se dissolvem por isso. As crianças começam a ter problemas na escola. Fica com pensamento "não sei se minha mãe volta". Tem o "não volta" porque o serviço acaba tarde e tem o "se minha mãe vai morrer mesmo". HELENA*

Em outros casos, o sentimento de culpa que assola muitas mulheres profissionais se faz presente. Segundo Tamires, o trabalho é uma necessidade, frente à situação financeira de sua família e, não fosse por isso, ela optaria por não trabalhar e, portanto, passar mais tempo com os filhos.

> *Pra mim dói muito deixar meu filho na escola 9 horas da manhã, pegar ele quase 7 horas da noite e dizer que meu filho é filho da creche. Eu fico à noite com ele e eu preciso disso por conta do financeiro. E eu não to falando do financeiro pra estudar, pagar colégio, piscina, pra casa e melhor carro, não. É pro trivial mesmo. Minha renda não pode faltar em casa. Porque se pudesse, muito provavelmente, eu não trabalharia. Meu prazer é fazer as coisas pra minha família, aqui no trabalho você acabou de arrumar, tá tudo por agua abaixo, eu preferia mil vezes tá ali com a minha família, poder conversar com a minha filha, (...). TAMIRES*

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Dentre os casos de conflito trabalho-família relatados nas entrevistas, o caso de Viviane merece destaque. Ela possui uma filha com problemas de saúde graves, os quais, segundo ela, a tornam vítima de estigmas dentro da unidade onde trabalha. Em um dos episódios de doença de sua filha, ela não obteve o apoio de seus superiores, mesmo diante do amparo legal que garantia a ela os direitos por ela pleiteados, naquela situação. Este depoimento, portanto, ilustra não somente a vivência do conflito trabalho-família, comum entre as policiais mães, como também a falta de suporte dos superiores da PMERJ neste tipo de situação. Assim, o não cumprimento de políticas de proteção a pessoas nestas situações é experimentado de forma dramática por algumas mulheres policiais.

> *Então, eu passei 30 dias numa UTI com a minha filha. Foram dias bem difíceis sabe? E quando eu internei, eu comuniquei ao meu chefe direto que tava internada e não teria data pra sair. Nós temos direito a uma licença especial pra cuidar de pessoas da família. Ele falou que ia me dar férias. Eu tinha o respaldo médico dela, ela precisava de cuidados, eu precisava tá em casa e eu descobri que, simplesmente, não deram entrada na minha licença. Ele me deu férias. E ai eu enlouqueci, porque eu precisava tá em casa. Férias é quando você quer descansar, quer viajar, ne? Não é pra quem tá no hospital pedindo a Deus... Porque, infelizmente, eu sou o carro chefe do batalhão que tem a filha deficiente, que pede redução de carga horária. Eu falei "olha é a minha licença, não é férias e eu não to pedindo favor, é direito. É legal, ta?" VIVIANE*

Diante dos diversos relatos que aludem ao fenômeno do conflito trabalho-família vivido por policiais femininas, é possível inferir que a plena assunção dos papéis de profissional e mãe também constitui um desafio na rotina das mulheres policiais, uma vez que, além das demandas profissionais cotidianas, em alguns casos, a falta de empatia por parte dos superiores causa transtornos ainda maiores, advindos, nestes casos, da pouca flexibilidade nas escalas de trabalho (PLECK *et al*, 1980; OLIVEIRA, LUCAS E CASADO, 2017), além do impedimento à aquisição de direitos legais, como nos casos em que é necessário se afastar do trabalho. Este cenário, portanto, vem a causar insatisfação e desordens nas esferas familiares das entrevistadas.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

### 4.1.1.5.
### As “duas polícias”: Uma cultura organizacional problemática

As entrevistadas mencionam, repetidas vezes, a existência das “duas polícias”: a dos oficiais e a dos praças. Em vários momentos das entrevistas, fica clara a divisão entre os níveis hierárquicos da corporação, avigorada por preceitos militaristas, e como esta desunião, causada pela postura pouco profissional de alguns policiais, gera dificuldades na rotina de trabalho.

> *Porque quando a gente entra pra polícia, a gente tem muito medo dos oficiais, né? Então, os praças, geralmente, tem muito ranço dos oficiais. Da polícia, a mística é que os oficiais sempre querem ferrar os praças. Então quando eu entrei pra polícia, e todo curso de formação, quando eu fui pra UPP o meu pensamento realmente de fato era esse também, de tanto eu ouvir aquilo ali o tempo todo. Mas há oficiais e oficiais então eu não acredito que seja algo inerente a posição hierárquica que ele tem. É inerente à personalidade. (...) Então não é uma questão de posição, é uma questão de personalidade. É da índole da pessoa. CAROLINA*

> *É complicado, porque na polícia existem duas polícias: os praças e os oficiais. É tipo a torcida do Flamengo: Jovem FLA e Raça. Eles brigam, em vez de defender a mesma coisa. O que eles podem fazer para prejudicar, alguns, não todos, mas eles fazem. HELENA*

> *A divisão entre oficiais e praças é muito grande. É como se tivesse um rio entre as duas polícias. Eles são formados para chefiar, pra mandar, gerenciar. E nós, os praças, para agir. Quando eu entrei na polícia, eu não sabia que existiam duas maneiras de entrar. Tanto são duas polícias que a maneira de entrar é diferente. Eles são uma polícia e a gente é outra. Até a maneira de ser punido é diferente. Um oficial pode cometer um mesmo crime que um praça, dificilmente ele é punido ou excluído. Já o praça, facilmente é excluído. HELÌNEA*

Esta segregação constitui, portanto, mais uma complicadora das relações de trabalho na PMERJ que, em alguns casos, cria inúmeras barreiras. Estas barreiras, não somente, estão relacionadas aos preconceitos de gênero, mas, também, atingem homens e mulheres, por significarem uma hierarquia afrontosa, com inúmeros relatos de abusos de poder.

Ao passo que a assunção da identidade do policial militar é marcada por grandes desafios, ela é, também, caracterizada por algumas circunstâncias e condições que amenizam este processo. Desta forma, a seção seguinte discute os aspectos relatados pelas entrevistadas que possam ter tornado este processo menos penoso.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

### 4.1.2.
### “Eu olhava e achava lindo e dizia: Eu vou ser policial”: Incentivos valiosos

Apesar de todas as dificuldades expostas, o processo de socialização profissional das policiais femininas contou com alguns atenuantes, que ajudaram a transpor as muitas barreiras que se apresentaram no decurso da assunção das novas identidades policiais. Muitas entrevistadas relataram ter recebido o apoio de familiares e de outras pessoas, que se traduzia sob a forma de admiração e orgulho. Além disso, a vocação para o trabalho percebida desde a infância e a atribuição de inúmeros sentidos positivos às atividades exercidas contribuíram para amenizar o percurso.

As categorias seguintes ilustram estes fatores que auxiliaram a vivência do processo de socialização na PMERJ e do exercício da profissão. A partir dos relatos apresentados, é possível inferir que as entrevistadas, de maneira geral, enxergam suas carreiras na polícia de forma positiva e, até, inspiradora.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

#### 4.1.2.1.
#### “Parecia que eu tinha ganhado um presente de natal”: Apoio da família e de parceiros

Para estas participantes, a escolha da carreira de policial militar teve o respaldo de pessoas próximas a elas. Dentre as pessoas mais relevantes, mães, pais, avós, filhos e maridos foram os mais mencionados nas entrevistas. Sentimentos como orgulho e admiração advindos destas pessoas foram importantes fontes de apoio à escolha das entrevistadas, ajudando a amenizar as dificuldades inerentes ao início da carreira e, também, ao longo da trajetória profissional.

> *Minha avó é louca de paixão, é o orgulho da vida dela que ela tem uma neta policial. Ela não pode me ver fardada, que ela fica assim "Ai meu Deus, como eu sinto orgulho disso". ALANA*

> *A minha mãe sente muito orgulho. Ela tá na fila do pão e fala “porque minha filha é da PM., minha filha fez mestrado (risos)”. ROSA*

> *Bem, a minha família tem bastante admiração, meu pai principalmente porque eu não tenho nenhum militar na minha família. Meu esposo também, assim, a gente é bem natural com isso, porque fomos guardas municipais juntos. Então é acho que ele é bem feliz por eu ter conseguido alcançar esse objetivo. Os amigos também têm admiração. FERNANDA*

> *Eu vejo assim, na minha filha, na minha mãe, no meu pai, muito orgulho. Orgulho de saber que a filha é policial, que a filha é agora, por exemplo, eu sou sargento da polícia então, "nossa, minha filha tá dentro da polícia", eles falam com um certo orgulho. A minha filha, também, eu vejo muito isso nela. De contar pros coleguinhas da escola que a mãe é policial, de querer ter uma farda e ela tem. Eu mandei fazer pra ela, porque ela queria se vestir igual a mim. FRANCISCA*

Além do orgulho advindo de familiares, o relato desta policial ilustra o apoio incondicional que ela recebeu de seu marido, que incluiu, desde o financiamento de sua autoescola, tornando-a apta a participar do concurso da PMERJ, até a ajuda nos treinamentos para os testes físicos previstos no edital. Para ela, este apoio foi como um "presente" e a entrada na polícia significou a realização de um antigo desejo.

> *Depois de cinco anos, já estava casada com meu marido, ai eu pra ele: "queria tanto fazer o concurso da polícia". Ele: "porque não faz?" Falei: "eu não tenho habilitação. " No outro dia, ele entrou na autoescola, pagou a habilitação e falou assim: "pode fazer". (...) Foi ele que me treinou. Ele que fez eu fazer 12 quilômetros, abdominal, flexão. Eu passei no teste de aptidão física graças a ele. Eu falo, ele é especial. Parecia que eu tinha ganhado um presente de natal. Uma criança com aquela boneca que ela desejava. DIANA*

Por outro lado, junto aos sentimentos de orgulho e admiração, vem a preocupação por parte dos familiares, em relação aos riscos da profissão. Ainda assim, esses familiares não deixam de valorizá-las, apesar dos medos que o exercício da profissão desperta:

> *Então assim você escuta muita coisa. Eu escutei muito que eu era doida, que minha mãe era doida, que "tem coisa melhor pra você fazer, não"? Falei "não, é o que eu quero". Então assim ela (Mãe) sempre me apoiou muito. A minha filha ama. Tem um orgulho muito grande. Ela fala que ela vai ser policial federal. Eu falo "isso aí, minha filha. Estuda bastante". Pelo menos vai ser um concurso mais valorizado. E a minha mãe acha lindo. Ela falava "eu te vejo fardada". Antes quando eu tava no curso, ne? FABIANA*

> *E a minha família tem muito orgulho, tem muito medo do meu trajeto de casa pro trabalho, né que a gente precisa levar farda pra lavar, apesar de ser na unidade, a gente tem poucas peças então tem que levar pra casa mesmo. E todo mundo assim me acha mulher maravilha porque acha que a gente é, muito, tem que ter coragem, é pra ser policial. Porque por mais que você trabalhe no administrativo, você se expõe. Você entra na unidade todo dia, sai. Eles acham você corajosa. TAMIRES*

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

### 4.1.2.2.
### "Foi quando eu comecei a ver mulheres fardadas e pensei: É isso que eu quero ser": A vocação para ser policial

A escolha de carreira vocacionada foi um aspecto que, apesar de não ter sido numericamente relevante no grupo de entrevistadas, se mostrou importante dentre aquelas cuja entrada na polícia se deu, majoritariamente, por identificação com a profissão. Para estas entrevistadas, entrar na polícia era um sonho de infância e significa uma enorme conquista. Diante disto, é possível dizer que esta vocação é um dos aspectos atenuantes do difícil processo de socialização profissional experimentado pelas policiais.

Nos relatos seguintes é possível observar, mais uma vez, o gosto por este ofício e a admiração que as entrevistadas sentiam, desde quando eram crianças, pela profissão de policial militar.

> *Eu tive uma infância bem humilde, com os irmãos, um pai e uma mãe que batalharam bastante pra educar os filhos e é ne muitas vezes passou por bastante necessidade, principalmente com relação ao estudo. E eu sempre tive o sonho de ser policial. Desde nova. Sempre sonhei e foquei nisso, consegui, sou realizada na minha profissão, sou realizada no meu casamento, tenho um bom esposo e ainda pretendo conquistar algumas coisas mais que é tão a longo prazo. FERNANDA*

> *Vocação. Eu acho que, na verdade sempre tive um comportamento já bastante voltado a essa coisa de resolver problemas. É admiração, admiração pelo trabalho dos policiais. Acho que é isso. FERNANDA*

> *Identidade. Eu sempre gostei, não tinha ninguém na família que era policial. Não tinha nenhum amigo que era policial. Mas eu sempre me identifiquei. Eu olhava e achava lindo e falava "eu vou ser policial". E fui. Assim, foi mais da adolescência pra frente. Porque criança a gente quer muita coisa, ne? E na minha época de criança não tinha muitas mulheres. Foi quando eu comecei a ver mulheres fardadas e falei "é isso que eu quero ser". FABIANA*

No caso de Patricia, a entrada na polícia se deu, além da realização de um sonho de infância, por uma preocupação relacionada à sua orientação sexual. Para ela, tornar-se policial significaria uma proteção e poderia aumentar o respeito das pessoas para com ela.

> *Eu acho que, assim, eu sempre quis ser policial militar. Eu acho que de certo modo, se eu for ver la atrás, ne, é onde começou eu querer ser polícia? Talvez seja porque, eu sempre fui gay, desde criança. Então acho que era uma forma que eu achava que eu ia me proteger das outras pessoas, entendeu? Era a profissão que, tipo assim, eu ia afastar um pouco as pessoas de mim. Então, tipo assim, as pessoas iam ter que pensar duas vezes, ne? Talvez conseguir mais o respeito das pessoas. Acho que foi isso. PATRICIA*

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

### 4.1.2.3.
### "Já teve criança que me pediu autógrafo. Isso é a coisa mais linda": Os sentidos do trabalho

Outro aspecto que pode ser considerado um atenuante do difícil processo de socialização profissional vivido pelas policiais femininas está relacionado aos sentidos que as entrevistadas atribuem ao seu trabalho. Em linhas gerais, estes sentidos estão relacionados à conquista da independência financeira e, também, de uma vida mais confortável, considerando que as entrevistadas, provém, em sua maioria, de famílias possuidoras de poucos recursos.

> *É o que eu dou valor, é o que me dá o sustento, ne? Porque foi onde que começou uma crise no pais, começaram a pessoas que tinham gabaritos a não ter uma oportunidade de emprego e então apareceu na hora certa, no momento certo. Eu já também queria então é por questão de gosto também, ne? ANGELA*

> *Eu vejo o meu trabalho, tudo que eu conquistei em termos de financeiro, de material, digamos assim, eu consegui através do meu trabalho. Então a gente reclama de "ah porque somos mal remunerados", não é a melhor remuneração, não, mas dessa remuneração eu vivo, eu sustento a minha família, eu tenho a minha dignidade de honrar com meus compromissos, de pagar minhas contas. Então, poderia ser melhor? Poderia mas não é. O meu trabalho é tudo. Eu faço o possível e o impossível pra manter meu trabalho porque é dali que eu tiro meu sustento e dali que eu me mantenho. Tanto a mim quanto a minha família. DESIRRÉ*

Aliado ao sentido do trabalho relacionado à conquista de melhores condições de vida, a relevância atribuída ao trabalho também é um aspecto que se destaca. Para estas participantes, o trabalho do policial militar é nobre, gratificante, de grande utilidade para a população e digno de admiração, como ilustram as falas abaixo. Aqui, é possível contrastar depoimentos de policiais que trabalham em operações de rua com os das que se dedicam a atividades internas. Nos dois casos, o sentimento de orgulho decorrente da importância atribuída às atividades exercidas na PMERJ se destaca:

> *Eu sou apaixonada pelo serviço policial militar. A gente tá ali pra isso mesmo entendeu? Se tiver que ir, entrar correndo na viatura, a gente vai entrar. Se tiver que fazer uma abordagem, a gente vai fazer. Então, eu sou muito feliz com o que eu faço, sabe? Eu acho que é muito gratificante. É muita das vezes, durante o patrulhamento tem uma criança que faz um joinha pra mim. É, eu já tive situações, por exemplo, nas Olimpíadas, criança tirando foto comigo, sabe? Dizendo que quando crescer vai ser assim também. Já teve criança que me pediu autógrafo. Isso é a coisa mais linda. Então assim, tem um retorno e isso pra mim é muito legal sabe? Eu acho muito gratificante, muito bom. Eu acho que eu não faria outra coisa a não ser isso. BIANCA*

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

*Todo dia que eu saio pra trabalhar, eu to fazendo a diferença pra alguém. Eu to evitando um carro ser roubado quando eu passo na rua, eu to evitando de um amigo ser abordado quando eu passo na rua dele. A gente pegou um parturiente aqui no centro, a menina tava dando à luz e não tinha viatura, não tinha bombeiro, não tinha nada. Botei ela na viatura e levei ela pro hospital. (...) Aí esse dia foi incrível. Porque a mulher podia ter passado mal, ter complicações com o filho, poderia ter morrido a criança e a gente por causa de uma condução até o hospital, o filho nasceu e foi tudo perfeito. Isso que eu faço. Eu prendo vagabundo, mas eu levo a moça que tá passando mal pro hospital. Pra você ver que do ruim existe o péssimo, mas existe também o muito bom. DIANA*

*Eu acho meu trabalho lindo. Poxa, botar sua vida em risco por alguém que você nunca viu. Eu passei a gostar da polícia estando lá dentro. A gente não ter recursos pra fazer a máquina girar, mas quem sabe? A gente tem esperança, a gente bota dinheiro do bolso. HELENA*

*Meu trabalho significa muita coisa. A rotina da polícia me faz muito bem. Ter muitas coisas pra resolver no quartel me faz bem, me sinto útil e que eu posso ajudar o outro. Eu me acho super importante aqui no quartel. Não estou dizendo que sou insubstituível, que sou melhor do que alguém, mas eu atribuo valor, eu valoro a minha presença aqui. Quando eu to aqui, eu faço um monte de coisa e ele (O chefe) pode ficar mais tranquilo, que ele não está sozinho. É assim, que eu vejo e é assim que as pessoas me fazem perceber. Que eu realmente sou importante. E não tem essa coisa do gênero. ROSA*

De forma conclusiva, é possível dizer que os sentidos que as entrevistadas atribuem a seus trabalhos na PMERJ perpassam, primeiramente, a conquista da independência financeira e de uma vida mais confortável, aspectos que podem ser considerados relevantes, ao se levar em consideração a origem humilde da qual muitas entrevistadas alegam ser provenientes.

Neste sentido, para elas, de uma forma geral, a remuneração dos policiais, apesar de não ser elevada, permitiu a conquista de bens materiais e a aquisição de certo conforto para elas e suas famílias, o que lhes confere satisfação com o trabalho exercido.

Outro aspecto relevante, ou seja, o sentimento de orgulho e a importância que as participantes atribuem a seu trabalho, indica que, apesar dos riscos e dificuldades, a profissão de policial é gratificante, pois além do carinho que recebem da população, este ofício permite que elas causem impactos positivos na sociedade, seja pela segurança oferecida pelo patrulhamento feito pela polícia, ou pela ajuda que a polícia presta às pessoas, em diversas situações. A importância deste sentido repousa no fato de que, segundo Minayo, Souza e Constantino (2008), dentre os aspectos da reconstrução identitária observados em policiais

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

após o processo de socialização profissional, o orgulho pelo trabalho realizado compreende um fator que merece atenção.

Diante do exposto, esta categoria de resultado apresentou, junto à análise das etapas do processo de socialização profissional (HUGHES, 1958; DUBAR, 1997) e reconstrução identitária vividos pelas policiais femininas ao entrarem na PMERJ, os aspectos que tornaram este decurso ainda mais desafiador e, também, aqueles que podem ser considerados atenuantes das dificuldades transpostas pelas entrevistadas na assunção de suas identidades policiais.

Isto posto, cabe, então, discorrer acerca dos aspectos emergentes desta reconstrução identitária, de acordo com as percepções das entrevistadas sobre as mudanças experimentadas por elas, após suas entradas na polícia e no decurso de suas atuações profissionais.

## 4.2.
## Mais autoritária, mais atenta, mais fria... Elementos identitários emergentes no processo de incorporação do ethos do policial.

O processo de socialização profissional na polícia, caracterizado por intensas mudanças no *self*, necessárias à aquisição da identidade do policial, faz emergir alguns elementos identitários que podem ser comumente observados em indivíduos que exercem esta profissão. Sendo assim, esta categoria de resultado visa analisar os elementos identitários emergentes no processo de incorporação do *ethos* do policial, dentro do grupo de mulheres policiais entrevistadas.

Desta forma, os relatos aqui expostos ilustram os aspectos de reconstrução identitária emergentes nas conversas, percebidos pelas policiais femininas após suas entradas na PMERJ. Dentre os aspectos emergentes, aqueles repetidamente mencionados pelas entrevistadas aludem à: a) mudança geral de postura, percebida na forma de se expressarem e no autoritarismo que exprimem, também, em suas relações pessoais, fora do trabalho; b) vigilância constante, necessária ao policial, no anseio pela manutenção de sua própria segurança e daqueles que o cercam; c) crescimento pessoal, acompanhado de autossuficiência, oriundos das experiências marcantes vividas, principalmente, no início da carreira; d) aquisição de uma visão menos ingênua e mais fria sobre as pessoas e sobre o

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

mundo e, por fim, e) embrutecimento e o aumento da adaptabilidade a ambientes inóspitos.

### 4.2.1.
### "Positivo", "copiado", "ganso"... Uma nova identidade, uma nova postura e, também, uma nova linguagem

Dentre as mudanças identitárias decorrentes do processo de socialização profissional da PMERJ, foi repetidamente mencionado pelas participantes a aquisição de um novo comportamento, relacionado à postura física e à atitude tipicamente observadas em policiais. Desta forma, as entrevistadas relataram ter experimentado, por exemplo, mudanças na forma de falar, passando a reproduzir com frequência termos comumente utilizados na rotina da polícia, tais como "ganso", a alcunha mais comum dentre esta classe de profissionais para se referir a um criminoso, bem como outras expressões, comumente proferidas neste contexto:

> *Muda o jeito de falar, né? A gente não percebe. Meus amigos dizem assim "você fala igual polícia. Dá pra perceber que você é polícia. Porque vai se referir a determinada pessoa você fala vagabundo, você fala ganso". E eu não percebo. Aí uma vez que um colega falou, eu comecei a prestar atenção. Mas já sai natural. "Positivo", sei lá, umas palavrinhas assim que a gente fala muito. Como eu já trabalhei na sala do 190, então as vezes a gente fala muito isso, né? Positivo, copiado, alguma coisa assim. MÔNICA*

Além disto, foram relatadas mudanças concernentes à perda da inibição e melhorias nas habilidades de comunicação, além de uma postura autoritária, associada à socialização vivida na Academia de Polícia.

> *Sou uma outra pessoa. Primeiro, você não pode ter vergonha de falar com os outros e eu lembro que, antigamente, eu tinha boca e não falava. Hoje, eu tenho boca e não a fecho. Sou totalmente expressiva, totalmente falante e isso tem a ver com a formação da polícia. (...) Minha mãe fala: "Parece um sargento aqui em casa, mas aqui em casa você não é sargento... Olha como você fala com as crianças." Inevitavelmente, você fica com a mão pra trás, em posição de descansar, mas você está no meio de uma rua. As pessoas falam "tira a mão de trás, ninguém precisa saber que você é polícia". E também a forma de falar... ROSA*

Ainda sobre a incorporação de uma postura mais autoritária, vale ressaltar, como no caso de Alana, que esta mudança de perfil é justificada por ela como uma necessidade, frente ao ambiente machista onde ela atua. Para ela, portanto, esta mudança se fez imperativa, para que se impusesse e conquistasse o respeito de seus colegas do sexo masculino:

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

> *Segundo meu marido, eu dou mais ordens do que eu dava antes. Eu sou, tipo assim, mais mandona. Tipo, as vezes ele fala comigo, "você não tá no quartel, não". Mas não é que eu dê ordem pros outros. É porque, às vezes, você fala com uma entonação diferente, porque quando você tem um pouco de trabalho na rua, você, principalmente quando eu cheguei aqui, se eu não me impusesse de voz, de atitude, ninguém me respeitava, pelo simples fato de eu ser mulher. Então, tipo assim, querendo ou não, você levando isso pra fora do quartel, para casa. ALANA*

Além da assunção desta postura mais autoritária, um ponto que merece destaque e que pode ser observado em diversos depoimentos é o uso comum, para esta classe de profissionais, de palavras de baixo calão ou "palavrões". Também segundo Alana, a adoção deste linguajar é uma forma de ajuste ao ambiente androcêntrico e machista em que atuam:

> *Querendo ou não, você se muda com o ambiente que você vive. Por exemplo, eu era uma pessoa que não falava palavrão, hoje eu falo palavrão a torto e direito, de vez em quando alguém chega para mim e fala assim "nossa, segura a onda, você tá falado muito palavrão." Porque você acaba trabalhando num meio masculino, então você acaba absorvendo. ALANA*

Estes achados se alinham às ideias de Dubar (2013), segundo as quais o processo de socialização profissional transmite o código cultural de um ofício, composto por linguajares e outros símbolos específicos. A aquisição desta postura típica de uma determinada profissão favorece o desempenho profissional por meio da assunção de condutas que facilitam o exercício de uma profissão (JAHODA, 1996; DUBAR, 2012; MELO e VALLE, 2013).

Desta forma, a mudança de comportamento, aliada à adoção de uma atitude autoritária e de uma forma específica de se expressar, sugere que o processo de socialização vivido pelas entrevistadas, de fato, incutiu em suas identidades alguns dos atributos tipicamente vistos em profissionais atuantes na polícia (SOARES E MUSIMECI, 2005), atributos estes comumente estereotipados como masculinos.

### 4.2.2.
### "Você pensa em fantasmas": Atenção redobrada, estratégias de segurança e neuroses

Diante dos constantes perigos aos quais os atuantes na polícia são expostos, um dos aspectos relevantes da mudança identitária observados pelas entrevistadas

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

foi a adoção de uma postura mais observadora e atenta às situações do cotidiano, seja no trabalho ou nos momentos de lazer, junto com amigos e suas famílias.

Algumas das estratégias adotadas pelas policiais, em prol de sua segurança, são ensinadas a elas ainda no curso de formação, junto a outros preceitos importantes à atuação do policial. As policiais, então, aplicam estas táticas em suas rotinas, como uma forma de prevenção a abordagens de criminosos, assaltos e outros incidentes. Além da adoção destas práticas de segurança, algumas policiais, entretanto, relataram um sentimento de "neurose", uma vez que vivem em estado de vigilância constante, até em momentos nos quais não estão sujeitas a perigos.

Diante desta postura mais atenta e observadora, incorporada pelas entrevistadas ao longo de suas formações como policiais, resultado da reconstrução identitária decorrente da socialização profissional neste universo, cabe expor de que forma esta mudança no perfil das entrevistadas se mostra, em suas rotinas no trabalho e nos momentos de lazer.

Dentre as estratégias adotadas pelas policiais, visando a segurança delas e a de suas famílias, foram relatados alguns recursos diariamente utilizados, tais como: observar todo o ambiente ao entrarem ou saírem de casa, alternar os percursos que fazem rotineiramente em seus veículos, principalmente, nos trajetos casa-trabalho, evitar frequentar lugares que possam oferecer algum risco, nos momentos de lazer.

> *Quando eu chego a minha casa, antes de eu parar próximo ao meu portão, eu já olho se não tem ninguém perto. Quando eu to dirigindo pra algum lugar, indo, voltando, eu observo se tem alguém ou veículo muito perto de mim, me seguindo. São meio que alguns costumes que nos somos, inclusive, orientados a adotar, pra evitar de ser surpreendido, ne? Por alguma pessoa que de repente tenha te reconhecido. Então geralmente a preocupação com a segurança, ela é redobrada depois que a gente tá na polícia. FRANCISCA*

> *Por exemplo, hoje se eu saio de casa, antes você ligava o carro, podia ficar meia hora esperando, pega o óculos, faz uma coisa, faz outra. Hoje em dia você tem outro tipo de preocupação. Você entra no carro, sai na mesma hora. Você nem sabe se você tá com a carteira. (...) Você vai num bar, você não senta em determinadas mesas, você senta em outras mesas. Porque aquela mesa não te dá uma visão adequada do lugar ou no canto. Essas coisas corriqueiras do dia a dia. Mas essa preocupação com a segurança. Apesar de eu não ser o tipo de policial que que sou polícia até na minha folga, direto. A preocupação com a segurança ela não termina. RAFAELA*

> *Olha, o hábito que eu tenho, que realmente, que eu acho que eu não tinha e passei a ter, foi mudar o meu caminho. De ida e de volta. Eu sempre observo bastante,*

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

*quando eu saio de casa, de madrugada, antes de entrar no carro, se tá vindo alguém. Se tiver vindo alguém eu volto e fico dentro do meu portão, até a pessoa passar. Questão de segurança mesmo. Eu fiquei mais observadora, eu era muito alheia, eu andava na rua sem, não observava as coisas ao meu redor, hoje eu observo mais. NATALIA*

Em relação aos momentos de lazer, cabe ressaltar que todas as entrevistadas afirmaram que, ao frequentar restaurantes, por exemplo, a escolha das mesas é um ponto crucial, pois elas jamais se sentam com as costas viradas para a rua ou em lugares que não ofereçam uma visão privilegiada de todo o ambiente.

*Eu não, nunca sento, nunca de costas pra rua num restaurante. Eu nunca ando na primeira cadeira do ônibus. Eu nunca entro em casa de primeira. Eu vou ver se tem carro e observo. Então as coisas parecem maluquice, mas eu faço. Nunca faço o mesmo trajeto. Essas coisas. PATRICIA*

*Eu não vou sentar num bar de costas para rua. Eu não vou ficar totalmente sem prestar atenção no que tá acontecendo ao redor. Porque você acaba incorporando, ne? Querendo ou não, não to fardada mas eu continuo sendo policial. ALANA*

A adoção destas medidas de segurança traz consigo algumas consequências negativas para as esferas pessoal e familiar das entrevistadas. Um relato recorrente entre elas alude à renúncia a alguns momentos de lazer, uma vez que, ao se tornarem policiais, elas se sentem obrigadas a deixar de frequentar certos lugares, onde possam estar mais expostas a perigos ou serem reconhecidas por criminosos.

*Essa semana teve uma atuação da minha igreja numa comunidade. E eu não fui. E ai, uma pessoa perguntou o porquê. Eu falei "porque eu não me sinto bem indo a esses lugares, porque é um lugar que eu vou pra prender as pessoas". Eu particularmente prefiro não ir. Até pra eu não ter problema, pra eu não me sentir hostilizada, de repente por algum olhar, por alguma fala de alguém insatisfeito com a minha presença ali. FRANCISCA*

*Sou uma pessoa que hoje em dia eu ando armada 24 horas. Não tenho como mais ir numa boate, porque eu não vou acautelar a minha arma. Infelizmente, aqui é uma cidade pequena. No Rio a gente ainda consegue. No Rio ninguém conhece a gente, ne? Mas aqui todo mundo sabe que você é policial. Semana retrasada saiu no jornal. Entendeu? Então todo mundo vê a minha cara. Eu nem tenho facebook mais por causa disso, mas todo mundo sabe. Todo mundo sabe onde meus pais moram. Com aquele inferno que estava acontecendo lá no bairro. Se acontece alguma coisa com eles, eu não ia me perdoar nunca nessa vida. Porque a maldade tá aqui. ISADORA*

*Eu não frequento bar, eu não vou pra barzinhos. Na beira da praia tomando uma cerveja, eu não faço isso. Se eu tiver tomando uma cerveja eu tomo dentro de casa. Eu evito alguns lugares, pra não dar probabilidade pro problema. Minhas áreas de lazer são muito restritas. E é muito restrito o horário, é muito restrito o dia. Final de semana, se a cidade tá cheia, eu não saio de casa. DIANA*

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Além disto, os receios que acometem as policiais femininas, eventualmente, também as privam de cultivar amizades com pessoas que podem vir a cometer atitudes reprováveis. Diante disto, algumas entrevistadas disseram ter se afastado de amigos e, até de parentes, em prol da manutenção de suas próprias reputações, uma vez que, segundo elas, é deveras importante que um policial seja um indivíduo de conduta exemplar, perante a sociedade.

> *Quando eu disse seletiva, é porque você antes de entrar pra polícia você não se preocupa tanto quem são as pessoas, entendeu? Você tá naquele ambiente ali, você não quer saber quem é, quem não é. Hoje não. Hoje eu chego num lugar, eu já chego observando quem tá ali, entendeu? Se eu vejo que tá uma situação meio esquisita eu já não fico ali, entendeu? Porque aquilo pode me trazer um problema maior. Adquiri o hábito de não frequentar lugares onde eu tenho certeza que são problema. FABIANA*

> *Assim, confiar nas pessoas diretamente, ne assim embora eu, eu acredite muito nas pessoas que estão próximas a mim, você acaba selecionando um pouco as pessoas que vão se aproximar de você. Então, você tá sempre com pé atrás com as pessoas que você não conhece porque você não sabe de onde veio, o que faz, então você acaba meio que criando uma certa redoma ao seu redor, porque você começa a ter esses medos todos. ALANA*

Não obstante às renuncias relatadas pelas entrevistadas, outro ponto relativo à mudança de conduta que visa a segurança é digno de menção. Algumas das entrevistadas, no anseio pela segurança delas próprias e de seus familiares, principalmente seus filhos, expuseram a aquisição de um sentimento de neurose, que as acomete permanentemente. Além de também causar algumas privações, este sentimento causa inúmeros desconfortos a estas entrevistadas, oriundos da paranoia com a qual convivem diariamente. Nestes casos específicos, o porte constante do armamento é a principal estratégia adotada para diminuir esta "neurose":

> *A gente fica meio que paranoica. Isso ai depois que eu entrei, de andar sempre armada. Eu ando sempre armada, sempre. Em todos os lugares que você possa imaginar, eu estou armada. Tem gente que consegue se desvincular, principalmente as FEMs. Tem muita FEM que não carrega isso. Mas eu sempre ando armada, eu por trabalhar dentro de uma favela, eu não sei porque, eu trouxe isso comigo sabe? Realidade diferente da cidade de interior. Por isso é importante, no dia de folga, tentar conseguir se desvincular um pouco sabe? E essa paranoia ai cada vez mais diminuir. É importante pra nossa saúde mental. BIANCA*

> *Minha namorada mandava "Pô, você tem que relaxar. Tem que sair com a arma do quarto pra cozinha, da cozinha pra sala?". Eu tava armada o tempo inteiro. Entendeu? Você pensa em fantasmas, né? PATRICIA*

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

*A paisano, eu ando de short, chinelo e com meu 38 na cintura. Eu não consigo. Parece que to despida, me sinto como se eu tivesse despida, como se tivesse acontecido alguma coisa. Quando eu to na praia, minha arma é debaixo da canga. E você não consegue ficar tranquila, você fica, você olha, você levanta. Não é um lugar que você senta e relaxa. DIANA*

### 4.2.3.
### Mais confiantes e empoderadas: Autossuficiência e independência

A dura rotina de treinamentos na polícia, desde o curso de formação, aliada ao posterior choque de realidade vivido no início da carreira, proporcionam às policiais femininas um crescimento pessoal de grandes proporções, sob vários aspectos.

Para muitas delas, a entrada na polícia fez com que se tornassem mais proativas e seguras, além de mais desinibidas. Segundo elas, estas características passam a ser necessárias ao exercício da profissão, ao se levar em conta algumas das atribuições típicas de um policial, tais como o atendimento à população, a abordagem incisiva de criminosos, além de outras operações de maior complexidade.

Todas estas características, aliadas à independência financeira que muitas delas experimentaram após a entranha na corporação, aumentaram suas sensações de autossuficiência e empoderamento (SPINELLI-DE-SÁ, LEMOS e CAVAZOTTE, 2017), proporcionado a elas um grande aprendizado e, até mesmo, facilitando suas atuações nas atividades rotineiras da PMERJ.

*Eu acho que tanto o homem quanto a mulher, a farda traz uma transformação. A farda traz pra gente um empoderamento, sabe? Ela traz, mesmo que você não queira. VIVIANE*

*Todo mundo falava que eu ia mudar ne? Porque todo mundo muda na polícia. E mudou porque eu passei a ser mais independente em tudo. Você aprende a se virar muito sozinha ne? Você sai do interior e você vai pro Rio e você aprende a se virar no Rio. Então em questão não só de independência financeira mas em tudo, tudo, você tem que aprender a se virar em tudo. Eu me viro sozinha pra tudo e você aprende MARIANA*

*Eu sempre fui muito tímida, mais reservada, mais caseira. Quando eu me vi saindo pra um curso de formação, fora da minha casa, eu dividia o alojamento com 15 mulheres então foi um aprendizado que hoje eu levo pra vida toda. Tive que aprender a ser mais proativa, eu tive que aprender a relevar muita coisa, ter mais paciência, a dividir. E isso tudo vai te moldando, vai te dando mais coragem. A visão de você sair da sua terra, sair da sua casa e ir pra um lugar diferente, exige que você seja mais ousada, mais corajosa até porque não me via trabalhando num meio masculino sendo a única mulher. (...) Na polícia eles exigem que você seja mais desinibida, que você imponha a sua voz, que você imponha a sua vontade. No*

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

*caso do serviço de rua, você vai ter que impor a lei, então isso exige que você até se expresse melhor, fale melhor. GISELE*

### 4.2.4.
### "O mundo é mau, nós somos maus": A ingenuidade substituída pela frieza

Dentre as transformações relatadas pelas entrevistadas, algumas delas remetem, diretamente, às características pessoais adquiridas em função da dura realidade observada, rotineiramente, por policiais. Segundo elas, ao se depararem com situações causadas pela extrema maldade das pessoas, inevitavelmente, adquire-se uma postura mais fria, mais analítica, menos sentimental, acompanhada da perda da ingenuidade que as entrevistadas afirmaram ter, antes de suas entradas na polícia.

Esta modificação de visão de mundo, tal qual descrita por Cunha (2004), é decorrente, dentre outras coisas, da convivência quase diária com o que as entrevistadas chamaram de "um lado sombrio dos seres humanos", apresentado a elas toda as vezes que se deparam com episódios de violência extrema, perseguem criminosos ou testemunham crueldades contra pessoas indefesas.

*Eu acho que quando eu sai da Patamo, no momento eu senti, eu gostava tal. So que depois eu falei "po cara eu tava muito enrijecida, eu não conseguia brincar mais entendeu?" Eu vivia tanto aquela adrenalina ali, 24 horas de serviço. Você cria uma percepção tao grande, você olha, você consegue ver o cara que tá vendendo, o cara que tá comprando. Você adquire isso, de tanto que você faz. E você começa a ficar meio, é... meio sem sentimentos, eu acho. PATRICIA*

*Um pouco mais fria, um pouco mais pensante, ne? Analiso bastante as coisas. Até por conta de lidar diariamente com as pessoas, ne? Na corporação a gente tem que ter essa paciência. Tem que ter, são tantas perguntas e comportamentos, que se a gente for levar tudo muito conforme a educação que nós tivemos na nossa casa, a gente não consegue agir tão imparcial. A gente começa a ver que as pessoas não são tão boas quanto elas parecem. Ocorrências que a gente pega de mãe maltratando filho, maltratando a ponto de ferir gravemente. Algumas vezes, matar. Largar as crianças. Dessas que se envolvem com a parte contrária as leis e maltrata e abusam. Então... se a gente for analisar friamente, o ser humano é muito mau. O mundo é mau, ne? Nós somos maus. FERNANDA*

Por outro lado, a frieza adquirida pelas entrevistadas toma forma, também, a partir do controle de suas emoções e do amadurecimento que elas dizem ter conquistado, após ingressarem na PMERJ. Nestes casos, a aquisição destas características remete aos primeiros contatos com a cultura militarizada da corporação, ainda no curso de formação, onde foram treinadas sob preceitos

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

rígidos, passando a incorporar essa rigidez, bem como à convivência e atuação profissional neste meio.

> *Eu acho que eu sempre fui de muita opinião. Eu não sabia controlar isso. Tipo assim, eu sempre falei o que vinha na cabeça. E, assim, depois que você entra aqui, como é polícia militar, você tem, como em toda empresa, você deve respeito aos seus superiores e tal, então, eu aprendi a engolir muito sapo. Embora em algum momento eu bote ele pra fora. Mas, assim, eu aprendi a me controlar um pouco mais até no que eu vou falar. (...) Mas eu acho que eu fiquei um pouco mais forte psicologicamente do que eu era antes. Por vezes, eu me controlo um pouco por não poder dizer tudo aquilo que a gente pensa e que a gente sente, né? ALANA*

> *Sempre fui muito chorona, ne? Não que eu tenha mudado muito, mas eu acho que isso mudou bastante. Hoje eu consigo segurar muito mais a minha onda. Consigo ouvir, ficar quieta e depois que se for explodir, foda-se. Mas na hora, segurar a minha onda, fazer cara de tem que ser feito. Começar a chorar no meio da rua, acabou pra mim, entendeu? (...) E determinação também. É até depois do que eu consegui isso tudo pra entrar pra polícia, eu falei "caralho cara, eu acho que eu não admito alguém falar pra mim que não sou capaz", sabe? E assim eu mostrei que eu sou igual aos homens na favela. Eu mostrei que eu fui capaz de fazer isso tudo ai pra conseguir estar aqui. ISADORA*

### 4.2.5.
### "Pra não ficar muito ruim, eu acabo virando um homenzinho aqui": A adaptabilidade como uma estratégia de sobrevivência

Outra mudança identitária que se destaca, dentre aquelas experimentas pelas policiais no processo de socialização profissional na PMERJ, é a aquisição da capacidade de se adaptarem ao ambiente em que se encontram.

Esta adaptabilidade toma forma de duas maneiras. A primeira diz respeito a um processo de masculinização sofrido pelas entrevistadas, traduzido sob a forma de uma habilidade de se amoldar ao universo androcêntrico e machista, como uma estratégia de sobrevivência neste ambiente desfavorável à minoria feminina da PMERJ. Esta masculinização, portanto, culmina no embrutecimento destas profissionais e, possivelmente, as torna menos destoantes de seus colegas do sexo masculino.

Além disto, esta adaptação e a aquisição de uma postura masculinizada também funcionam como uma forma de se aproximar dos colegas homens, estreitando laços de amizade que, talvez, não surgiriam, caso elas não se disponibilizassem a tais mudanças:

> *Eles falam muita sacanagem. Eles não têm pudor nenhum com a gente. Mas isso é bom porque trata de forma igual. Como se fosse mais um homem ali dentro, ne? (...) A gente tava ali fora, agora, falando só sacanagem. ISADORA*

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

*Eu sento e falo besteira com todos eles, porque num ambiente de um monte de homem, se você não falar algumas coisas, ninguém fala com você. Então, numa tentativa de se aproximar, você conversa de igual para igual. Então, por exemplo, eles falam da amante deles. Eu conheço a esposa, a amante 1, a amante 2... (risos) ROSA*

*Eu tive que amadurecer, tive que perder um pouco a feminilidade. Pra não ficar muito ruim pra gente, eu acabo virando um homenzinho aqui. Se alguém brinca, se alguém fala uma bobeira, eu não vou mais ficar escandalizada. Lá fora, quando você ouve uma brincadeira mais pesada, você fica assustada. Aqui, não. Você acaba tendo que se moldar ao ambiente, que aí fica mais fácil conviver. Aqui é um meio masculino. A gente entrou depois, então tem que se adequar HELOISA*

As falas acima ilustram o processo de masculinização sofrido pelas policiais femininas, ao ingressarem e atuarem na PMERJ. Estes relatam corroboram a literatura atinente ao tema, segundo a qual mulheres que passam a exercer uma profissão tipicamente masculina, normalmente, incorporam as características estereotipadas desse contexto, como uma forma de adaptação. Contudo, esta adaptação reforça a segregação de gênero já tão expressiva nestes ambientes, uma vez que mantém a hegemonia masculina naquele universo (SCOTT, 2005).

Ainda, segundo Vasconcelos, Vasconcelos e Mascarenhas (2004), esta estratégia de adaptação escolhida pelas policiais pode significar mais um desdobramento negativo da cultura da organização, que coloca em conflito a essência masculina do ofício e o comportamento de suas mulheres, reforçando a despersonalização sofrida por alguns entrantes na polícia (CUNHA, 2004; ROUX, 1983) principalmente as profissionais do sexo feminino.

A segunda forma de aquisição de adaptabilidade alude ao costume a ambientes precários, tais quais algumas instalações da corporação, principalmente aquelas que se encontram nas favelas. Para estas entrevistadas, a perda de sentimentos como a “frescura” é uma das muitas consequências da vivência nestes ambientes inóspitos, facilitando o exercício do ofício por elas escolhido.

*Eu acho que eu fiquei mais adaptável ao ambiente que eu tô. Tanto adaptável em lidar com as pessoas em cada ambiente, lidar com a característica de cada pessoa, quanto tá em lugares precários e conseguir ficar ali. É um pouco menos, como que eu vou dizer, fresca. Menos sensível, com algumas coisas, acho que é isso. Pensa numa situação que você tá numa favela, um lugar que as pessoas têm um comportamento bem diferente do nosso, é muito lixo, muita sujeira, muito rato, as condições algumas vezes, dependendo do lugar, não são as melhores pra gente se acomodar, pra gente comer. É um lugar que eu, particularmente, não acho um lugar bonito. Então, me adapto. FERNANDA*

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

> *Lá é outra realidade. É outra realidade em tudo, nunca vi. No Rio tudo é difícil. Então, assim, eu nasci e fui criada aqui (no interior), sempre ne? Ai quando eu fui pra lá meio que, fui me adaptando, porque eu depois que eu entrei na polícia, você muda muito. A cabeça muda demais então assim a minha cabeça pensou o seguinte "é hoje eu vejo que a gente é adaptável". Você se acostuma com o bom e com o ruim. Acho que eu não tenho mais essa de "ah não, tá muito ruim não vai dar". Não. Vai passar, vou me adaptar. Então eu acho que a polícia ensina muito isso. PAULA*

De forma conclusiva, cabe rememorar os elementos identitários emergentes no processo de incorporação do *ethos* do policial, dentro do grupo de mulheres policiais entrevistadas, sendo eles: uma nova postura e linguagem, baseadas na assunção de um comportamento tipicamente estereotipado como masculino, alinhadas à atitude, por vezes, autoritária observável entre os policiais; adoção de uma postura mais observadora e atenciosa às situações do cotidiano, visando à segurança própria e dos familiares e amigos; atitudes indicativas de maior proatividade, segurança e desinibição; aumento da frieza, acompanhado da perda de ingenuidade, decorrentes da vivência de situações de violência; a aprendizagem da capacidade de se adaptarem ao ambiente em que se encontram, vista de duas formas: 1) por meio da masculinização, que permite que se amoldem ao universo androcêntrico e machista, como uma estratégia de sobrevivência e 2) se acostumando mais facilmente a ambientes precários e inóspitos.

As percepções das entrevistadas acerca das características identitárias por elas incorporadas, no decurso de suas socializações profissionais e de suas atuações na PMERJ, revelam que os perfis resultantes deste processo são, de certa maneira, semelhantes. Em outras palavras, não foi observada uma diversificação dos aspectos identitários revelados pelas policiais, uma vez que em sua grande maioria, as características incorporadas pelas entrevistadas são coincidentes e se repetiram em diversos relatos.

Assim, é possível observar que os perfis individuais resultantes da reconstrução identitária inerente a este percurso não são caracterizados por grandes personalizações, o que se alinha à afirmação de Calazans (2004), segundo a qual o processo de socialização na polícia não permite a singularização identitária do novo policial.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Em outros termos, não são muitas as características pessoais emergentes nos profissionais, após sua entrada na PMERJ. Minayo Souza e Constantino (2008) reforçam esta tese e apontam para a padronização da constituição ideológica e das identidades individuais reconstruídas dos profissionais deste universo. Além disto, Roux (1983) e Cunha (2004) se referem a um achatamento da individualidade, ao consideraram o "renascimento" subsequente ao processo de socialização na polícia, o que reforça os achados aqui expostos.

Sendo assim, estes perfis identitários emergentes pouco diversificados se relacionam à figura típica e padronizada do policial, ao exporem características, também consideradas tipicamente masculinas, tais quais a dureza, a estabilidade emocional e o embrutecimento.

Por outro lado, cabe ressaltar que o aumento da coragem e da contundência, considerados pilares básicos da identidade policial (CRANK, 1998; GARCIA, 2003; SCHUCK, 2014; KRINGEN e NOVICH, 2018), não foram aspectos relevantes, dentre aqueles percebidos pelas entrevistadas, o que vai de encontro à alegação de Mourão *et al* (2016), segundo a qual o processo de singularização identitária decorrente da socialização profissional na polícia tem estes aspectos, associados à violência, como um dos fatores de maior preponderância cultural e de construção identitária.

Este fato sugere que as entrevistadas, mesmo adotando uma postura mais dura, como se espera de um indivíduo atuante na polícia, podem resistir à incorporação de outros atributos tipicamente masculinos e, comumente atribuídos aos profissionais deste e universo, tal qual será discutido em maior profundidade em uma próxima sessão.

## 4.3. "Ser policial é uma condição, mas ser policial feminina, eu acho que é muito maior": A identidade da mulher policial

Uma vez compreendidos o processo de socialização profissional das policiais femininas, bem como os aspectos identitários emergentes neste decurso, oriundos, também, da atuação profissional das entrevistadas na corporação, cabe, também, compreender a identidade resultante da reconstrução identitária vivida pelas entrevistadas, nesta trajetória.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Em outras palavras, esta categoria de resultados visa entender a reconstrução identitária resultante do processo supracitado, que culmina na construção da identidade da mulher policial. Para tanto, serão analisadas as percepções das entrevistadas acerca desta nova identidade, resultante da socialização profissional e no âmbito da atuação na PMERJ, bem como as dificuldades inerentes a ela.

A despeito da identidade da mulher policial, decorrente da profunda transformação experimentada pelas policiais no decurso da assunção do *ethos* da profissão, frente aos muitos obstáculos transpostos nesta experiência, é possível observar a predominância de atributos que remetem à transposição das barreiras de gênero incutidas neste ofício.

A esta nova identidade, portanto, entrevistadas atribuem características como a seriedade e profissionalismo, frente às situações de machismo que enfrentam diariamente, a capacidade de se mostrarem competentes, frente a seus colegas do sexo masculino, imprimindo esforços para galgarem o respeito de seus pares e superiores, além de uma postura impositiva contra os preconceitos existentes na sociedade que, nem sempre, vê a mulher policial da mesma forma que percebe um homem atuante nesta profissão.

> *Justamente pela postura no trabalho, a mulher policial ela tenta, quando coloca a farda, se transformar e deixar um pouco assim essa questão de "ah eu sou mulher, eu sou sensível, sou sexo frágil". A gente consegue te dar muito próximo do que os homens fazem. É postura sempre séria e disposta a tudo. FERNANDA*

> *Policial mulher é você todo dia ter que provar. Se o seu companheiro masculino, ele dá 100%, você tem que dar 110%. (...) Por isso, qualquer lugar que você vá, você tem que estar provando que você é capaz, que você não quer molezinha. PAULA*

> *Ah ser policial mulher é um desafio ne? É um desafio diário porque é um ambiente muito masculino e que a gente tem que passar por cima de muita coisa e mostrar que nós somos capazes. Eu trabalho na rua, numa área que é mais masculina ainda. É todo dia você superar alguma coisa. Assédio, sociedade, preconceito... (...) Porque numa abordagem, por exemplo, aonde tem um homem, ele não te leva tão a sério quanto um policial masculino. Seus colegas de trabalho, muitas das vezes, eles desconfiam da sua capacidade, eles desconfiam de que você vai conseguir aguentar aquela jornada de trabalho. Todo serviço é uma coisa diferente, é você provar pra você mesma que você pode fazer aquilo e provar pro seu companheiro de trabalho e provar pra sociedade que você pode exercer aquilo ali de forma super tranquila, entendeu? BIANCA*

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

> *Ser policial mulher... difícil, porque é uma profissão extremamente masculina. Os policiais masculinos, não são todos, mas uma grande parte, acham que você não é capaz. E ai você acaba trabalhando muito mais do que eles pra você mostrar sua capacidade, entendeu? Eles exigem mais de você, o seu horário tem que ser mais estendido, seu profissionalismo tem que ser muito maior, pra você se fazer respeitar. Um "bom dia" eles acham que você tá dando confiança. Você tem que manter uma postura até rude pra você não ultrapassar limite e você não ter que tomar outras providências. É muito complicado. DIANA*

> *Ser policial é uma condição. Mas ser policial feminina, eu acho que é muito maior. Justamente por essa questão de ser uma porcentagem absurda do sexo masculino. (...) A gente sobrepõe essas questões da sociedade em si, de machismo, então ser policial feminina, acho que é muito mais do que simplesmente ser um profissional que é militar. VIVIANE*

Estas características, portanto, se complementam àquelas previamente discutidas na sessão anterior, que versou sobre os elementos identitários incorporados pelas policiais, no decurso de suas socializações na corporação.

Como resultado desta combinação, as policiais femininas participantes desta pesquisa, além de terem incorporado algumas das características tipicamente observadas em policiais, tais como uma atitude mais autoritária e incisiva, além de mais atenta e mais fria, experimentam, ainda, a incorporação de uma postura que as permite lutar contra os preconceitos de gênero existentes na profissão, rompendo as barreiras laborais impressas neste ambiente androcêntrico.

Esta convergência de características reforça, portanto, o caráter bidimensional da reconstrução identitária experimentada por policiais femininas, ao ingressarem nesta carreira, na medida em que se faz necessário, para elas, a assunção do *ethos* do policial, sob a forma de atributos típicos dos profissionais deste meio, além da transposição dos obstáculos inerentes aos preconceitos de gênero tão fortemente presentes neste universo, tal qual também pode ser observado em outras profissões tipicamente exercidas por homens.

## 4.4.
## "Amo os desdobramentos de ser uma mulher": As permanências do feminino

Em contrapartida à aquisição dos atributos tipicamente relacionados aos profissionais da polícia e, comumente atribuído a homens, foi possível depreender dos depoimentos das entrevistadas que, para além de suas identidades com traços estereotipados como masculinos, incorporados no decurso do processo de socialização e atuação na PMERJ, é possível apreciar a manutenção de alguns

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

traços identitários das participantes, estereotipados como femininos, não condizentes com o perfil de um policial típico, mas que, ainda assim, constituem uma parcela importante de suas identidades individuais.

Desta forma, esta categoria objetiva identificar os traços identitários estereotipados como femininos, ressaltados pelas entrevistadas ao se descreverem, que podem ser considerados como uma forma de resistência à incorporação da identidade masculinizada e embrutecida, tal qual se sugere que seja a identidade típica do policial. Estas resistências, por seu turno, podem significar uma tentativa de negociação identitária, por parte das entrevistadas, no anseio pela manutenção de predicados femininos, apesar destes traços serem constantemente depreciados em suas rotinas de trabalho.

O dito "renascimento" ao qual se referem alguns autores (CALAZANS, 2004; CUNHA, 2004), decorrente da entrada de um indivíduo na polícia e da reconstrução identitária profunda imposta neste ambiente, permitiu que, junto à adoção das características típicas do policial, necessárias à atuação na corporação, as entrevistadas tenham, também, mantido traços identitários que não correspondem à assunção do *ethos* dessa profissão. Estes traços podem, portanto, ser considerados uma forma de resistência à imposição de uma cultura machista e militarizada, já que o "ser mulher", considerando os estereótipos inerentes a este status (WEST e ZIMMERMAN, 1987; DUBAR, 2006; CHIES, 2010; BEAUVOIR, 2016; FRAGA E ROCHA DE OLIVEIRA, 2018), não perde seu vigor entre as entrevistadas, mesmo diante da nova configuração adquirida por elas, repleta de atributos estereotipados como masculinos.

Em relação a esta valorização de traços femininos, primeiramente, cabe observar que as entrevistadas ressaltam suas conquistas como mulheres, adquiridas por meio de grandes esforços, em meio ao equilíbrio entre seus papéis de profissional e mãe.

> *A gente abraça tudo e faz mais um pouco ainda. Eu hoje, solteira, tenho um filho de 14 anos, eu trabalho na polícia e ainda faço trabalhos extras, que ajuda na minha renda. Além disso, eu tenho que dar conta do meu trabalho aqui. Eu tenho que dar total assistência à minha comandante, na minha casa eu tenho que dar total assistência ao meu filho, à minha casa. É complicado. A gente se vira em dez mil. Mas é isso ai, é a luta. Na minha folga eu não tenho folga. Essa semana mesmo foram vários médicos, várias coisas porque se você deixar, você não faz nada disso também. Você não cuida do seu pessoal. Então é isso, é uma correria. Ser mulher é, na verdade, ser mulher maravilha. MARIA*

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

*Ser mulher é ser, eu falo pela minha experiência de vida, porque eu hoje, eu tenho uma filha de sete anos especial. Então hoje eu tenho que ser mulher, mãe e profissional. Então ser mulher, pra mim, é combater um bom combate. É realmente ser forte. VIVIANE*

Em alguns casos, aliado ao orgulho pelas conquistas dentro do ambiente androcêntrico e pouco amigável, característico da PMERJ, é possível observar o enaltecimento ao "ser mulher", à maternidade e aos papéis, típica e arduamente acumulados pela mulher, no seio da família (DUBAR, 2006; CHIES, 2010; MELO e THOMÉ, 2017).

*Pra mim é um presente que eu ganhei de Deus porque eu amo ser mulher. Amo ser mãe. Amo ser esposa. Amo ser do lar, também. Amo os desdobramentos de ser uma mulher. TAMIRES*

*Ser mulher é tudo de bom. Poder gerar nossos filhos. Ser mulher hoje, eu acho que é você conseguir fazer tudo que você quer sabe? Eu acho que hoje eu gosto muito de ser mulher. Eu falo porque a gente tem umas habilidades que eu acho monstruosas, sabe? A gente consegue dar conta de casa, de filho, de faculdade, de trabalho, entendeu? E dá conta da gente mesmo também ne? Então assim ser mulher é ser guerreira e ao mesmo tempo feminina. BIANCA*

*Eu acho que ser mulher é um desafio diário. De você conseguir dar conta da família, do profissional, do pessoal, cuidar de você, porque além de você cuidar dos outros a mulher tem muito isso. Essa questão do querer cuidar, ne? Já é desde família, de outros tempos, aquela situação que a mulher é cuidadora, o homem o provedor. Só que hoje, a mulher é provedora e cuidadora. Tudo no mesmo tempo. Então eu não acho que seja fácil. Mas sou satisfeita. Sou satisfeita por ser mulher, por ter o meu espaço, por ser reconhecida. Vale muito a pena. Porque foi sendo mulher que eu vivi uma das melhores coisas da vida também. Foi ser mãe. Sou mãe, sou avó. Então é... isso vale muito a pena. O momento do parto, nunca um homem vai saber como que é. DESIRRÉ*

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Em outros casos, foi possível apreciar que as entrevistadas prezam pela manutenção de atributos físicos tipicamente femininos, como o uso de maquiagem e cuidados com unhas e cabelos, demonstrando vaidade e orgulho de suas formas físicas.

*Então assim ser mulher, eu gosto muito ne? As meninas falam que sou a Patrícia aqui do batalhão, gosto de esmalte, gosto de pintar cabelo, gosto de fazer unha, gosto de tudo de menina. Ser mulher pra mim é isso. Ai, o poder feminino é tudo ne? ISADORA*

*É... então assim eu acho que o principal do ser mulher na polícia é o que eu falei de tipo, ao mesmo tempo que você tem a preocupação de pegar uma arma, saber se aquela arma tá funcionando, ou pegar uma viatura, e ver todos os itens e tal, sendo mulher também tem a parte do feminino, tem uma maquiagem ou tem um efeito ou um cabelo... A própria roupa, a gente não vai usar a mesma farda, com o mesmo corte que o homem usa, ne? ALANA*

Por vezes, estes cuidados, entretanto, acabam por ser considerados, por seus colegas homens, como incompatíveis ao exercício da profissão, colocando em xeque as habilidades das policiais, diante das demandas da profissão. Além disto, foram relatados episódios específicos de resistência aos preconceitos destilados por colegas, que as julgam incompetentes para o trabalho, com base em suas aparências. Neste caso, em especial, é possível observar, também, a oposição de Fabiana ao assédio sexual naturalizado entre os policiais.

> *Eles aqui pré julgam muito a gente. Por ser mulher, eles acham que porque eu gosto de botar unhazinha grande, que eu gosto de ficar pintadinha, porque eu ando maquiada. Eu ontem, eu ouvi de um policial masculino "Mas você trabalha na rua"? Eu falei "trabalho". "Mas com essa unha"? Eu falei "o que que a minha unha impede? Eu consigo manusear o armamento igual a você, eu abordo igual a você". Ele disse: "Ah porque se eu sou uma pessoa que to na rua e que falam que eu vou ser abordado por você, eu ia querer tá ali todos os dias". Eu falei "você ia se arrepender". FABIANA*

Por fim, relatou-se também resistência à assunção plena de uma postura dura e truculenta, tal qual se espera de um policial, por meio da manutenção da delicadeza e do instinto materno, normalmente, atribuídos às mulheres (DUBAR, 2006; MATOS, 2006; BEUAVOIR, 2016). Nestes casos, entretanto, a doçura cultivada pelas participantes também vem acompanhada da necessidade de se imporem neste ambiente machista.

> *Então é isso, é você saber se impor em todos os lados e ser forte mas não perdendo a sua essência, a doçura que querendo ou não a mulher tem. A gente tem aquela coisa de ser mãe que você acaba levando aquilo pro seu trabalho, ne? (...) Tem essas coisas do ser feminino, saber ter uma palavra doce na hora ali necessária. Os cuidados que você tem com seu filho, as vezes você tá com o amigo aqui, você tem aquele mesmo cuidado, como se tivesse lidando com um filho seu. Pelo menos eu, as vezes, me sinto meio mãe dos meus colegas. ALANA*

A resistência à postura contundente e típica do policial é, também, vista por Gisele como solução para a imagem negativa e truculenta que a polícia despertou, junto à sociedade, ao longo dos anos. A opinião de Gisele se alinha à de Calazans (2004), segundo a qual a entrada das mulheres na polícia significou a oportunidade de redefinição do perfil da corporação, a partir da adoção de uma postura menos truculenta. Neste caso em específico, é possível apreciar, portanto, o cultivo de uma postura de cuidados e organização, os quais constituem atributos estereotipados como femininos.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

> *A mulher veio pra arrumar a casa. É muito bagunçado, os meninos na minha ala, eles falam que eu que cuido de organizar escala, de colocar ordem de serviço, de cuidar do grupo de whatsapp. Ai, mês passado eu tava de férias, eles falaram que ficou uma bagunça. Tavam doidos pra eu voltar. Às vezes, em casa, eles me ligavam pra saber quem tava na rua, quem ia fazer o que. A polícia tinha uma visão muito ruim, muito truculenta, então querendo ou não, mesmo no serviço operacional, eu creio que a mulher ela veio pra agregar, tornar mais humano, aproximar, organizar, cuidar mais. GISELE*

De forma resumida, os atributos mencionados pelas entrevistadas e por elas valorizados, mesmo diante da incorporação de uma identidade profissional masculinizada, são: o enaltecimento de suas conquistas como mulheres, adquiridas mesmo em meio a todas as dificuldades enfrentadas por elas no exercício da profissão, equilibrando, ainda, seus papéis de profissional e mãe; o engrandecimento de seus papéis de mãe, do "ser mulher" e das prerrogativas da maternidade concedidas exclusivamente às mulheres; o reforço a hábitos comumente cultivados por mulheres, tais como o uso de maquiagem e os cuidados com unhas e cabelos, algo que sublinha suas vaidades e o orgulho que sentem de suas aparências físicas, sem que deixem, contudo, de exigir o respeito de seus colegas homens, que depreciam, por vezes, suas capacidades profissionais, com base em suas figuras; a resistência à assunção de uma postura dura e truculenta, tal qual se espera de um policial, por meio do cultivo de características como a delicadeza e o instinto materno, junto a uma postura cuidadosa e organizada.

Diante do exposto, é possível observar que as entrevistadas, mesmo diante de suas novas identidades profissionais, com fortes componentes estereotipados como masculinos, tal qual se sugere que seja a identidade de um policial, não se privam de valorizar alguns outros atributos, comumente cultivados pelas mulheres, considerados, por elas como significativos e que, de certa forma, podem ser vistos como uma possível resistência à assunção plena do *ethos* do policial. Nesse sentido, a valorização das características tidas como femininas, pode tanto simbolizar o reforço e o apego a papéis estereotipados de gênero, quanto um recurso capaz de questionar características que, apesar de típicas da identidade policial, como a truculência e a frieza, são vistas como indesejáveis e, portanto, questionáveis.

Cabe, agora, avançar para a parte final desta tese, onde serão feitas as considerações finais e reflexões acerca dos resultados aqui apresentados, junto às limitações da pesquisa e sugestões de pesquisas futuras.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

# 5
# Considerações finais

O capítulo final desta tese está dividido em duas partes. Na primeira, serão feitas reflexões acerca do estudo realizado e discutidos pontos relativos ao cumprimento dos objetivos eleitos nesta pesquisa, junto a considerações conclusivas concernentes aos resultados apresentados. Em adição à discussão dos resultados, as contribuições de cunho teórico e prático oriundas da pesquisa em tela serão, também, expostas. Já na segunda parte, serão apresentadas as limitações da pesquisa e, também, sugestões de pesquisas futuras.

## 5.1.
## Principais conclusões

A realização desta pesquisa trouxe à tona um debate que se desdobra em três direções. A primeira repousa na discussão das questões e dos conflitos de gênero, ainda tão presentes nas mais diversas organizações de trabalho e, de forma especialmente acentuada, na PMERJ. A segunda alude ao entendimento de um processo de reconstrução identitária complexo, caracterizado por duas dimensões, com um caráter profundo e, ao mesmo tempo "incompleto", uma vez que é atravessado por conflitos e contradições. Já a terceira contribui, como desdobramento dos achados da pesquisa, para a discussão do delineamento de uma nova identidade feminina, decorrente desse processo de socialização profissional particular, a qual pode ser entendida como uma das possíveis identidades da mulher contemporânea.

Primeiramente, cabe discutir as questões e conflitos de gênero, que ocupam lugar de destaque em muitas seções desta tese. A grande pergunta que norteou a realização desta pesquisa, impõe um questionamento acerca do lugar da mulher na sociedade e, principalmente, em determinadas categorias profissionais. Os estereótipos de gênero incutidos nas relações entre homens e mulheres, os quais ainda ditam, em grande medida, a divisão sexual do trabalho e a convivência dos sexos no universo laboral, relegam às mulheres, por vezes, uma posição de desvantagem e um espectro limitado de atuação, até mesmo nas categorias

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

profissionais onde elas são a maioria (GORMAN, 2005; LUPTON, 2006; WILLIAMS, 2013; COTTINGHAM, JOHNSON E TAYLOR, 2016). Tal fato é congruente com as metáforas do teto de vidro (FREEMAN, 1990; MORRISON e GLINOW, 1990; WILLIAMS, 1992 e 2013; STEIL, 1997) e da escada rolante de vidro (WILLIAMS 1992 e 2013), pois ambas impõem à mulher um papel de subordinação perante seus pares e superiores do sexo masculino.

No caso da Polícia Militar do Rio de Janeiro, este questionamento se mostra ainda mais relevante. As barreiras de gênero impostas pela sociedade e pelos policiais homens à entrada e atuação de mulheres na PMERJ tornam possível apreciar, após a análise dos relatos, que a profissão de policial ainda é considerada, por muitos, como "inadequada" para mulheres.

As particularidades da cultura da PMERJ discutidas na apresentação dos resultados desta pesquisa jogam luz sobre as relações tóxicas cultivadas entre muitos policiais. Preconceitos, discriminação, assédio moral e sexual, naturalização de relações amorosas, muitas delas conflituosas, além de violentas, e a resistência quanto à atuação de mulheres em diversas atividades da PMERJ estão entre os principais fatores que impõem às mulheres policiais uma barreira laboral de gênero de difícil transposição. Os policiais do sexo masculino, Oficiais e Praças, são os protagonistas na reprodução e no incentivo destas relações danosas, tornando a carreira de policial militar deveras penosa e sacrificante, sob vários aspectos, para muitas mulheres.

Em adição às forças impressas por muitos policiais masculinos, que se opõem à atuação de mulheres na corporação, é possível apreciar nas falas de algumas entrevistadas, indícios de reforço aos estereótipos de gênero incutidos na profissão, introjetados em suas posturas e opiniões e expressos sob a forma do machismo que as expõem a diversas humilhações e, em alguns casos, ao ostracismo profissional.

Assim, cabe, também, uma reflexão acerca do papel de algumas mulheres policiais, no que tange ao reforço destas barreiras de gênero. As "FEMs", no sentido pejorativo do termo, em sua maioria marginalizadas, ante a todas as projeções negativas a elas dirigidas, vêm a ser o produto deste ambiente machista e masculinizado e padecem dos estigmas dos quais são alvo constante. Entretanto vale destacar que, algumas dessas profissionais acabam endossando, em suas falas, esta cultura violenta e preconceituosa. Reféns de uma cultura abertamente

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

machista, acabam se tornando algozes de si mesmas ou de suas companheiras, seja quando se julgam inferiores por não se comportarem como “homens”, seja quando desqualificam as colegas, julgando-as com lentes preconceituosas.

Desta forma, ressalta-se que postura de alguns policiais, de ambos os sexos, avigora o entendimento de que a polícia ainda não é lugar de mulher (RIBEIRO, 2018).

Por outro lado, uma parcela expressiva de participantes desta pesquisa afirmou imprimir grandes esforços para que esta barreira de gênero e estas relações perniciosas percam seu vigor. Para estas policiais, a manutenção de uma postura estritamente profissional e ética, em que suas habilidades e competências tenham mais visibilidade do que suas aparências físicas e supostas fragilidades, é o caminho para a desconstrução dessa cultura machista e preconceituosa.

Ainda, para elas, a reprodução dos estereótipos de gênero, tão fortemente presentes nas relações de trabalho da PMERJ, permeia as carreiras das mulheres policiais desde as primeiras etapas do processo seletivo, até suas aposentadorias. Contudo, algumas das policiais mais antigas na corporação afirmam ter observado, nos últimos anos, além do aumento do contingente de mulheres na PMERJ, uma suavização dos preconceitos contra elas e uma melhoria nas relações interpessoais, de uma forma geral. Isto significa que, dentre os policiais mais modernos, ou seja, os que entraram mais recentemente na corporação, já existem aqueles que apresentam pouca resistência em trabalhar com uma policial feminina, ainda que nestas situações seja possível observar algumas contradições, por exemplo, quando é dito que em um grupo de trabalho, determinada mulher é aceita, pois é vista como um homem por seus parceiros.

Assim, é possível dizer que as mulheres policiais, especialmente aquelas que prezam por suas integridades e exercem um trabalho de extremo valor para a sociedade, do qual se orgulham profundamente, ainda terão, ao longo de suas carreiras, que transpor alguns desafios, relacionados à luta contra uma cultura tóxica e que relega às mulheres um papel inferior. Assim, cabe a elas continuar na busca pelo respeito de seus colegas e superiores do sexo masculino, mostrando à sociedade que a polícia é, também, um lugar para mulheres e que elas são possuidoras das habilidades necessárias ao desempenho do trabalho proposto pela corporação, seja na área administrativa, seja em operações táticas e de patrulhamento.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Uma vez discutidas as questões acerca das questões de gênero que permeiam as relações da PMERJ, cabe, então, a discussão sobre o processo de socialização profissional e reconstrução identitária vivido pelas policiais entrevistadas. Sendo assim, é válido rememorar as finalidades deste trabalho, que teve como objetivo principal analisar o processo de socialização profissional vivido por policiais femininas atuantes na Polícia Militar do Rio de Janeiro, que resulta na assunção da identidade policial, identificando os aspectos ou condições que tornaram este decurso desafiador, levando em consideração a transposição das barreiras de gênero impostas na profissão, junto a outras limitações inerentes à PMERJ.

Os objetivos secundários, que visaram à consecução deste objetivo primário, foram: identificar as dificuldades inerentes ao processo de assunção do *ethos* do policial; identificar, em contraponto aos aspectos dificultadores inerentes ao processo de assunção do *ethos* do policial, os aspectos ou condições que possam ter sido facilitadores deste processo, tornando-o, na medida do possível, menos penoso; analisar os elementos identitários incorporados pelas entrevistadas, no transcurso da incorporação do *ethos* do policial e no processo de adaptação e socialização neste nicho profissional masculinizado, hierarquizado e rígido; compreender a construção identitária resultante desse processo, que culmina na construção identidade da mulher policial, analisando a percepção das entrevistadas acerca desta nova identidade, bem como os dilemas e dificuldades inerentes a ela; identificar os traços identitários estereotipados como femininos, ressaltados pelas entrevistadas ao se descreverem, que podem ser considerados como uma forma de resistência à incorporação de uma identidade masculinizada e embrutecida, tal qual se sugere que seja a identidade típica do policial.

A observação do processo de socialização profissional (HUGHES, 1958; DUBAR, 1997) descrito e analisado na primeira categoria de resultado do capítulo quarto aponta para a reconstrução identitária profunda experimentada pelas policiais, percebida em maior ou menor grau, por todas elas. A aprovação no concurso, seguida da entrada na polícia, proporcionam a visão de uma nova realidade, cheia de desafios e dificuldades inerentes à carreira de policial e, mais especificamente, à PMERJ. Em meio ao processo de socialização profissional, a vivências destes desafios e do choque de realidade ao qual foram submetidas, permitiram, portanto, a incorporação de suas novas identidades profissionais,

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

caracterizadas por comportamentos e posturas típicas do policial, ocorridas sob a forma da assunção do *ethos* do policial militar.

Ainda que o renascimento incutido no processo de socialização profissional e na assunção desta nova identidade traga mudanças importantes, relacionadas a uma nova visão de mundo, a mudanças no *self* e à adoção de posturas condizentes com o que se espera de um policial, as entrevistadas não experimentaram uma completa revolução em sua essência. Isto ocorre pois, este processo, repleto de contradições e paradoxos, pode vir a ser mais penoso em comparação à maioria das profissões, pois requer muitas mudanças radicais na postura daqueles que o experimentam. Em outras palavras, a reconstrução identitária resultante dele, apesar de profunda, não pode ser considerada absoluta.

Para algumas participantes, esta incompletude toma forma a partir dos conflitos relacionados à assunção desta identidade, relacionados, por exemplo, à falta de identificação com algumas das atividades comumente exercidas por policiais e com as posturas típicas destes profissionais, o medo de se engajarem em atividades operacionais arriscadas, o que as impede de se realizarem de forma plena na profissão, além da pouca credibilidade depositada no curso de formação da PMERJ, já que, segundo algumas delas não ocorre, de fato, o preparo necessário dos recrutas para o exercício do ofício.

Além disto, foi possível observar que algumas participantes, quando em momentos de folga do trabalho, procuram se desligar completamente de suas funções na polícia, o que indica uma possível "fuga do *ethos*" e uma contradição à literatura que prega que policiais dificilmente abandonam suas obrigações, mesmo em momentos de lazer (CUNHA, 2004). Segundo algumas entrevistadas, esta fuga é justificada pela necessidade de se desvincularem das situações vividas em suas rotinas de trabalho, marcadas por violência e crueldade, as quais, em muitos casos, comprometem suas saúdes físicas e mentais.

Este processo de reconstrução identitária também é marcado por outras dificuldades, em adição aos conflitos de gênero e às dificuldades de assunção do *ethos* do policial, acima discutidos, os quais tornam o trabalho do policial desafiador, até mesmo, para os homens.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

As condições de trabalho difíceis, decorrentes da obsolescência e da precariedade das instalações e equipamentos da PMERJ, os riscos aos quais os policiais são diariamente submetidos e a falta de planejamento na gestão de recursos, escalas e equipes proporcionam experiências negativas a todos os policiais. Além das consequências relacionadas ao trabalho em si, uma vez que estes aspectos dificultam o exercício da profissão, estes entraves têm reflexos, também, na vida pessoal dos atuantes neste universo, pois prejudicam, por exemplo, o planejamento de atividades com a família e a vivência de experiências pessoais positivas, fora da polícia.

Ademais, o conflito trabalho-família vivido por muitas mulheres que têm filhos, dentro de uma cultura machista e militarizada, torna as dinâmicas de trabalho conturbadas e expõem as mulheres policiais a situações desagradáveis. Ainda sobre esta cultura, é possível dizer, também, que a interação entre oficiais e praças, por vezes, se mostra pouco amigável, já que, segundo as entrevistadas, é comum observar as divergências e abusos de poder que deterioram a convivência entre os diferentes níveis hierárquicos da corporação, disfunção à qual elas se referem como a existência de "duas polícias".

Por outro lado, a experiência profissional das mulheres policiais, em meio ao processo de socialização profissional e da assunção do *ethos* da profissão se mostra, por vezes, marcada por aspectos positivos, que atenuaram as dificuldades incutidas neste processo.

Em contraponto a estas dificuldades, foi relatado por algumas entrevistadas que o incentivo que receberam de seus familiares, principalmente pais, mães, avós, maridos e filhos, desde a realização do concurso, até os presentes dias, constitui um importante fator motivador para o exercício da profissão. Não obstante ao orgulho que os familiares sentem de suas filhas/esposas/netas/mães policiais, expresso rotineiramente perante a sociedade, atitudes de apoio incondicional à entrada delas na PMERJ e o fornecimento da rede de suporte necessária no exercício cotidiano da profissão fazem parte deste apoio.

Além disto, ainda sobre os fatores facilitadores do processo de assunção da identidade policial, a vocação para o ofício, percebida desde a infância, aliada aos inúmeros sentidos positivos que as entrevistadas atribuem a seu trabalho compõem a lista dos fatores que tornam satisfatórias as suas experiências na polícia, mesmo diante de percalços. Assim, o sonho de se tornar policial militar,

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

junto à sensação de um trabalho digno de orgulho, de alto impacto e utilidade para a sociedade e que trouxe independência e melhores condições de vida para elas sugerem que a opção pelo ingresso na corporação foi uma escolha acertada.

Em relação aos aspectos identitários emergentes após o processo de socialização profissional das entrevistadas na PMERJ, é possível perceber o delineamento de uma mulher cujas características mais marcantes aludem àquelas, tipicamente, observadas em policiais, tais como um comportamento mais autoritário em suas relações dentro e fora do trabalho; a vigilância constante visando sua própria segurança e daqueles que as cercam; o sentimento de autossuficiência, empoderamento e independência, oriundos das experiências marcantes vividas, principalmente, no início da carreira; o embrutecimento, expresso na visão menos ingênua e mais fria sobre as pessoas e sobre o mundo, decorrentes do conhecimento do "lado sombrio dos seres humanos", tal qual colocado por elas e, por fim, a masculinização, como estratégia de sobrevivência no ambiente machista e androcêntrico da PMERJ, aliado ao aumento da adaptabilidade a ambientes inóspitos, sob a forma de perda de sentimentos como a "frescura."

Como resultado deste intenso e particular processo de socialização e, também, após o período de atuação de cada uma das entrevistadas na polícia, que culmina em uma intensa reconstrução identitária, os relatos sugerem que a identidade da mulher policial, composta pelos aspectos acima descritos é, também, marcada por atributos que remetem à transposição das barreiras de gênero rotineiramente enfrentadas. Assim, a seriedade, a ética e o profissionalismo são "armas" utilizadas por elas, na luta contra o machismo do ambiente em que trabalham, onde se faz necessário que se mostrem competentes frente a seus colegas do sexo masculino e que se imponham contra os preconceitos a elas dirigidos.

Esta convergência de características combina as qualidades incorporadas pelas entrevistadas que são tipicamente observadas em policiais, tais como uma atitude mais autoritária e incisiva, além de mais atenta e mais fria, àquelas necessárias para combater as discriminações e preconceitos de gênero existentes na profissão. As duas perspectivas existentes nesta composição de características, portanto, apontam para o caráter bidimensional do processo de reconstrução identitária vivido pelas participantes, após o ingresso na PMERJ, uma vez que são

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

imperativas, para elas, a assunção do *ethos* do policial, sob a forma de atributos típicos dos profissionais deste meio, além da transposição dos obstáculos inerentes aos preconceitos de gênero intensamente arraigados neste contexto, da mesma forma que pode ser observado em outras profissões androcêntricas, como engenharia, medicina e direito.

Avançando para o fim do delineamento do perfil das mulheres policiais, é valido que se destaquem, também, os aspectos cultivados pelas entrevistadas mesmo após suas entradas e atuações na PMERJ, que podem ser consideradas como tipicamente femininos e, logo, não condizentes como o que se espera de um policial.

Dentre eles, se destacam a importância atribuída às suas conquistas, mesmo em meio ao ambiente pouco favorável em que atuam e frente às dificuldades de conciliação dos múltiplos papéis impostos à mulher. Além disto, as entrevistadas enalteceram seus papéis de mãe, esposa e, também, seus papéis de mulher, por meio do sentimento de orgulho das prerrogativas femininas concedidas a elas através da maternidade, por exemplo.

No tocante a aspectos físicos, os quais, por vezes nas entrevistas, foram apontados como sacrificados pela dura rotina de trabalho e pelo stress ao qual estão constantemente submetidas, as entrevistadas afirmam sua busca pelo cultivo de hábitos de vaidade tipicamente observados em mulheres, tais como o uso de maquiagem e os cuidados com unhas e cabelos, indicando o orgulho que muitas delas sentem de suas aparências físicas. No entanto, esta postura de cuidados pessoais faz delas alvo de comentários preconceituosos por parte de seus colegas, os quais acabam por questionar suas capacidades profissionais a partir do julgamento de suas figuras.

Por fim, as entrevistadas também fizeram menção à manutenção de qualidades relacionadas à delicadeza e ao instinto materno, junto a uma postura zelosa e que preza pela organização, como resistência à assunção de uma postura dura e truculenta, comumente observada em profissionais deste meio.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Desta forma, é possível dizer que todos estes atributos, em conjunto, podem vir a significar uma forma de resistência à incorporação de uma identidade masculinizada e embrutecida, tal qual se sugere que seja a identidade típica do policial, algo que também pode significar um conflito inerente à assunção do *ethos* do policial e, portanto, ao processo de reconstrução identitária pelo qual passaram estas profissionais.

A manutenção de atributos tipicamente atribuídos às mulheres, em adição àqueles já discutidos, relativos à assunção do *ethos* do policial, desvela, por fim, a identidade da mulher policial. Em linhas gerais, esta mulher se orgulha profundamente do seu trabalho, é autoritária e atenta a tudo o que ocorre ao seu redor, além de ser confiante, independente, empoderada, desbocada, assertiva e facilmente adaptável ao ambiente em que se encontra. Entretanto, para além desta identidade com traços tipicamente masculinizados, esta mulher revela, também, atributos tipicamente atribuídos à mulher, uma vez que ela se orgulha de ser, também, mãe, cuidadora, dona de casa, vaidosa e amorosa.

Assim, de forma conclusiva, é possível dizer que a identidade da mulher policial que emerge deste processo de socialização sinaliza uma nova possibilidade de identidade feminina, em que predicados considerados masculinos e femininos se fundem, fazendo com que sua identidade fuja ao estereótipo tradicionalmente imposto às mulheres. Portanto, ao reconstruir sua própria identidade, ela atualiza uma identidade que, histórica e tradicionalmente, costuma ser atribuída às mulheres, ainda que ela faça questão de manter algumas características tipicamente femininas, tais como não abrir mão de elementos de vaidade e cuidados físicos e priorizar em sua vida os papéis de mãe e esposa.

Diante do exposto, acredita-se ter contribuído, com esta tese, para dois debates teóricos de relevância, dentro das pesquisas da área de Administração: os estudos de gênero e os estudos sobre identidade profissional.

Em relação à contribuição da pesquisa em tela para o debate de gênero, buscou-se problematizaras relações de trabalho tóxicas e calcadas em estereótipos, especialmente para uma classe de profissionais repleta de particularidades. Ademais, a identificação de um novo perfil de feminilidade, advindo de um processo de socialização repleto de nuances, pode trazer novos horizontes para esta literatura. O desvelamento de um novo tipo de mulher que emerge deste processo de socialização e incorpora, além dos atributos comum e historicamente

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

impostos à mulher, algumas características tipicamente atribuídas aos homens, mas não exclusivos deles, reforça a ideia de que novas feminilidades estão em construção.

Sobre a contribuição desta pesquisa para o debate identitário, ela aponta para a apreciação da construção de uma identidade pautada em aspectos incorporados pelas participantes da pesquisa, a partir do processo de socialização vivido por elas. Com base nisto, é possível sugerir que esta reconstrução tenha um caráter bidimensional, uma vez que há a transposição da barreira de gênero, tal qual poderia ser vista em processos de socialização de outras profissões androcêntricas, como Medicina e Engenharia, em adição à incorporação do *ethos* do policial militar, que ocorre por meio de um penoso processo de socialização em uma instituição cheia de particularidades.

Além disto, ainda no tocante ao debate identitário, foi possível, também, apreciar o que não mudou nas entrevistadas, mesmo diante deste processo de reconstrução identitário dito profundo, pois analisaram-se, também, as características valorizadas pelas entrevistadas que podem ser consideradas um foco de resistência à assunção plena de uma identidade profissional embrutecida e masculinizada. Este fato também pode ser indicativo dos conflitos inerentes ao processo de reconstrução "inacabado" vivido pelas policiais participantes.

Em relação às contribuições de cunho prático, esta pesquisa pode proporcionar reflexão acerca dos relacionamentos tóxicos estabelecidos entre os membros da PMERJ, desde aqueles pautados em preconceitos, ainda considerados inofensivos por muitos policiais de ambos os sexos, sob a forma de piadas e insinuações, mas que expõem algumas mulheres policiais a diversas situações desagradáveis, até aquelas situações extremamente reprováveis, em que a integridade física de mulheres é maculada, em nome de uma suposta e infundada supremacia masculina neste ambiente. Assim, jogar luz sobre estas relações poderia significar que algumas posturas advindas principalmente da cúpula da PMERJ, formada predominantemente por homens, sejam repensadas, na busca pela efetiva aceitação do contingente feminino, não somente na Polícia Militar, mas em todas as organizações militares brasileiras.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

## 5.2.
## Limitações da pesquisa e pesquisas futuras

O capítulo final desta tese se dedica a apontar algumas limitações deste estudo, bem como sugestões de pesquisas futuras.

Primeiramente, em relação às limitações, cabe uma reflexão relacionada à não abordagem da interseccionalidade (COLLINS 2000; CHOO e FERREE 2010; CHO, CRENSHAW e MCCALL 2013; RIDGEWAY e KRICHELI-KATZ 2013; WILLIAMS, 2013) para a discussão dos resultados. Isto ocorreu, de fato, pois no grupo de entrevistadas, o contingente de mulheres negras não foi representativo e, além disto, questões relacionadas a racismo ou preconceito racial não foram levantadas nos depoimentos das participantes, como possíveis agravantes do preconceito de gênero por elas vivido. Segundo Chies (2010), parte do desprestígio dedicado aos estudos de gênero está fundamentado no fato de as classes sociais ou raças não serem abordadas de forma correta, pois não recebem a devida atenção. Este fato, por vezes, coloca a mulher negra e a mulher branca como membros de um mesmo contexto, restringindo o escopo da pesquisa e as contribuições dos estudos que se dedicam a estes assuntos.

Dozier (2017) contribui para outra limitação, ao postular que em pesquisas qualitativas, especialmente com grupos marginalizados, a posição social do pesquisador pode influenciar o processo da pesquisa, incluindo as perguntas escolhidas no roteiro e a análise dos dados. No caso desta tese, esta limitação toma forma a partir da identidade da pesquisadora, sendo, ela própria, uma mulher que já atuou em ambientes laborais androcêntricos, o que pode ter gerado vieses, desde a elaboração do questionário de pesquisa, até a condução das entrevistas e a análise do material colhido em campo.

Por fim, não ter realizado entrevistas com Oficiais do sexo feminino, devido ao recorte escolhido para a pesquisa, restringiu o escopo do trabalho e não permitiu que a questão dos conflitos de gênero fosse vislumbrada sob uma ótica mais ampla. As percepções sobre os conflitos de gênero de mulheres líderes da PMERJ poderia incrementar sobremaneira a discussão desta desordem na corporação, uma vez que, conforme dito, inclusive por uma das entrevistadas, para os oficiais do sexo masculino da PMERJ, dividir postos de comando com mulheres constitui um desprestígio.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

Assim, esta limitação se desdobra na primeira sugestão de pesquisa futura: analisar os conflitos de gênero incutidos entre representantes da cúpula da polícia militar. Além disto, seria interessante compreender, também, o processo de socialização e a (re)construção identitária sob a ótica destas profissionais, que ainda representam um contingente bastante restrito da PMERJ.

Outra possibilidade de pesquisa futura poderia ser a de investigar o processo de socialização e (re)construção identitária dos policiais do sexo masculino da PMERJ, investigando quais as barreiras impostas a estes profissionais, levando em consideração que a barreira de gênero não se constitui um entrave, porém, para eles, ainda restariam as dificuldades inerentes à assunção do *ethos* do policial.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

# 6
# Referências bibliográficas


ABRAMO, L. W. ¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: uma fuerza de trabajo secundaria?". **Revista Estudos Feministas**, v. 12, n. 2, p. 224-235, 2004.

_____. **A inserção da mulher no Mercado de trabalho:** uma força de trabalho secundária? (Tese) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas. Programa de doutorado em sociologia. Universidade de São Paulo. São Paulo, 2007.

ACKER, J. Hierarchies, jobs and bodies: a theory of gendered organizations. **Gender and Society**, v. 5, p. 139–58, 1990.

_____. From sex roles to gendered institutions. **Contemporary Sociology**, v. 21, n. 5, p. 565–9, 1992a.

_____. Gendering organizational theory. In Mills, A. J. and Tancred, P. (eds) **Gendering Organizational Analysis**, p. 248–60. Newbury Park, CA: Sage, 1992b.

_____. Gendered organizations and intersectionality: Problems and possibilities. **Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal**, v. 31, n. 3, p. 214-224, 2012.

AHMED, S. M. F. Making beautiful: Male workers in beauty parlors. **Men and masculinities**, v. 9, n. 2, p. 168-185, 2006.

ALLARD, K.; HAAS, L.; HWANG, C. P. Family Supportive organizational culture and fathers' experiences of work–Family conflict in Sweden. **Gender, Work & Organization,** v. 18, n. 2, p. 141-157, 2011.

ALLISON, S. T.; BEGGAN, J. K.; CLEMENTS, C. Derogatory stereotypic beliefs and evaluations of male nurses. **Equal Opportunities International**, v. 23, n. 3/4/5, p. 162-178, 2004.

ALMEIDA, C. C. R.; DE SOUZA, M. A.; GIMENES, E. R. Percepções sobre (des) igualdade de gênero: estudo comparativo entre civis e policiais. **Revista do Serviço Público**, v. 69, n. 1, p. 239-264, 2018.

ALMEIDA, D. M. *et al*. Avaliação do Estresse Ocupacional no cotidiano de Policiais Militares do Rio Grande do Sul. **Revista Organizações em Contexto**, v. 13, n. 26, p. 215-238, 2017.

_____. Policiais Militares do Estado do RS: Relação entre Satisfação no Trabalho e Estresse Ocupacional. **Administração Pública e Gestão Social**, v. 10, n. 1, 2018.


PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

ALVES, G. F. S.; FRANÇA, F. G. O Assédio moral entre mulheres policiais militares. **Revista Brasileira de Sociologia do Direito**, v. 5. n. 1, 2018.

ALVESSON, M. Beyond neopositivists, romantics, and localists: a reflexive approach to interviews in organizational research**. Academy of Management Review**, v. 28, n. 1, p. 13–33, 2003.

ANDRADE, L. F. S.; MACEDO, A. S.; OLIVEIRA, M. L. S. A produção científica em gênero no Brasil: um panorama dos grupos de pesquisa de administração. **Revista de Administração Mackenzie (Mackenzie Management Review),** v. 15, n. 6, 2014.

ARTHUR, M. B.; HALL, D. T.; LAWRENCE, B. S. Generating new directions in career theory: the case for a transdisciplinary approach. In: ARTHUR, M. B.; HALL, D. T.; LAWRENCE, B. S. (Org.) **Handbook of career theory**. New York: Cambridge University Press, 1989.
_____.; ROUSSEAU, D. M. (Ed.). **The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era**. Oxford University Press on Demand, 2001.

AYCAN, Z. Key success factors for women in management in Turkey. **Applied Psychology: An International Review**, v. 53, n. 3, p. 453-477, 2004.

BABBIE, E. **The practice of social research**. Belmont: Wadsworth, 2001.

BADINTER, E. **Rumo equivocado: o feminismo e alguns destinos**. Editora Record, 2005.

BAHIA, M. C. A.; FERRAZ, M. A. V. Entre a exceção e a regra: a construção do feminino na polícia civil da baiana**. Revista Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 7, n. 18, p. 25-40, maio/ago. 2000.

BAILYN, L. **Breaking the mold: Redesigning work for productive and satisfying lives**. Cornell University Press, 2006.

BALASSIANO, M.; SEABRA, A. A.; LEMOS, A. H. Escolaridade, salários e empregabilidade: tem razão a teoria do capital humano? **Revista de Administração Contemporânea,** Curitiba, v. 9, n. 4, p. 11-25, 2005.

BALL, L. C.; CRIBBIE, R. A.; STEELE, J. R. Beyond gender differences: Using tests of equivalence to evaluate gender similarities. **Psychology of Women Quarterly**, v. 37, n. 2, p. 147-154, 2013.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições, v. 70, 2009.

BARNES, R. J. D. **Black women have always worked. The changing landscape of work and family in the American middle class: Reports from the field**, p. 189-209, 2008.

BAUDELOT, C.; ESTABLET, R. **Une jeunesse en panne d'avenir**. Une, 2007.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

BAYLEY, D. H. **Padrões de Policiamento: Uma Análise Internacional Comparativa.** Vol. 1. Edusp, 2006.

BEAUVOIR, S. **O segundo sexo**. Nova Fronteira, Rio de Janeiro, 2016.

BECKER, H. S.; STRAUSS, A. L. Careers, personality and adult socialization. **American journal of sociology**, v. 62, n. 3, p. 253-263, 1956.

BELLE, F. Executivas: quais as diferenças na diferença. In: CHANLAT, J. F. **O indivíduo nas organizações.** São Paulo: Atlas, 1993.

BLASHILL, A. J.; POWLISHTA, K. K. Gay stereotypes: The use of sexual orientation as a cue for gender-related attributes. **Sex roles**, v. 61, n. 11-12, p. 783-793, 2009.

BELOTTI, E. G. Du côté des petites filles. **Éditions des femmes**, 1974.

BENBOW, C. P. *et al*. Sex differences in mathematical reasoning ability at age 13: Their status 20 years later. **Psychological science**, v. 11, n. 6, p. 474-480, 2000.

BERGER, P; LUCKMANN, T. **The social constriction of reality. A treatise of the sociology of knowledge,** Paris, Méridiens Klinck-siek, 1986.

BERLATO, H.; FERNANDES, T. A condição atual da mulher casada no Brasil: o empoderamento é uma realidade? In: NETO, A. C.; VERSIANI, F. (Orgs) **Mulheres Profissionais: Quem é o sexo frágil**? Belo Horizonbte, Editora PUC Minas, 2018.

BERRY, D.; BELL, M. Inequality in organizations: Stereotyping, discrimination, and labor law exclusions. **Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal**, v. 31, n. 3, p. 236-248, 2012.

BERTOLINI, L. B. A. **Relações Entre O Trabalho Da Mulher e a dinâmica familiar**. Vetor Editora, 2002.

BETIOL, M. I. S; TONELLI, M. J. As mulheres executivas e suas relações de trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 31, n. 4, p. 17-33, 1991.

BLAIR-LOY, M. **Competing devotions: Career and family among women executives**. Harvard University Press, 2009.

BLANCHARD, M.; ORANGE, S.; PIERREL, A. **Filles + sciences= une équation insoluble?. Enquête sur les classes préparatoires scientifiques**. Rue d'Ulm (Éditions), 2016.

BLAY, E. Trabalho industrial x trabalho doméstico a ideologia do trabalho feminino. **Cadernos de pesquisa**, n. 15, p. 8-20, 1975.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

BLIN, J. F. **Représentations, pratiques et identités professionnelles**. Editions L'Harmattan, 1997.

BOAS, L. H. B.; PAULA NETO, A.; CRAMER, L. Relações de gênero nas organizações: um estudo no setor de venda de veículos. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo**, São Paulo, v. 38, n. 3, p. 219-229, 2003.

BORGES, L. O.; ALBUQUERQUE, F. J. B. Socialização Organizacional. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil.** 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2004.

BOURDIEU, P. **Le sens pratique**. Minuit, 1980.
_____. **A dominação masculina**. Tradução de Maria Helena Kullner, 2° edição, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

BOZON, M. **Sociologia da sexualidade**. FGV Editora, 2004.

BRANDÃO, R. A.; FERRAZ, S. B.; LIMA, T. C. B. Mulheres e Valores do Trabalho: Estudo em uma Multinacional. **Revista Organizações em Contexto-online**, v. 11, n. 22, p. 487-514, 2015.

BRIDGES, W. **Mudanças nas relações de trabalho**. São Paulo: Makron Books, 1995.

BRUHNS, H. T. Corpos femininos na relação com a cultura. In.: E. ROMERO (org.). **Corpo, mulher e sociedade**. Campinas: Papirus, 1995.

BRUSCHINI, M. C. A. **Mulher, casa e família: cotidiano nas camadas médias paulistanas**. Fundação Carlos Chagas, 1990.
_____. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 537-572, 2007.
_____.; LOMBARDI, M. R. Médicas, arquitetas, advogadas e engenheiras: mulheres em carreiras, profissionais de prestígio. **Estudos Feministas**, v. 7, n. 1/2, p. 9-24, 1999.

BUDD, R. W.; THORP, R. K.; DONOHEW, L. **Content analysis of communications**. New York: Macmillan, 1967.

BUDIG, M. J. Male advantage and the gender composition of jobs: Who rides the glass escalator?. **Social Problems**, v. 49, n. 2, p. 258-277, 2002.

BURGOS, M. B. *et al*. O Efeito UPP na Percepção dos Moradores das Favelas. Desigualdade & Diversidade. **Revista de Ciências Sociais da PUC-Rio**, n. 11, 2011.

BURRELL, G.; MORGAN, G. **Sociological paradigms and organizational analysis**. London: Heinemann, 1979.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

BUTLER, J. Performative acts and gender constitution: An essay in phenomenology and feminist theory. **Theatre Journal,** v. 40, n. 4, p. 519-531, Dez. 1988.

BYKER, T. The opt-out continuation: Education, work, and motherhood from 1984-2012. **The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences**. v. 2, n. 4, p. 34-70, 2016.

CABRERA, S. F.; SAUER, S. J.; THOMAS -HUNT, M. C. The manager stereotype: The effects of industry gender typing on performance expectations for leaders and their teams. **Psychology of Women Quarterly**, v. 33, n. 4, p. 419-428, 2009.

CALÁS, B.; SMIRCICH, L. From "the woman's" point of view: feminist approaches to organizations studies. In: CLEGG, S. *et al*. **Handbook of organization studies**. London: Sage, 1996.

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

CAPPELLE, M. C. **O trabalho feminino no Policiamento Operacional: subjetividade, relações de poder e gênero na oitava região da Polícia Militar de Minas Gerais.** Tese de Doutorado em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil, 2006.

_____. *et al*. A produção científica sobre gênero nas organizações: uma meta-análise. **Revista Eletrônica de Administração**, v. 13, n. 3, p. 502-528, 2007.

_____.; MELO, M. C. O. L. A. Mulheres policiais, relações de poder e de gênero na Polícia Militar de Minas Gerais. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 11, n. 3, p. 71-99, maio/jun. 2010. (Edição Especial)

CARLI, L. *et al*. Stereotypes about gender and science: Women≠ scientists. **Psychology of Women Quarterly**, v. 40, n. 2, p. 244-260, 2016.

CARMICHAEL, J. V. The male librarian and the feminine image: a survey of stereotype, status, and gender perceptions. **Library and Information Science Research**, v. 14, p. 411-411, 1992.

CARMO, J. G. M.; GUIMARÃES, L. V. M.; CAEIRO, M. L. Prazer e sofrimento no trabalho: vivências de mulheres soldados da PMMG. **Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, v. 3, n. 8, p. 1313-1357, 2016.

CARVALHO NETO, A. M.; TANURE, B.; ANDRADE, J. Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. **Revista de Administração de Empresas - eletrônica**, v. 9, n. 1, 2010.

CASTELLS, M. **A era da informação: economia, sociedade e cultura**. Vol. II. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

CAVAZOTTE, F. S. C. N.; OLIVEIRA, L. B.; MIRANDA, L. C. Desigualdade de gênero no trabalho: reflexos nas atitudes das mulheres e na sua intenção de deixar a empresa. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo**, São Paulo, v. 45, n. 1, p. 70-83, 2010.

CECI, S. J. *et al*. Women in academic science: A changing landscape. **Psychological Science in the Public Interest,** v. 15, n. 3, p. 75-141, 2014.

CERCHIARO, I.; AYROSA, E. A. T.; ZOUAIN, D. M. A aplicação de abordagens feministas na pesquisa em administração. **Cadernos Ebape.Br**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 4, p. 649-664, dez. 2009.

CHANLAT, J. F. Quais carreiras e para qual sociedade (I)? **Revista de Administração de Empresas,** São Paulo, v. 35, n. 6, p. 67-75, 1995.
_____. Quais carreiras e para qual sociedade? (II). **Revista de Administração de Empresas**, v. 36, n. 1, p. 13-20, 1996.

CHESLEY, N. Stay-at-home fathers and breadwinning mothers: Gender, couple dynamics, and social change. **Gender & Society**, v. 25, n. 5, p. 642-664, 2011.

CHIES, P. V. Identidade de gênero e identidade profissional no campo de trabalho. **Revista Estudos Feministas**, p. 507-528, 2010.

CHO, S.; CRENSHAW, K. W.; MCCALL, L. Toward a field of intersectionality studies: Theory, applications, and praxis. Signs: **Journal of Women in Culture and Society**, v. 38, n. 4, p. 785-810, 2013.

CHOO, H. Y.; FERREE, M. Marx. Practicing intersectionality in sociological research: A critical analysis of inclusions, interactions, and institutions in the study of inequalities. **Sociological theory**, v. 28, n. 2, p. 129-149, 2010.

CIAMPA, A. C. "Identidade". In: LANE, S. T. M. *et al.* **Psicologia social: o homem em movimento.** São Paulo: Brasiliense, 1999.

COCHRAN, A. *et al*. Perceived gender-based barriers to careers in academic surgery. **The American Journal of Surgery**, v. 206, n. 2, p. 263-268, 2013.

COGNARD-BLACK, A. J. Will they stay, or will they go? Sex-atypical work among token men who teach. **Sociological Quarterly**, v. 45, n. 1, p. 113-139, 2004.

COLLINS, P. H. **Black feminist thought: Knowledge, consciousness, and the politics of empowerment.** Routledge, 2000.

CONNELL, C. Dangerous disclosures. **Sexuality Research and Social Policy**, v. 9, n. 2, p. 168-177, 2012.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

CONNELL, R. W. Políticas da Masculinidade. **Educação & Realidade**. Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 185-206, jul./dez. 1995.
_____. On hegemonic masculinity and violence: response to Jefferson and Hall. **Theoretical Criminology**, v. 6, p. 89-99, 2002.

CONNELL, R. W.; MESSERSCHMIDT, J. W.; FERNANDES, F. B. M. Masculinidade hegemônica: repensando o conceito. **Estudos feministas**, p. 241-282, 2013.

COOLEY, C. H. **Human nature and the social order**. Nova Iorque: Charles Schribner's Sons, 1902.

CORSIANOS, M. **Policing and gendered justice: Examining the possibilities**. University of Toronto Press, 2009.

COTTINGHAM, M. D.; JOHNSON, A. H.; TAYLOR, T. Heteronormative labour: Conflicting accountability structures among men in nursing. **Gender, Work & Organization,** v. 23, n. 6, p. 535-550, 2016.

CRAMER, L.; PAULA NETO, A.; SILVA, A. L. A inserção do feminino no universo masculino: representações da educação superior. **Revista Organizações & Sociedade,** Salvador, v. 9, n. 24, p. 25-37, maio./ago. 2002.

CRANK, J. P. **Understanding police culture**. Routledge, 1998.

CRESWELL, J. **Projeto de pesquisa: Métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Artmed, 2010.

CUNHA, N. V. Como se "fabrica" um policial: algumas considerações em torno dos processos de socialização e formação profissional1. **Revista Comum**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 22, p. 198-207, 2004.

DABBS J. R. *et al*. Testosterone and occupational choice: Actors, ministers, and other men. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 59, n. 6, p. 1261, 1990.

DA MATTA, R. **A casa e a rua**. Rio de Janeiro: Rocco, 1991.

D'ÉCONOMIE, B.; JAOUL-GRAMMARE, M. Why do young people make atypical gender-related study choices? An analysis of French master's graduates. **Journal of Research in Gender Studies**. 2018.

DEL PRIORE, M. **A mulher na história do Brasil**. São Paulo: Contexto, 1992.
_____. **Histórias e conversas de mulher**. Editora Planeta do Brasil, 2013.

DEUTSCH, F. M. Undoing gender. **Gender & society**, v. 21, n. 1, p. 106-127, 2007.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

DEVINE, P. G. Stereotypes and prejudice: their automatic and controlled components. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 56, n. 1, p. 5-18, 1989.

DIEKMAN, A. B. *et al*. Malleability in communal goals and beliefs influences attraction to stem careers: Evidence for a goal congruity perspective. **Journal of personality and social psychology**, v. 101, n. 5, p. 902, 2011.

DOISE, W. **Les représentations sociales: définition d'un concept**. Connexions, 1985.

DONNELLY, K. *et al*. Attitudes toward women's work and family roles in the United States, 1976–2013. **Psychology of Women Quarterly**, v. 40, n. 1, p. 41-54, 2016.

DOZIER, R. Female Masculinity at Work: Managing Stigma on the Job. **Psychology of Women Quarterly,** v. 41, n. 2, p. 197-209, 2017.

DUARTE, M. F.; SILVA, A. L. A reconstrução da carreira em ambientes de trabalho em transformação. **Organizações & Sociedade**, v. 20, n. 67, p. 699-715, 2013.

DUBAR, C. Identités collectives et individuelles dans le champ professionnel. In M. COSTER, F. PICHAULT (Orgs.). **Traité de sociologie du travail**. Bruxelles: De Boeck-Wesmael, 1994.

_____. Usages sociaux et sociologiques de la notion d'identité. **Education permanente**, n. 128, p. 37-44, 1996.

_____. **A socialização. Construção das identidades sociais e profissionais**. Porto: Porto Editora, 1997.

_____. Trajetórias sociais e formas identitárias: alguns esclarecimentos conceituais e metodológicos. **Educação & Sociedade**, v. 19, n. 62, p. 13-30, abr.1998a.

_____. A sociologia do trabalho frente à qualificação e à competência. **Educação & Sociedade**, Campinas, v.19. n. 64, p. 87-103, set. 1998b.

_____. Identidade profissional em tempos de bricolage: Entrevista. **Contemporaneidade e Educação**, Rio de Janeiro, ano 6, n 9. p. 152-156, 2001.

_____. **A crise das identidades. A interpretação de uma mutação**. Porto: Afrontamento, 2006.

_____. A construção de si pela atividade de trabalho: a socialização profissional. **Cadernos de pesquisa**, v. 42, n. 146, p. 351-367, 2013.

EDMUNDS, L. D. *et al*. Why do women choose or reject careers in academic medicine? A narrative review of empirical evidence. **The Lancet**, v. 388, n. 10062, p. 2948- 2958, 2016.

EISENHART, M. A.; FINKEL, E. **Women's science: Learning and succeeding from the margins.** University of Chicago Press, 1998.

ELLEMERS, N.; SPEARS, R.; DOOSJE, B. Self and social identity. **Annual review of psychology**, v. 53, n. 1, p. 161-186, 2002.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

ENGELS, F. **A origem da família, da propriedade privada e do Estado**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1995.

ENGLAND, P. The gender revolution: Uneven and stalled. **Gender & society**, v. 24, n. 2, p. 149-166, 2010.

EVANS, J. A. Cautious caregivers: gender stereotypes and the sexualization of men nurses' touch. **Journal of Advanced nursing**, v. 40, n. 4, p. 441-448, 2002.

FAULKNER, W. The power and the pleasure? A research agenda for "making gender stick" to engineers. **Science, Technology, & Human Values**, v. 25, n. 1, p. 87-119, 2000.

_____. Nuts and Bolts and People' Gender-Troubled Engineering Identities. **Social studies of science**, v. 37, n. 3, p. 331-356, 2007.

_____. Doing gender in engineering workplace cultures. Gender in/authenticity and the in/visibility paradox. **Engineering Studies**, v. 1, n. 3, p. 169-189, 2009.

FERNANDES, K. R.; ZANELLI, J. C. O processo de construção e reconstrução das identidades dos indivíduos nas organizações. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 10, n. 1, p. 55-72, 2006.

FERREIRA, J. B *et al*. Diversidade e gênero no contexto organizacional: um estudo bibliométrico. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 9, n. 3, p. 45-66, 2015.

FERREIRA, L. **Mulheres na Liderança: Obstáculos de Gênero nas Empresas & Estratégias de Superação.** Rio de Janeiro: Red, 2019.

FLOGE, L.; MERRILL, D. M. Tokenism reconsidered: Male nurses and female physicians in a hospital setting. **Social Forces**, v. 64, n. 4, p. 925-947, 1986.

FORTINO, S. **Coexistência dos sexos. Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: Editora UNESP, 2009.

FRAGA, A. M.; ROCHA-DE-OLIVEIRA, S. O Projeto de gênero da carreira de comissária(o) de voo: "OU você se enquadra, ou você está fora". In: Encontro da Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração. **Anais** ENANPAD, Curitiba, 2018.

FRANCIS, B. Teaching manfully? Exploring gendered subjectivities and power via analysis of men teachers' gender performance. **Gender and Education**, v. 20, n. 2, p. 109-122, 2008.

FRANCO, M. **Análise de Conteúdo**. 3 ed. Brasília: Liber livro editor, 2008

FRASER, N. **Reconhecimento sem ética**. Lua Nova, v. 70, n. 1, p. 101-138, 2007.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

FREEMAN, S. J. M. **Managing lives: Corporate women and social change**. University of Massachusetts Press, 1990.

FREYRE, G. **Sobrados e mucambos: decadência do patriarcado e desenvolvimento do urbano**. 15ª edição, São Paulo, Global, 2004.

GABAY-EGOZI, L.; SHAVIT, Y.; YAISH, M. Gender differences in fields of study: The role of significant others and rational choice motivations. **European Sociological Review**, v. 31, n. 3, p. 284-297, 2014.

GALBRAITH, M. Attracting men to nursing: what will they find important in their career? **Journal of Nursing Education**, v. 30, n. 4, p. 182-186, 1991.

GALINDO, W. C. M. A construção da identidade profissional docente. **Psicologia: ciência e profissão**, v. 24, n. 2, p. 14-23, 2004.

GARCIA, V. Difference" in the police department: Women, policing, and "doing gender. **Journal of Contemporary Criminal Justice**, v. 19, n. 3, p. 330-344, 2003.

GARDINER, J. K. Men, masculinities and feminist theory. In: KMMEL, M. S.; HEARN, J.; CONNELL, R. W. **Handbook of studies on men & masculinities**. Califórnia: Sage Publications, 2004.

GARFINKEL, H. **Studies in ethnomethodology**. 1967.

GIDDENS, A. **As novas regras do método sociológico**. Rio de Janeiro, Zahar, 181 p., 1978.
_____. **A constituição da sociedade**. São Paulo: Martins Fontes, 1989.
_____. **A transformação da intimidade sexualidade, amor e erotismo nas sociedades modernas**. Unesp, 1993.
_____. **As conseqüências da modernidade**. São Paulo: UNESP, 1991. Modernidade e Identidade, v. 1, 1994.

GLASER, B. G.; STRAUSS, A. L. **Discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research.** Routledge, 2017.

GLENN, C. L.; SPIELDENNER, A. R. An intersectional analysis of television narratives of African American women with African American men on "the down low". **Sexuality & Culture**, v. 17, n. 3, p. 401-416, 2013.

GOFFMAN, E. **A Representação do Eu na Vida Cotidiana**. Petrópolis: Vozes, 1985.
_____. **Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada**. 4. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1988.

GORMAN, E. H. Gender stereotypes, same-gender preferences, and organizational variation in the hiring of women: Evidence from law firms. **American Sociological Review**, v. 70, n. 4, p. 702-728, 2005.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

GOSS, K. P. As correntes interacionistas e a sua repercussão nas teorias de Anthony Giddens e Bruno Latour. **Ciências Sociais Unisinos**, v. 42, n. 3, p. 153-162, 2006.

GREENHAUS, J. H.; BEUTELL, N. J. Sources of conflict between work and family roles. **Academy of management review**, v. 10, n. 1, p. 76-88, 1985.
_____.; CALLANAN, G. A. **Career management**. Orlando: The Harcourt Brace College Publishers, 1994.
_____.; _____.; GODSHALK, V. **Career management**. 3.ed. Fort Worth: Dryden Press, 2000.

GUILBERT, M. **Le travail des femmes**. Revue Française du Travail, n. 8, p. 663-71, 1946.

HABERMAS, J. **Theorie des kommunikativen handels**, Suhrkamp Verlag, 1981.
_____. **The theory of communicative action**, v. 2, 1987.

HAGUETTE, M. T. F. **Metodologias Qualitativas na Sociologia**. Petrópolis: Vozes, 1987.

HAINES, E. L.; DEAUX, K.; LOFARO, N. The times they are a-changing… or are they not? A comparison of gender stereotypes, 1983–2014. **Psychology of Women Quarterly**, v. 40, n. 3, p. 353-363, 2016.

HAKIM, C. **Occupational Segregation: A Comparative Study of the Degree and Pattern of the Differentiation between Men and Women's Work in Britain, the United States, and other countries**. London: HMSO, 1979.

HALL, D. T. Protean careers of the 21st century. **Academy of Management Executive**, v.10, n. 4, p. 8-16, 1996.
_____. **Careers in and out of organizations**. London: Sage Publications Series, 2002.
_____.; MOSS, J. E. The new protean career contract: Helping organizations and employees adapt. **Organizational dynamics**, v. 26, n. 3, p. 22-37, 1998.

HAMILTON V. E.; MARCINKUS M. W. Married professional women's career exit: integrating identity and social networks. **Gender in Management: An International Journal,** v. 26, n. 1, p. 57-83, 2011.

HARRIGTON, B.; HALL, D. T. **Carrer management & work-life integration**. London: Sage, 2007.

HARRIS, M. LGBT nurses' experiences of homophobia: examples, effects and solutions. **Journal of Student Nursing Research**, v. 4, n. 1, p. 1, 2014.

HARRISON, S. Out in the open. **Nursing Standard**, v. 20, n. 20, p. 2, 2006.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

HATMAKER, D. M. Engineering identity: Gender and professional identity negotiation among women engineers. **Gender, Work & Organization**, v. 20, n. 4, p. 382-396, 2013.

HAYES, R. Men's decisions to enter or avoid nontraditional occupations. **The Career Development Quarterly**, v. 35, n. 2, p. 89-101, 1986.

HAYS, S. **The cultural contradictions of motherhood**. Yale University Press, 1998.

HEIKES, E. J. When men are the minority: The case of men in nursing. **The Sociological Quarterly,** v. 32, n. 3, p. 389-401, 1991.

HERR, J. L.; WOLFRAM, C. D. Work environment and optout rates at motherhood across high-education career paths. **Industrial and Labor Relations Review**, Cornell University, v. 65, n. 4, p. 928-50, 2012.

HICKS, S. Maternal men–perverts and deviants? Making sense of gay men as foster carers and adopters. **Journal of GLBT Family Studies**, v. 2, n. 1, p. 93-114, 2006.

HILL, C.; CORBETT, C.; ST ROSE, A. Why so few? Women in science, technology, engineering, and mathematics. **American Association of University Women**. 1111 Sixteenth Street NW, Washington, DC 20036, 2010.

HILTON, J. L.; VON HIPPEL, W. Stereotypes. **Annual review of psychology**, v. 47, n. 1, p. 237-271, 1996.

HIRATA, H. **Organização, trabalho e gênero**. Senac, 2007.
_____.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007.

HOGG, M.; ABRAMS, D. **Social identifications: A social psychology of intergroup relations and group processes**. Routledge, 1988.

HUGHES, E. C. Dilemmas and contradictions of status. **American journal of Sociology**, v. 50, n. 5, p. 353-359, 1945.
_____. Work and the self. **The sociological eye: selected papers**. New Brunswick, NJ: Transaction Books. 1951.
_____. **Men and their work**. Glencoe: The Free Press, 1958.

HULTIN, M. Some take the glass escalator, some hit the glass ceiling? Career consequences of occupational sex segregation. **Work and occupations**, v. 30, n. 1, p. 30-61, 2003.

HUNT, J. C. The logic of sexism among police. **Women & Criminal Justice**, v. 1, n. 2, p. 3-30, 1990.

ISAACS, D.; POOLE, M. Being a man and becoming a nurse: Three men's stories. **Journal of Gender Studies**, v. 5, n. 1, p. 39-47, 1996.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

JAHODA, M. Socialização. In: OUTHWAITE, W.; BOTTOMORE, T. (ed.). **Dicionário do pensamento social do século XX**. Rio de Janeiro: Zahar, 1996.

JELIN, E. Familia y género: notas para el debate. **Estudos feministas,** p. 394-413, 1995.

JOAS, H. Interacionismo Simbólico. In: GIDDENS, A.; e TURNER, J. (Orgs.). **Teoria Social Hoje**. São Paulo: Unesp, p.127-174, 1999.

JORGENSON, J. Engineering selves: Negotiating gender and identity in technical work. **Management Communication Quarterly**, v. 15, n. 3, p. 350-380, 2002.

KANTER, R. M. Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women. **American journal of Sociology**, v. 82, n. 5, p. 965-990, 1977.

_____. **Men and women of the corporation: New edition**. Basic books, 2008.

KARDINER, A. **The individual and his society**, New York, Columbia University Press, 1939.

KAUFMANN, J. C. **Rôles de edentate.L'exemple de l'entreé en couple**. Cahiers internationaux de sociologie, XCVII, 1994.

_____. **A invenção de si: Uma teoria da Identidade**. Lisboa: Instituto Piaget, 2004.

KEIJZER, B. **Hasta donde el cuerpo aguante: género, cuerpo y salud masculina. La salud como derecho ciudadano: perspectivas y propuestas desde América Latina**. Lima, Perú: Foro Internacional en Ciencias Sociales y Salud, p. 137-152, 2003.

KIEPEK, N.; BEAGAN, B. Substance use and professional identity. **Contemporary Drug Problems,** v. 45, n. 1, p. 47-66, 2018.

KMEC, J. A.; MCDONALD, S.; TRIMBLE, L. B. Making gender fit and "correcting" gender misfits: Sex segregated employment and the nonsearch process. **Gender & Society,** v. 24, n. 2, p. 213-236, 2010.

KONRAD, A. M. *et al*. Sex differences and similarities in job attribute preferences: a meta-analysis. **Psychological bulletin**, v. 126, n. 4, p. 593, 2000.

KRINGEN, A. L; NOVICH, M. Is it 'just hair'or is it 'everything'? Embodiment and gender repression in policing. **Gender, Work & Organization**, v. 25, n. 2, p. 195-213, 2018.

KRIPPENDORFF, K. Content analysis. In: BARNOUW, E. *et al*. (Eds.). **International encyclopedia of communication** (v. 1, p. 403-407). New York, NY: Oxford University Press, 1989.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

KVANDE, E. In the Belly of the Beast' Constructing Femininities in Engineering Organizations. **European Journal of Women's Studies**, v. 6, n. 3, p. 305-328, 1999.

LACOMBE, B. M. B.; CHU, R. A. Buscando as fronteiras da carreira sem fronteiras: uma pesquisa com professores universitários em administração de empresas na cidade de São Paulo. (In) BALASSIANO, M. C.; Affonso, I. S. (Orgs.). **Gestão de Carreiras–dilemas e perspectivas**. São Paulo: Atlas, p. 109-133, 2006.

LASATER-WILLE, A. Apresentação do Chef na Vida Cotidiana: Socialização dos Chefs em Lima, Peru . **Revista de Administração de Empresas**, v. 58, n. 3, p. 233-243, 2018.

LAU, V. P.; WONG, Y. Y.; CHOW, C. W. C. Turning the tables: Mitigating effects of proactive personality on the relationships between work-to-family conflict and work-and nonwork-related outcomes. **Career Development International**, v. 18, n. 5, p. 503-520, 2013.

LEGARD, R.; KEEGAN, J.; WARD, K. **In-depth interviews. Qualitative research practice: A guide for social science students and researchers**, p. 138-169, 2003.

LEINDNER, R. Identity and Work. In: KORCZYNSKI, M.; HODSON, R.; EDWARD, P. (Ed.) ***Social Theory at work***. Oxford: Oxford University Press, 2009.

LEMOS, A. H. C. Empregabilidade e individualização da conquista do emprego. In: BALASSIANO, M.; COSTA, I. S. A. (Orgs) **Gestão de carreiras: dilemas e perspectivas.** São Paulo: Atlas, 2006.

_____.; CAVAZOTTE, F. S. C. N. É possível ter tudo? Carreira, maternidade e extensão da jornada na contemporaneidade. In: **Mulheres Profissionais: Quem é o sexo frágil?** NETO, A. C.; VERSIANI, F. (Orgs) Belo Horizonte, Editora PUC Minas, 2018.

_____.; MELLO, G. R.; GUIMARÃES, M. F. Gerações produtivas e carreiras: o que as mulheres da Geração Y querem?. **Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria**, v. 7, n. 1, 2014.

LINTON, R. **The study of men**, New York, Appleton Century, 1936.

LIPOVETSKY, G. **A terceira mulher: permanência e revolução do feminino**. Editora Companhia das Letras, 2000.

LOCATELLI, P. A. P. C. *et al*. Mulheres na Polícia Civil: um olhar sobre as relações de gênero e identidade. **Gestão Contemporânea**, n. 14, 2013.

LOMBARDI, M. R. Engenheiras na construção civil: a feminização possível e a discriminação de gênero. **Cadernos de Pesquisa**, v. 47, n. 163, p. 122-146, 2017.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

LONDON, M.; STUMPF, S. **Managing careers**. Massachussets: Addison Wesley, 1982.

LONSWAY, K. A.; PAYNICH, R.; HALL, J. N. Sexual harassment in law enforcement: incidence, impact, and perception. **Police Quarterly**, v. 16, n. 2, p. 177-210, 2013.

LOPES, E. B.; BRASIL, G. M. Mulheres na polícia: demarcação dos espaços de comando e relações assimétricas de poder". In: **Fazendo gênero – diásporas, diversidades, deslocamentos**. Florianópolis, 2010.

LOPES, L. P. M. Práticas narrativas como espaço de construção das identidades sociais: uma abordagem socioconstrucionista. **Narrativa, identidade e clínica**. Rio de Janeiro: Edições IPUB/CUCA, p. 55-71, 2001.

LOUREIRO, C. M. P.; COSTA I. S. A.; FREITAS, J. A. S. B. Trajetórias profissionais de mulheres executivas: qual o preço do sucesso?. **Ciências da Administração**, v. 14, n. 33, p. 130-144, 2012.

LUPTON, B. Maintaining masculinity: men who do 'women's work'. **British journal of management**, v. 11, p. 33-48, 2000.

_____. Explaining men's entry into female-concentrated occupations: issues of masculinity and social class. **Gender, Work & Organization**, v. 13, n. 2, p. 103-128, 2006.

MAGALHÃES, A. W. C.; LIMA, T. C. B.; ARAÚJO, R. A. Falando sério: socialização profissional de humoristas. In: **Encontro Nacional de Programa de Pós- Graduação em Administração,** *ENANPAD*, Curitiba, Anais 2018.

MARRA, A. V.; FONSECA, J. A.; SOUSA, M. M. P. Processo de Identificação e Construção Discursiva em uma Organização Policial. **Revista Economia & Gestão**, v. 16, n. 43, p. 77-100, 2016.

MARQUES, T. C. N. Elas também desejam participar da vida pública: várias formas de participação política feminina entre 1805 e 1932. **Revista Gênero**, v. 4, n. 2, 2012.

MARTIN, P.; BARNARD, A. The experience of women in male-dominated occupations: A constructivist grounded theory inquiry. **Journal of Industrial Psychology,** v. 39, n. 2, p. 01-12, 2013.

MARTIN, S. E.; JURIK, N. C. **Doing justice, doing gender: Women in legal and criminal justice occupations.** Sage, 2006.

MARTINS, F. R. Identidade e estudos organizacionais: em direção a um novo paradigma?. GESTÃO**. Org: Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, p. 62-82, 2013.

MARTINS, P. Feminização da advocacia e ascensão das mulheres nas sociedades de advogados. **Cadernos de Pesquisa**, v. 47, n. 163, p. 16-42, 2017.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

MATOS, M. 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. **Revista Estudos Feministas**, p. 333-357, 2008.

MATOS, P. A mulher moderna numa sociedade desigual. In: SOUZA, Jessé (Org.). **A invisibilidade da desigualdade brasileira.** Editora UFMG, p. 153-196, 2006.

MAYRING, P. Qualitative inhaltsanalyse. In: **Handbuch qualitative Forschung in der Psychologie.** VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2010.

MAZUROK SCHACTAE, A. A ordem e a margem: comportamento disciplinar para Polícia Feminina no Paraná (1977-2000). **Tempo**, v. 21, n. 37, 2015.

MCDAVID, J.; HARARI, H. **Psicologia e comportamento social**. Rio de Janeiro: Interciência, 1980.

MEAD, G. H. **Mind, Self, and society**, Paris, PUF, 1933.

MEAD, M. **Male and Female**. New York: William Morrow and Co. Inc., 1948.

MEARS, C. L. **In-depth interviews. Research methods and methodologies in education**, p. 170-176, 2012.

MEDEIROS, C. R. O.; SILVA, N. C. Homem de verdade: Apelo a um ideal de masculinidade em propagandas de fast food. In: **Encontro Nacional de Estudos Organizacionais - EnEO**, Gramado, RS, 2014.

MELO, H. P.; THOMÉ, D. **Mulheres e Poder: Histórias, ideias e indicadores**. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2017.

MELO, M. M. R.; VALLE, I. R. Socialização e socialização profissional: interface entre forjar e negociar outro ser. **Roteiro**, v. 38, n. 1, p. 79-102, 2013.

MESSNER, M. A. **Power at Play: Sports and the Problem of Masculinity**. Boston: Beacon, 1992.

METCALFE, B.; DICK, G. Is the force still with her? Gender and commitment in the police. **Women in Management Review**, v. 17, n. 8, p. 392-403, 2002.

MICHAELSON, C. *et al*. Meaningful work: Connecting business ethics and organization studies. **Journal of Business Ethics**, v. 121, n. 1, p. 77-90, 2014.

MILLER, G. E. Frontier masculinity in the oil industry: The experience of women engineers. **Gender, Work & Organization**, v. 11, n. 1, p. 47-73, 2004.

MINARELLI, J. A. **Empregabilidade: como ter trabalho e remuneração sempre**. 5.ed. São Paulo: Gente, 1995.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

MINAYO, M. C. S. Valorização profissional sob a perspectiva dos policiais do Estado do Rio de Janeiro. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 18, p. 611-620, 2013.
_____.; SOUZA, E. R.; CONSTANTINO, P. **Missão prevenir e proteger: condições de vida, trabalho e saúde dos policiais militares do Rio de Janeiro**. Editora Fiocruz, 2008.

MOEN, P. SWEET, S. From 'work–family'to 'flexible careers' A life course reframing. Community, **Work & Family**, v. 7, n. 2, p. 209-226, 2004.

MONTEIRO, R.; FREITAS, V.; DANIEL, F. Condições de trabalho num universo profissional feminizado. **Estudos Feministas**, v. 26, n. 2, p. 1-19, 2018.

MOORE, J. A.; RADTKE, H. L. Starting "real" life: Women negotiating a successful midlife single identity. **Psychology of Women Quarterly**, v. 39, n. 3, p. 305-319, 2015.

MORAIS, L. P. L.; PAES DE PAULA, A. P. Identificação ou resistência? Uma análise da constituição subjetiva do policial. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 14, n. 4, 2010.

MOREIRA, M. I. C. Mulheres e o trabalho no mundo contemporâneo. In: NETO, A. C.; VERSIANI, F. (Orgs). **Mulheres Profissionais: Quem é o sexo frágil?** Belo Horizonte, Editora PUC Minas, 2018.

MOREIRA, R. A participação de mulheres na construção da "Polícia Feminina" no Brasil–1940/1950. In: **I Jornadas CINIG de Estudios de Género y Feminismos** (La Plata, 2009). 2009.
_____. **Sobre mulheres e polícias: a construção do policiamento feminino em São Paulo (1955-1964).** Tese de doutorado, Universidade Federal de Santa Catarina, 2011.

MORGAN, G. Paradigmas, metáforas e resolução de quebra-cabeças na teoria das organizações**. Revista de Administração de Empresas**, v. 45, n. 1, p. 58-71, 2005.

MORRISON, A. M.; GLINOW, M. A. V. Women and minorities in management. **American Psychologist**, v. 45, n. 2, p. 200-208, 1990.

MOTA-SANTOS, C. M.; CARVALHO NETO, A. M. O papel da família na trajetória profissional de mulheres executivas e empreendedoras. **Revista Alcance**, v. 24, n. 1, 2017.

MOURÃO, B. *et al.* **Polícia, Justiça e Drogas: como anda nossa democracia?** Rio de Janeiro : CESeC, 2016.

MUNIZ, J. A Crise de Identidade das Polícia Militares Brasileiras. **Security and Defense Studies Review**, 2001.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

NASCIMENTO, E. F.; GOMES, R. Marcas identitárias masculinas e a saúde de homens jovens. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 24, p. 1556-1564, 2008.

NASCIMENTO, N. C. **Entre as leis e o mundo:** polícia e administração de conflitos numa perspectiva comparativa. Universidade de Brasília. Departamento de Antropologia, (tese de doutorado). Brasília: UNB, 2003.

NASCIMENTO RIBEIRO, A.; GARCIA, F. C. Relações de poder e gênero no alto comando da polícia militar de Minas Gerais: uma análise da percepção das mulheres policiais. **Teoria e Prática em Administração**, v. 5, n. 1, p. 53-79, 2015.

NASCIMENTO, T. G.; TORRES, C. V.; ADAID-CASTRO, B. G. Escala de identidade profissional policial militar (EIPPM): Evidências de validade fatorial e preditiva. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 9, n. 2, p. 142-166, 2015.

NEWPORT, F. Americans see women as emotional and affectionate, men as more aggressive: Gender specific stereotypes persist in recent Gallup poll. **Retrieved September**, v. 10, p. 2006, 2001.

NOY, C. Sampling knowledge: The hermeneutics of snowball sampling in qualitative research. **International Journal of social research methodology,** v. 1, n. 4, p. 327-344, 2008.

OLIVEIRA, E. C.; LUCAS, A. C.; CASADO, T. Antecedentes do conflito trabalho-família: diferenças entre a percepção de homens e mulheres nas melhores empresas para você trabalhar. **REGE-Revista de Gestão**, v. 24, n. 4, p. 293-303, 2017.

OLIVEIRA, F. B.; SANT'ANNA, A. Percepções sobre o papel das mulheres no mercado de trabalho brasileiro. In: **Mulheres Profissionais: Quem é o sexo frágil?** NETO, A. C.; VERSIANI, F. (Orgs) Belo Horizonbte, Editora PUC Minas, 2018.

OLIVEIRA, L. B.; CAVAZOTTE, F. S. C. N.; PACIELLO, R. R. Antecedentes e consequências dos conflitos entre trabalho e família. **Revista de Administração Contemporânea,** v. 17, n. 4, 2013.

OLIVEIRA, R. D. **Elogio da diferença: o feminino emergente**. São Paulo, Editora Brasiliense, 1992.

OLIVEIRA, Z. L. C de. Trabalho e gênero: a construção da diferença. **Mulher e Trabalho**, v. 3, 2011.

O'LYNN, C. E. Men, caring, and touch. **Men in nursing: History, challenges, and opportunities,** p. 121-141, 2007.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

PEÑALOZA, V.; DIÓGENES, C. G.; SOUSA, J. A. Escolha profissional no curso de administração: tendências empreendedoras e gênero. **Revista de Administração Mackenzie,** São Paulo, v. 9, n. 8, p. 151-167, nov./dez. 2008.

PENNA, M. **O que Faz Ser Nordestino**. São Paulo: Cortez, 1992.

PERCHERON, A. **L'univers politique des enfants**, Paris, PUF, 1974.

PIAJET, J. **Études sociologiques**, Paris, Genéve, Droz, 1965.

PINSKY, C. B. Estudos de gênero e história social. **Revista Estudos feministas**, p. 159-189, 2009.

PLECK, J. H. *et al*. Conflicts between work and family life. **Monthly Lab. Review**, v. 103, p. 29, 1980.

PONCIONI, P. O modelo policial profissional e a formação profissional do futuro policial nas academias de polícia do Estado do Rio de Janeiro. **Sociedade e Estado**, v. 20, n. 3, 2005.

POWELL, G. N.; GREENHAUS, J. H. Sex, gender, and the work-to-family interface: Exploring negative and positive interdependencies. **Academy of Management Journal**, v. 53, n. 3, p. 513-534, 2010.

PRESCOTT, J.; BOGG, J. Career attitudes of men and women working in the computer games industry. Eludamos. **Journal for Computer Game Culture**, v. 5, n. 1, p. 7-28, 2011.

PRINGLE, J. K. *et al*. Women's career progression in law firms: Views from the top, views from below. **Gender, Work & Organization**, v. 24, n. 4, p. 435-449, 2017.

PRINGLE, R. Secretaries talk: Sexuality, power and work. Allen & Unwin, 1988.

PROKOS, A.; PADAVIC, I. 'There oughtta be a law against bitches': masculinity lessons in police academy training. **Gender, Work & Organization**, v. 9, n. 4, p. 439-459, 2002.

PRONI, T. T. R. W.; PRONI, M. W. Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. **Estudos Feministas**, v. 26, n. 1, p. 1-21, 2018.

QUEIROZ, H. M. G. *et al*. Diversidade nas organizações: construindo um olhar sobre a evolução da mulher no contexto organizacional. In: **Encontro Nacional de Programa de Pós- Graduação em Administração**, Rio de Janeiro, 2010.

RAGO, M. Ser mulher no século XXI ou carta de alforria. In: OILVEIRA, S.; RECAMAN, M. ; VENTURINI, G. (Orgs.). **A mulher brasileira: nos espaços público e privado**. Fundação Perseu Abramo, 2004.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

REAVES, B. A. **Local police departments, 2013: Personnel, policies, and practices** (NCJ No. 248677). 2015.

REINHOLD, B. Smashing glass ceilings: why women still find it tough to advance to the executive suite. **Journal of Organizational Excellence**, v. 24, n. 3, p. 43-55, 2005.

REMENYI, D. *et al*. The creation of knowledge through case study research. **Irish Journal of Management**, v. 23, n. 2, p. 1, 2002.

RENOLD, E. Primary School "Studs" (De) constructing Young Boys' Heterosexual Masculinities. **Men and masculinities**, v. 9, n. 3, p. 275-297, 2007.

RESKIN, B. F.; MCBRIER, D. B. Why not ascription? Organizations' employment of male and female managers. **American sociological review**, p. 210-233, 2000.

RIBEIRO, L. O nascimento da polícia moderna: uma análise dos programas de policiamento comunitário implementados na cidade do Rio de Janeiro (1983-2012). **Análise Social**, n. 211, p. 272-309, 2014.
_____. Polícia Militar é lugar de mulher? **Estudos Feministas**, v. 26, n. 1, p. 1-15, 2018.

RIDGEWAY, C. L. Interaction and the conservation of gender inequality: Considering employment. **American Sociological Review**, p. 218-235, 1997.
_____ Framed before we know it: How gender shapes social relations. **Gender & society**, v. 23, n. 2, p. 145-160, 2009.
_____.; KRICHELI-KATZ, T. Intersecting cultural beliefs in social relations: Gender, race, and class binds and freedoms. **Gender & Society**, v. 27, n. 3, p. 294-318, 2013.

RISMAN, B. J. From doing to undoing: Gender as we know it. **Gender & society**, v. 23, n. 1, p. 81-84, 2009.

ROCHA-COUTINHO, M. L. **Tecendo por trás dos panos: a mulher brasileira nas relações familiares.** Rocco, 1994.

ROSA, I. O. **"Eu era o terceiro homem": um estudo de gênero com mulheres policiais civis e militares.** Dissertação de Mestrado. Universidade de Brasília, 2012.

ROSA, M. T. S. **Relações sociais de trabalho e sindicalismo operário em Setúbal**. Edições Afrontamento, 1998.

ROSEMBERG, A. **Significados do militarismo na Força Pública de São Paulo (1870-1924).** Simpósio Nacional de História, 2011.

ROUX, J. **Recursos humanos e treinamento**. Brasiliense, 1983.
RUBIN, G. The Traffic in Women: Notes on the 'Political Economy' of Sex. In:

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

REITER, R. (Org.). **Toward an Anthropology of Women**. New York and London: Monthly Review Press, 1975.

SAFFIOTI, H. I. B. **O poder do macho**. São Paulo. Moderna, p. 8, 1987.
_____. **Gênero, patriarcado, violência**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2004.

SAINSAULIEU, R **L'identité au travail**, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 1977.

SANG, K. J. C.; RICHARDS, J.; MARKS, A. Gender and Disability in Male Dominated Occupations: A Social Relat
**Gender, Work & Organization**, v. 23, n. 6, p. 566-581, 2016.

SANTOS, C. A construção social do conceito de identidade profissional. **Interações: Sociedade e as novas modernidades,** n. 8, 2005.

SANTOS, C. M. M. **As mulheres brasileiras: do espaço privado da casa para as posições executivas nas organizações brasileiras**. Tese. Pontifícia Universidade Católica de MG, Belo Horizonte, 2012.
_____.; TANURE, B.; CARVALHO NETO, A. O percurso do trabalho feminino no Brasil: vestígios dos primórdios no presente. In: ANDRADE, J. O.; CARVALHO NETO, A. (Orgs.). **Mulheres profissionais e suas carreiras sem censura: estudos sob diferentes abordagens**, 2015.

SARAIVA, L. A. S. Além dos estigmas profissionais. In: FREITAS, M. E.; DANTAS, M. (Org.). **Diversidade sexual e trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

SARGENT, P. Real men or real teachers? Contradictions in the lives of men elementary teachers. **Men and masculinities**, v. 2, n. 4, p. 410-433, 2000.

SCAVONE, L. Estudos de gênero: uma sociologia feminista?. **Revista Estudos Feministas**, p. 173-186, 2008.

SCHEFFER, M.; BIANCARELLI, A.; CASSENOTE, A. **Demografia médica no Brasil 2015**. Departamento de Medicina Preventiva, Faculdade de Medicina da USP. Conselho Regional de Medicina do Estado de São Paulo. Conselho Federal de Medicina. São Paulo, p. 284, 2015.

SCHILT, K. **Just one of the guys?** Chicago: University of Chicago Press, 2011.

SCHUCK, A. M. Gender differences in policing: Testing hypotheses from the performance and disruption perspectives. **Feminist criminology**, v. 9, n. 2, p. 160-185, 2014.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

SCOTT, J. W. Gender: A Useful Cathegory of Historical Analisys. **The American Historical Review,** The University of Chicago Press, v. 91, n. 5, 1986.
_____. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. In: LOPES, E.M.T., LOURO, G.L. **Educação e realidade. Número especial Mulher e educação**. Porto Alegre, v. 15, n. 2, 1990.
_____. História das mulheres. In: BURKE, P. (Org.). **A escrita da História**. São Paulo: EDUNESP, 1992.
_____. Universalism and the History of Feminism. **Differences: A Journal of Feminist Cultural Studies**, v. 7, n. 1, p. 1-15, 1995.
_____. O enigma da igualdade. **Revista Estudos Feministas**, p. 11-30, 2005.

SEELEY, J. L. 'Show us your frilly, pink underbelly': Men administrative assistants doing masculinities and femininity. **Gender, Work & Organization**, v. 25, n. 4, p. 418-436, 2018.

SEEMANN, N. M. *et al*. Women in academic surgery: why is the playing field still not level?. **The American Journal of Surgery**, v. 211, n. 2, p. 343-349, 2016.

SEFFNER, F. Sigam-me os bons: apuros e aflições nos enfrentamentos ao regime da heteronormatividade no espaço escolar. **Educação e Pesquisa**, v. 39, n. 1, p. 145-159, 2013.

SEIDMAN, I. **Interviewing as qualitative research: A guide for researchers in education and the social sciences**. Teachers college press, 2013.

SETTON, M. G. J. A particularidade do processo de socialização contemporâneo. **Tempo social**, v. 17, n. 2, p. 335-350, 2005.

SILVA, P. M. M. *et al*. Equidade de gênero nas organizações: o trabalho e os desafios da mulher na construção civil**. Revista Organizações em Contexto**, v. 12, n. 24, p. 283-305, 2016.

SIMS, C. M.; GONG, T.; HUGHES, C. Linking leader and gender identities to authentic leadership in small businesses. **Gender in Management: An International Journal**, v. 32, n. 5, p. 318-329, 2017.

Site da PMERJ; Disponível em <http://www.pmerj.rj.gov.br/2017/03/forca-feminina-na-policia-militar-corporacao-conta-com-4-482-mulheres/.> Acesso em 10 set. 2018.

SHARP, J. A.; PETERS, J.; HOWARD, K. **The management of a student research project.** Routledge, 2017.

SKEVINGTON, S. BAKER, D. (Ed.). **The social identity of women**. Newbury Park, California: Sage Publications, 1989.

SOARES, B. M.; MUSUMECI, L. **Mulheres policiais: presença feminina na Polícia Militar do Rio de Janeiro.** Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

SOARES, C.; MELO, H. P.; BANDEIRA, L. O trabalho das mulheres brasileiras: uma abordagem a partir dos censos demográficos de 1872 a 2010. In: Encontro Nacional de Estudos Populares, 19, **Anais** ABEP, São Paulo, p. 1-20, 2016.

SOJO, V. E.; WOOD, R. E.; GENAT, A. E. Harmful workplace experiences and women's occupational well-being: A meta-analysis. **Psychology of Women Quarterly**, v. 40, n. 1, p. 10-40, 2016.

SPINELLI-DE-SÁ, J. G.; LEMOS, A. H. C.; CAVAZOTTE, F. S. C. N. Making a career in a male-dominated field: the meaning of work for women employed in the financial markets. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 18, n. 4, p. 109-136, 2017.

SPUDEIT, D.; CUNHA, M. V. **O processo de socialização na construção da identidade dos bibliotecários em Santa Catarina**. Em Questão, Porto Alegre, v. 22, n. 3, 2016.

SOUZA, E. M.; CORVINO, M. M. F.; LOPES, B. C. Uma análise dos estudos sobre o feminino e as mulheres na área de administração: a produção científica brasileira entre 2000 a 2010. **Organizações & Sociedade**, v. 20, n. 67, p. 603-621, 2013.

SOUZA, E. R. *et al.* Sofrimento psíquico entre policiais civis: uma análise sob a ótica de gênero. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 23, p. 105-114, 2007.

SOUZA, M. S. Novos espaços do feminino: trabalho, gênero e corporações militares no Brasil. **Revista de Ciências Sociais e Humanas**, UFSM, Santa Maria, v. 24, n. 2, jul-dez. 2011.

SOUZA, P. A mulher moderna numa sociedade desigual. In: SOUZA, Jessé. **A invisibilidade da desigualdade brasileira**. Editora UFMG, 2006.

STEIL, A. V. Organizações, gênero e posição hierárquica-compreendendo o fenômeno do teto de vidro. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo**, v. 32, n. 3, 1997.

STONE, P. **Opting out?: Why women really quit careers and head home**. Univ of California Press, 2007.

STRAUSS, A. **Espelhos e Máscaras: A busca da identidade**. São Paulo: Ed. da Universidade de São Paulo, 1999.

TAJFEL, H. **Intergroup behavior, social comparison and social change**, Katz-Newcomb Lectures. Ann Arbor, 1974.

_____. **Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations**. London Academic Press, 1978.

_____. **Human groups and social categories: Studies in social psychology**. CUP Archive, 1981.

_____. **The Social Dimension: Volume 1: European Developments in Social Psychology.** Cambridge University Press, 1984.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

_____. *et al*. An integrative theory of intergroup conflict. **Organizational identity: A reader,** p. 56-65, 1979.

TANURE, B.; CARVALHO NETO, A.; ANDRADE, J. O. A super executiva às voltas com carreira, relógio biológico, maternidade, amores e preconceitos. In: Encontro Nacional de Programa de Pós-Graduação em Administração. Salvador, 30, 2006. **Anais**… Salvador, ANPAD, 2006.
_____.; _____.; _____. **Executivos: sucesso e (in) felicidade**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

TAYLOR, C. J. Occupational sex composition and the gendered availability of workplace support. **Gender & Society**, v. 24, n. 2, p. 189-212, 2010.

TESCH, R. **Qualitative research: Analysis types and software tools**. Bristol, PA: Falmer, 1990.

TING-TOOMEY, S. **Communicating across cultures**. Guilford Publications, 1998.

TITSCHER, S. *et al*. **Methods of text and discourse analysis** (Bryan Jenner, Trans.).London: Sage, 2000.

TOMLINSON, J.; MUZIO, D.; SOMMERLAD, H.; WEBLEY, L.; DUFF, L. Structure, agency and career strategies of white women and black and minority ethnic individuals in the legal profession. **Human Relations**, v. 66, n. 2, p. 245-269, 2013.

TONSO, K. L. **On the outskirts of engineering: Learning identity, gender, and power via engineering practice.** Brill Sense, 2007.

TORRES, A. *et al*. **Homens e mulheres entre família e trabalho**. Lisboa, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, 2004.

TREFALT, S. Between you and me: Setting work-nonwork boundaries in the context of workplace relationships. **Academy of Management Journal**, v. 56, n. 6, p. 1802-1829, 2013.

TRONTO, J. C. “Mulheres e cuidados: o que as feministas podem aprender sobre a moralidade a partir disso?”. In: JAGGAR, A. M.; BORDO, S. R. (Orgs.). **Gênero, corpo e conhecimento**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1997. p. 186-203. (Coleção Gênero).

TROTTER, L. J. Making A Career: Reproducing Gender within a Predominately Female Profession. **Gender & Society**, v. 31, n. 4, p. 503-525, 2017.

TURNER, J. C. Towards a cognitive redefinition of the social group. **Social identity and intergroup relations,** p. 15-40, 1982.
_____. A self-categorization theory. In: TURNER, J. C. *et al*. **Rediscovering the social group: A self-categorization theory**. Basil Blackwell, 1987.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

_____. **Henri Tajfel: an introduction. Social groups and identities: Developing the legacy of Henri Tajfel**, v. 1, p. 23, 1996.
_____. **Social categorization and the self-concept: A social cognitive theory of group behavior.** 2010.

VAN MAANEN, J.; SCHEIN, E. H. Career development. In: HACKMAN, J. R.; SUTTLE, J. L. (Eds.). **Improving life at work**. Santa Monica, CA: Goodyear Publishing, p. 30-95, 1977.

VASCONCELOS, I. G.; VASCONCELOS, F. C.; MASCARENHAS, A. O. Batom, pó de arroz e microchips: o falso paradoxo entre as dimensões masculina e feminina nas organizações e a gestão de pessoas. **Revista Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 11, n. 31, p. 119-134, set./dez. 2004.

VENTURINI, G.; RECAMÁN, M. As mulheres brasileiras no início do século XXI. In.: OILVEIRA, S.; RECAMAN, M. ; VENTURINI, G. (Orgs. ). **A mulher brasileira: nos espaços público e privado**. Fundação Perseu Abramo, 2004.

VERGARA, S. C.; CALDAS, M. P. Paradigma interpretacionista: a busca da superação do objetivismo funcionalista nos anos 1980 e 1990. **Revista de Administração de Empresas**, v. 45, n. 4, p. 66-72, 2005.

VON HIPPEL, C.; SEKAQUAPTEWA, D.; MCFARLANE, M. Stereotype threat among women in finance: Negative effects on identity, workplace well-being, and recruiting. **Psychology of Women Quarterly**, v. 39, n. 3, p. 405-414, 2015.

WEBER, M. **Wirtschaft und gesellschaft**, Paris, Plon, 1920.

WEST, C.; ZIMMERMAN, D. H. Doing gender. **Gender & society**, v. 1, n. 2, p. 125-151, 1987.

WILLIAMS, C. L. The glass escalator: Hidden advantages for men in the “female” professions. **Social problems**, v. 39, n. 3, p. 253-267, 1992.
_____. **Doing" women's work": Men in nontraditional occupations**. Sage Publications, 1993.
_____. **Still a man's world: Men who do women's work**. University of California Press, 1995.
_____. The glass escalator, revisited: Gender inequality in neoliberal times, SWS feminist lecturer. **Gender & Society**, v. 27, n. 5, p. 609-629, 2013.

WILLIAMS, J. A.; GILES, H. The changing status of women in society: An intergroup perspective. **Differentiation between social groups**, p. 431-446, 1978.

WILLIAMS, J. E.; BEST, D. L. **Measuring sex stereotypes: A multination study**, Sage Publications, Inc, 1990.

WINGFIELD, A. H. Racializing the glass escalator: Reconsidering men's experiences with women's work. **Gender & Society**, v. 23, n. 1, p. 5-26, 2009.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

WRIGHT, T. Women's experience of workplace interactions in male -dominated work: The intersections of gender, sexuality and occupational group. **Gender, Work & Organization,** v. 23, n. 3, p. 348-362, 2016.

YATES, S.; RIACH, K.; JOHANSSON, M. Stress at Work, Gendered Dys-appearance and the Broken Body in Policing. **Gender, Work & Organization**, v. 25, n. 1, p. 91-105, 2018.

YEH, C. J.; INMAN, A. G. Qualitative data analysis and interpretation in counseling psychology: Strategies for best practices. **The counseling psychologist**, v. 35, n. 3, p. 369-403, 2007.

ZANATTA, M. S. Nas teias da identidade: contribuições para a discussão do conceito de identidade na teoria sociológica. **Perspectiva,** v. 35, n. 132, 2011.

ZOUAIN, D. M.; CRUZ, B. P. A.; ROSS, S. D. Imagem da polícia militar do Rio de Janeiro pela ótica da classe social dos cidadãos pesquisados. **Revista Administração em Diálogo-RAD**, v. 10, n. 2, 2008.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

# Apêndices

## Apêndice 1: Produção acadêmica brasileira sobre as Polícias, nos últimos 20 anos

| | Título | Ano | Instituição/Estado | Assunto | Periódico | Qualis |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Uma Análise dos Antecedentes da Confiança no Líder numa Unidade Policial de Operações Especiais | 2018 | Polícia Militar RJ/BOPE | Liderança | Revista de administração pública | A2 |
| 2 | Eficácia Percebida da Decisão e Estilos Decisórios: Um Estudo em Setores Administrativos na Polícia Militar do Paraná | 2018 | Polícia militar PR | Processo decisório | Gestão e sociedade | B2 |
| 3 | Os Indicadores de Trabalho Decente no Ambiente Corporativo das Mulheres na Polícia Civil do Estado do Rio Grande do Sul | 2018 | Polícia civil RS | Gênero | Revista de administração da UFSM | B2 |
| 4 | Policiais Militares do Estado do RS: Relação entre Satisfação no Trabalho e Estresse Ocupacional | 2018 | Polícia militar RS | Estresse ocupacional | Administração pública e gestão social | B1 |
| 5 | Implantação de Práticas de TI Verde no Setor de Correios e Arquivos do Departamento de Suporte Administrativo da Polícia Militar do Estado de São Paulo | 2018 | Polícia militar SP | Processos administrativos | Revista de gestão e secretariado | B2 |
| 6 | Percepções sobre (Des)Igualdade de Gênero: Estudo Comparativo entre Civis e Policiais | 2018 | Polícia militar e civil PR | Gênero | Revista do serviço público | B4 |
| 7 | O Trabalho e seus Sentidos: Um Estudo com Peritos Criminais da Polícia Federal | 2017 | Polícia Federal | Sentidos do trabalho | Revista de administração pública | A2 |
| 8 | Avaliação do Estresse Ocupacional no Cotidiano de Policiais Militares do Rio Grande do Sul | 2017 | Polícia militar RS | Estresse ocupacional | Revista organizações em contexto | B1 |

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 9 | A unidade de polícia pacificadora e a organização da favela: poder e controle organizacionais no espaço social | 2017 | Polícia militar RJ | Poder | Farol - Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade | B4 |
| 10 | Risco de Adoecimento no Trabalho: Estudo com Policiais Militares de um Batalhão de Polícia de Brasília | 2017 | Polícia militar DF | Estresse ocupacional | Gestão e sociedade | B2 |
| 11 | Análise da Motivação dos Colaboradores do Batalhão de Operações Policiais Especiais – Bope | 2017 | Polícia Militar RJ/BOPE | Motivação | RASI - Revista de Administração, Sociedade e Inovação | B3 |
| 12 | Habilidades Relevantes para a Perícia Contábil Criminal: a percepção dos Peritos e Delegados da Polícia Federal | 2017 | Polícia Federal | Habilidades contábeis dos policiais | REPeC - Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade | B1 |
| 13 | O Papel da Liderança na Criação e Planejamento das Unidades de Polícia Pacificadora (UPPs) no Rio de Janeiro | 2016 | Polícia militar RJ | Liderança | ReA UFSM - Revista de Administração da UFSM | B2 |
| 14 | Policiais na rede: repertórios interpretativos nas manifestações discursivas de comunidades criadas por policiais no Facebook | 2016 | Não identificado | Resistência e violência | Farol - Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade | B4 |
| 15 | Como se Dá a Segurança de quem Trabalha com a Segurança Pública? O Trabalho Policial, Medos e Privações | 2016 | Polícia civil RS | Trabalho policial e medo | E&G - Revista Economia & Gestão | B2 |
| 16 | Processo de Identificação e Construção Discursiva em uma Organização Policial | 2016 | Polícia militar MG | Identidade | E&G - Revista Economia & Gestão | B2 |
| 17 | Prazer e sofrimento no trabalho: vivências de mulheres soldados da PMMG | 2016 | Polícia militar MG | Estresse ocupacional e gênero | Farol - Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade | B4 |

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 18 | Escala de Identidade Profissional Policial Militar (EIPPM): Evidências de Validade Fatorial e Preditiva | 2015 | Polícia militar DF | Identidade | Revista Pensamento Contemporâneo em Administração | B2 |
| 19 | Unidades de Polícia Pacificadora (UPPs) no Rio de Janeiro: uma história a partir das percepções e reflexões do gestor responsável por sua implantação | 2015 | Polícia militar RJ | Planejamento estratégico | Revista de administração pública | |
| 20 | Substituição de Recursos Humanos na Polícia Militar de Minas Gerais: uma alternativa para o aumento quantitativo do efetivo operacional | 2015 | Polícia militar MG | Processos administrativos | CGPC - Cadernos Gestão Pública e Cidadania | B1 |
| 21 | Letalidade na ação policial: os desafios para a consolidação de uma agenda de políticas públicas no Estado de São Paulo | 2015 | Polícia militar e civil SP | Letalidade e políticas públicas | APGS - Administração Pública e Gestão Social | B1 |
| 22 | Relações de Poder e Gênero no Alto Comando da Polícia Militar de Minas Gerais: Uma Análise da Percepção das Mulheres Policiais | 2015 | Polícia militar MG | Poder e gênero | TPA - Teoria e Prática em Administração | B2 |
| 23 | A influência do estilo de liderança consultivo nas relações de confiança e comprometimento no Batalhão de Operações Policiais Especiais do Rio de Janeiro | 2015 | Polícia Militar RJ/BOPE | Liderança | RAUSP - Revista de Administração | A2 |
| 24 | Motivação no serviço público e permanência na carreira militar da Polícia Militar do Paraná/Brasil | 2015 | Polícia militar PR | Motivação | Desenvolvimento em Questão | B2 |

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 25 | Competências e habilidades relevantes para um chefe de unidade descentralizada de perícia da Polícia Federal | 2014 | Polícia Federal | Liderança | RAM - Revista de Administraçã o Mackenzie | B1 |
| 26 | Sentidos do trabalho para os policiais militares do estado da Bahia: uma primeira análise | 2014 | Polícia militar BA | Sentidos do trabalho | Gestão & Conexões | B4 |
| 27 | Formação das competências do estrategista: um estudo dos oficiais da polícia militar | 2014 | Polícia militar SP | Planejamento estratégico | RECAPE - Revista de Carreiras e Pessoas | B4 |
| 28 | As faces da gestão da Polícia Militar do Estado do Espírito Santo, Brasil | 2013 | Polícia militar ES | Processos administrativos | Desenvolvim ento em Questão | B2 |
| 29 | Os elementos de coordenação informal em uma unidade policial de operações especiais | 2013 | Polícia Militar RJ/BOPE | Liderança | RAC - Revista de Administraçã o Contemporân ea | A2 |
| 30 | Entre a “Guerra” e a “Paz”: os modelos de policiamento e o discurso midiático sobre segurança pública no Rio de Janeiro | 2012 | Polícia militar RJ | Violência | CGPC - Cadernos Gestão Pública e Cidadania | B1 |
| 31 | Valores em serviços de policiamento comunitário: o Programa Ronda do Quarteirão sob a ótica da teoria da cadeia de meios e fins | 2012 | Polícia militar CE | Comportament o do consumidor de serviços comunitários | Revista de administração pública | A2 |
| 32 | A avaliação de programas de capacitação: um estudo de caso na administração pública | 2012 | Polícia militar SC | Processos administrativos | Revista de administração pública | A3 |
| 33 | Rigidez e subjetividades: uma análise cultural em uma organização policial | 2011 | Polícia civil CE | Cultura e identidade | Revista de administração pública | A2 |

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 34 | A influência do modelo de gestão de Polícia Comunitária na democratização da Polícia Militar do Espírito Santo, na cidade de Vitória, entre 1994 e 2006 | 2010 | Polícia militar ES | Políticas públicas de segurança | Contextus - Revista Contemporânea de Economia e Gestão | B1 |
| 35 | Identificação ou resistência? Uma análise da constituição subjetiva do policial | 2010 | Polícia Rodoviária Federal MG | Identidade | RAC - Revista de Administração Contemporânea | A2 |
| 36 | Mulheres policiais, relações de poder e de gênero na Polícia Militar de Minas Gerais | 2010 | Polícia militar MG | Gênero | RAM - Revista de Administração Mackenzie | B1 |
| 37 | Resenha: - Polícia, política, justiça, corrupção e criminalidade | 2010 | Polícia militar e Federal BA | Criminalidade | RCA - Revista Ciências Administrativas | B3 |
| 38 | A diagnose do processo de formação dos operadores de segurança pública do Estado do Rio de Janeiro: a perspectiva do soldado policial militar | 2009 | Polícia militar RJ | Processos administrativos | Revista Alcance | B2 |
| 39 | A gestão de pessoas como fator estratégico para a implementação de políticas públicas: o caso do treinamento policial no Estado do Rio de Janeiro | 2008 | Polícia militar RJ | Processos administrativos | Interface - Revista do Centro de Ciências Sociais Aplicadas | B3 |
| 40 | Monitorando a polícia: um estudo sobre a eficácia dos processos administrativos envolvendo policiais civis na Corregedoria Geral da Bahia | 2008 | Sec. Segurança pública da BA | Processos administrativos | O&S - Organizações & Sociedade | A2 |
| 41 | Imagem da polícia militar do Rio de Janeiro pela ótica da classe social dos cidadãos pesquisados | 2008 | Polícia militar RJ | Imagem da polícia | RAD - Revista Administração em Diálogo | B3 |

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 42 | A gestão de pessoas como fator estratégico para a implementação de políticas públicas: o caso do treinamento policial no Estado do Rio de Janeiro | 2008 | Polícia militar RJ | Processos administrativos e de gestão de pessoas | Interface - Revista do Centro de Ciências Sociais Aplicadas | B3 |
| 43 | O desafio da formação do policial militar do Estado do Rio de Janeiro: utopia ou realidade possível? | 2008 | Polícia militar RJ | Processos administrativos | GES - Gestão e Sociedade | B2 |
| 44 | Os sentidos da violência nas organizações: uma análise construcionista da história de vida de uma Policial Militar | 2007 | Polícia militar MG | Gênero | GES - Gestão e Sociedade | B2 |
| 45 | Policiamento Comunitário: fator estratégico para implantação de política pública de segurança | 2006 | Polícia militar RJ | Segurança pública | Revista Alcance | B2 |
| 46 | Tecnologia da Informação, cultura e poder na Polícia Militar: uma análise interpretativa | 2006 | Polícia militar MG | Processos administrativos | CEBAPE - Cadernos EBAPE.BR | A2 |
| 47 | Modelo de qualidade de vida no trabalho para Polícia Militar de Pernambuco | 2006 | Polícia militar PE | Qualidade de vida no trabalho | REAd. Revista Eletrônica de Administraçã o | B1 |
| 48 | Relação indivíduo e instituição total: socialização, controles e coesão internos em uma organização policial | 2005 | Polícia militar MG | Identidade e liderança | RSP - Revista do Serviço Público | B4 |
| 49 | O policiamento e a democracia | 2005 | Polícia militar BA | Violência | O&S - Organizações & Sociedade | A2 |

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 50 | Criminalidade, ambiente socioeconômico e polícia: desafios para os governos | 2004 | Polícias RJ e SP | Violência | Revista de administração pública | A2 |
| 51 | Organizações policiais e a questão da cultura organizacional e possíveis mudanças: análise preliminar | 2003 | Polícia Militar SP | Cultura | RIAE - Revista Ibero-Americana de Estratégia | B2 |
| 52 | Entre a exceção e a regra: a construção do feminino na Polícia Civil baiana | 2000 | Polícia civil BA | Gênero | O&S - Organizações & Sociedade | A2 |
| 53 | Estado da arte em polícia investigativa criminal | 1998 | Polícia civil RJ | Processos administrativos | Revista de administração pública | A2 |

Fonte: Elaborado pela autora

## Apêndice 2: Roteiro de entrevista em profundidade

1) O que é ser Policial Mulher?
2) E o que é ser mulher?
3) Agora, me fale um pouco sobre você...
4) Qual a sua formação? Cursou universidade? Como se deu esta escolha?
5) Há quanto tempo você trabalha na polícia?
6) Como você imaginava que seria seu trabalho na PM, antes do ingresso na Corporação?
7) Como foi a sua trajetória na PM, até agora?
8) Como se deu a escolha da sua profissão atual? Qual foi o principal motivo? Que aspectos foram mais relevantes para essa escolha? Teve influência de alguém nesta escolha?
9) Como seria um dia típico, na sua rotina de trabalho?
10) E como seria um dia típico de descanso? O que você gosta de fazer nos momentos de lazer?
11) Como você acha que outras pessoas enxergam você no trabalho?
12) E você? Como você se vê no trabalho?
13) O que mudou em você, depois que entrou para a PM? De alguma forma, você acredita que a entrada e atuação na PM tenham mudado alguma de suas características pessoais?
14) E o que não mudou?
15) Que características/hábitos você acredita ter desenvolvido, em decorrência da sua atuação na PM?
16) Que características/hábitos você acredita ter deixado de ter, em decorrência da sua atuação na PM?
17) Você acredita que existem diferenças na atuação e no tratamento entre homens e mulheres na PM? Por quê?
18) Quais são os principais desafios/dificuldades que você enfrenta neste ambiente de trabalho?
19) Você acredita que estes desafios existiriam, se você não fosse mulher?
20) Como é a sua relação com seus superiores?
21) Quais são os impactos do seu trabalho na sua vida pessoal? Você acredita haver interferências do trabalho no relacionamento com familiares, amigos ou parceiros?
22) Como você concilia as demandas do seu trabalho com suas demandas familiares e pessoais?
23) O que o seu trabalho na PM significa para você? Quais são os significados que você atribui ao seu trabalho na PM?

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1512752/CA