
MULHERES POLICIAIS: CONSIDERAÇÕES SOBRE O TRABALHO POLICIAL FEMININO

RESUMO

Neste artigo, busca-se relacionar questões acerca do trabalho e sua relevância social, conceituação de gênero e o trabalho feminino, a partir de um olhar sobre as transformações do mundo do trabalho e na cultura organizacional no ambiente policial-militar. A partir de revisões bibliográficas foi possível considerar que ainda há desvantagem no ambiente organizacional, pela distinção de trabalho masculino e feminino.

Palavras-chave: Trabalho. Gênero. Cultura organizacional. Ambiente policial-militar.

1 INTRODUÇÃO

A inserção e atuação da mulher no mercado de trabalho ainda são temas bastante controversos para muitos teóricos, principalmente porque envolvem inúmeras variáveis: relações de poder e dominação, sólidas concepções inerentes aos imperativos do imaginário coletivo, *status*, prestígio, hierarquia, dentre outras, sobretudo ao notar-se tal realidade através do viés da segregação sexual do trabalho.

Vários argumentos corroboram tal perspectiva. Os mais frequentes são os que advogam a causa de que as mulheres ocupam postos de trabalho inferiores aos dos homens, geralmente em função das clássicas representações sociais, aos conceitos que povoam o imaginário coletivo de uma sociedade que relaciona o feminino a um arcabouço simbólico e de imagens que sempre estão ligadas à essência da feminilidade. Apesar de o cenário atual mostrar-se mais favorável para a empregabilidade do segmento feminino, muitas questões ainda se fazem presentes.

1 Administrador de empresas e mestrando em Desenvolvimento Social pela Universidade Estadual de Montes Claros – Unimontes. franciscomalta@gmail.com

2 Doutora em Ciências Sociais pela UFMG e professora do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Social da Universidade Estadual de Montes Claros – Unimontes. mariadaluz@oi.com.br

A contextualização da dinâmica do trabalho como fator socializador, a variante feminina do trabalho, e, conseqüentemente, a análise do trabalho em detrimento do gênero, suas peculiaridades e as questões inerentes ao seu reconhecimento, sobretudo no que alude ao trabalho policial feminino (que se desenvolve em um ambiente histórica e numericamente masculino), requerem a necessidade de se abordar a questão da centralidade do trabalho e sua importância para a condição humana, já que a análise dos aspectos correspondentes ao emprego da força de trabalho, o advento mais perceptível da globalização e o destaque dado ao trabalho *versus* relações de gênero nas últimas décadas reforçam a necessidade do aprofundamento dessa discussão.

O presente artigo está organizado da seguinte forma: uma breve abordagem acerca do trabalho e sua relevância social, conceituação de gênero e ocupação feminina, as transformações do mundo laboral, cultura organizacional no ambiente policial-militar e divisão sexual do trabalho, além das questões afetadas ao reconhecimento do trabalho feminino, e apresentação das considerações finais.

2 TRABALHO E SUA RELEVÂNCIA SOCIAL

O espaço laboral situa-se como um lugar especificamente organizado para a execução das atividades de produção. Assim, a categoria de trabalho é construída por meio de diferentes tipos de ferramentas que buscam levar as pessoas a terem um modo necessário de sobrevivência. Logo, o trabalho reflete tanto a essência da vida humana como sua evolução.

Marx (1988), na obra *O capital*, conceitua o trabalho como um processo que se dá entre o homem e a natureza e é através desse trabalho que se controla, regula e realiza, por meio de suas ações, um intercâmbio de materiais com a natureza. Para Duarte (1993), é ele – o trabalho – que põe em movimento todas as forças humanas: cabeça e membros superiores e inferiores, para que possa apropriar-se dos recursos naturais na forma mais útil para sua própria vida; o que não significa afirmar, conforme expõe Marx (1993), que o trabalho é uma infinita fonte produtora de valores de uso que produz a riqueza material, mas pelo contrário, significa compreender que o trabalho é a fonte de relações sociais por excelência.

Ávila (2012) analisa a concepção marxista de trabalho através do prisma de que a reprodução é abordada somente através de um viés do processo produtivo, ao passo em que desconsidera o trabalho reprodutivo, cuja realização se dá no âmbito doméstico e elemento essencial para a reprodução social. Deste

modo, Hirata e Kergoat (1988) corroboram com a análise ao afirmarem que ainda que a “exploração seja um conceito-chave para o marxismo, base da relação antagônica entre as classes, o mesmo é insuficiente para mostrar a opressão sofrida pelas mulheres”.

O trabalho ganha ainda uma concepção humanizadora, socializadora e integradora, conforme Langer (2004), que afirma ser o trabalho o fator que permite a humanização do indivíduo e é através dele (o trabalho) que os indivíduos se reconhecem e constituem-se seres sociais, conscientes, criativos e reflexivos.

Nessa perspectiva, a categoria de trabalho é, sobretudo, toda atividade que permite ao homem exprimir o seu significado, pois demonstra ao mesmo tempo sua singularidade e participação no gênero humano, servindo de instrumento afirmador e reafirmador de seu pertencimento social, também chamado por Pateman (1983) de “participação”, que a autora caracteriza pelo fato de criar oportunidades para que as pessoas influenciem nas decisões que as afetarão. Influência essa, que pode variar muito ou pouco. A participação é assim, um caso especial de delegação, na qual um subordinado, no contexto das relações de trabalho, obtém maior controle, maior liberdade de escolha em relação às suas próprias responsabilidades.

A partir dessa abordagem, é possível considerar o conceito contemporâneo do trabalho em um cenário de permanentes transformações, sobretudo, nas relações laborais: o mundo globalizado é o produto resultante de um processo histórico-social de vastas proporções, responsável por transformar os quadros sociais e mentais orientadores tanto dos indivíduos como dos coletivos. Esse processo de formação, consolidação e globalização do capitalismo tem repercutido sobre a prática do trabalho, sobre os trabalhadores, sobre o papel e o significado que o trabalho adquire e representa na sociedade atual.

Deste modo, todas as abordagens citadas convergem sempre na mesma direção: a concepção, a execução, e as constantes transformações pelas quais perpassam a esfera do trabalho estão diretamente ligadas à relevância do papel que o indivíduo possui na sociedade, e daí decorrem, em maior ou menor intensidade, os reflexos dele (o trabalho) advindos.

3 GÊNERO E TRABALHO FEMININO

Para a contextualização da variante feminina do fator trabalho, faz-se necessário abordar o conceito de gênero, que alude à referência social do sujeito masculino ou feminino. Desse modo, Scott (1990) estabelece sua discussão para o termo “gênero” sob diferentes pontos de vista relacionados às correntes

teóricas, além de ressaltar a sua relevância para produção de pesquisas históricas que associem a categoria “gênero” ao limbo valorativo das linhas teóricas de patriarcado, marxismo e psicanálise, através da explicação para a situação de subordinação da mulher e a dominação dos homens. Scott (1990, p. 5) analisa o gênero como elemento constitutivo das relações sociais baseadas nas diferenças entre os sexos e como a primeira forma de manifestar poder, “ao mesmo tempo [que o termo “gênero” representa] categorias vazias e transbordantes, pois que, quando parecem fixadas, elas recebem, apesar de tudo, definições alternativas, negadas ou reprimidas”.

Além disso, nota-se nas abordagens sobre questões de gênero, o papel indissociável do poder, já que é este que norteia, orienta e define as relações sociais. Desta forma, a centralidade do poder é expressa por Foucault (1981, p. 89) como:

[...] a multiplicidade de correlações de força imanentes ao domínio onde se exercem as constituintes de sua organização; o jogo que através de lutas e afrontamentos incessantes as transforma, reforça, inverte; [...] formando cadeias ou sistemas ou, ao contrário, as defasagens e contradições que as isolam entre si; [...] estratégias em que se originam e cujo esboço geral ou cristalização institucional toma corpo nos aparelhos estatais, na formulação da lei, nas hegemonias sociais.

Contudo, voltando à análise scottiana de gênero, Fischer e Marques (2001) destacam a fundamentação das abordagens de Joan Scott (1990) em seus aspectos mais relevantes e que contribuem para uma melhor compreensão de sua abordagem:

- a. As relações de gênero possuem uma dinâmica própria, mas também se articulam com outras formas de dominação e desigualdades sociais (raça, etnia, classe).
- b. A perspectiva de gênero permite entender as relações sociais entre homens e mulheres, o que pressupõe mudanças e permanências, desconstruções, reconstrução de elementos simbólicos, imagens, práticas, comportamentos, normas, valores e representações.
- c. A categoria gênero reforça o estudo da história social, ao mostrar que as relações afetivas, amorosas e sexuais não se constituem realidades naturais.
- d. A condição de gênero legitimada socialmente se constitui em construções, imagens, referências de que as pessoas dispõem, de maneira particular, em suas relações concretas com o mundo. Homens e mulheres ela-

boram combinações e arranjos de acordo com as necessidades concretas de suas vidas.

e. As relações de gênero, como relações de poder, são marcadas por hierarquias, obediências e desigualdades. Estão presentes os conflitos, tensões, negociações, alianças, seja através da manutenção dos poderes masculinos, seja na luta das mulheres pela ampliação e busca do poder.

No bojo da condição emancipatória feminina, cujo trabalho seria seu maior sinônimo, outra análise se faz necessária. Se por um lado o trabalho é emancipador, por outro, possui significado completamente oposto. Beauvoir (1991) apresenta crescentemente uma clara e contraditória constatação: o duplo aprisionamento das mulheres. O aprisionamento oriundo do labor doméstico e o aprisionamento do labor oriundo das transformações proletárias capitalistas.

A autora destaca que:

[...] a mulher reconquista uma importância econômica que perdera desde as épocas pré-históricas, porque escapa do lar, e tem, com a fábrica, nova participação na produção. E a máquina que dá azo a essa modificação violenta, porque a diferença de força física entre trabalhadores masculinos e femininos se vê, em grande número de casos, anulada. Como o súbito desenvolvimento da indústria exige uma mão de obra mais considerável do que a fornecida pelos trabalhadores masculinos, a colaboração da mulher é necessária. Essa é a grande revolução que, no século XIX, transforma o destino da mulher e abre, para ela, uma nova era. (BEAUVOIR, 1991, p. 148)

A análise da questão de gênero defendida pelos autores pode ainda ser acrescida do propósito apresentado por Piscitelli (2002, p. 29) de

[...] eliminar qualquer naturalização na conceitualização da diferença sexual, pensando gênero de maneira 'não-identitária'. Isto é, rejeitando os pressupostos universalistas presentes na distinção sexo/gênero, convergem na tentativa de analisar criticamente os procedimentos através dos quais gênero é concebido como fixando identidades, e de formular conceitualizações que permitam descrever as múltiplas configurações de poder existentes em contextos históricos e culturais específicos.

Ao ser amplamente difundido e socialmente aceito o trabalho aos coletivos femininos, uma série de questionamentos acerca das peculiaridades e dos cenários nos quais há a distinção entre os segmentos masculino e feminino vêm à tona, sugerindo-nos reflexões pontuais, importantes e necessárias. Segundo Romero (2006, p. 2)

Convivendo com antigos e fortes estereótipos, percebem-se várias dificuldades enfrentadas pelos homens e pelas mulheres no contexto organizacional. Os homens tentam manter a postura autoritária, com dificuldades em expor seus sentimentos e trabalhar em equipe; as mulheres submissas a essa autoridade, encontram barreiras para galgar postos de comando. Por outro lado, têm surgido no meio organizacional algumas novidades, como a falsa idéia de que existe o modo feminino de administrar, induzindo a uma suposta guerra dos sexos, na qual homens e mulheres estão se sentindo inseguros no gerenciamento das organizações.

Os imperativos masculinos acabam sendo a tônica que orienta os processos de trabalho organizacionais policiais-militares e devido ao peso que exerce, perpetuado através da cultura presente e característica do espaço laboral. Possui papel crucial nas questões afetas à estima e subestima do trabalho, além do reconhecimento da atividade exercida e o senso de pertencimento percebido pelo colaborador.

4 AS TRANSFORMAÇÕES DO MUNDO DO TRABALHO, CULTURA ORGANIZACIONAL NO AMBIENTE POLICIAL-MILITAR E DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO POLICIAL

As transformações do mundo do trabalho permeiam todas as esferas laborais. No que alude à segurança pública, é claro, não poderia ser diferente. A divisão sexual do trabalho nessa esfera, diante de tais transformações, acaba por merecer contornos bastante peculiares.

A participação feminina nas instituições policiais sempre suscitou discussões interessantes. Para Wolff (2009), desde meados do século XX, quando a polícia militar de São Paulo admitiu pela primeira vez mulheres em seus quadros e foi a instituição policial-militar pioneira na inclusão feminina no Brasil, tal situação tem sido alvo de poucos, mas importantes estudos, pesquisas e questionamentos. Contudo, Calazans (2005, p. 33) afirma que

[...] há uma associação entre a profissionalização do trabalho policial e o ingresso de mulheres no aparelho policial militar, uma polícia menos voltada para o uso da força, direcionada para a capacidade estratégica, exigências advindas das transformações pelas quais vem passando o modelo de polícia e o próprio mundo do trabalho. Talvez o importante seja reconhecermos que as mulheres, mesmo como minorias simbólicas, em uma instituição pautada pelo paradigma da masculinidade, introduziram a lógica da diferença, uma vez que produziram desacomodação, desestabi-

lização e desorganização interna nessas instituições, colocando possibilidades de pensar o medo, o risco do ofício de polícia e um questionamento a respeito da ordem estabelecida.

A condição feminina no universo policial, sobretudo policial-militar, caracterizado principalmente pela hierarquização, enaltece a figura conhecida como “divisão sexual de gênero”. Segundo Nogueira (2010), a divisão sociosexual ganha sentido ao dar a conotação de hierarquização de gênero, ao redundar no desabonamento do trabalho feminino assalariado, desvalorizando sua força de trabalho e, por sua vez, representa uma aguda e pejorativa fragilização feminina no mundo produtivo, já que “[...] a reprodução das relações sociais capitalistas de produção é também a reprodução da divisão sócio-sexual do trabalho”. (NOGUEIRA, 2010, p. 59)

Diante de tal problemática, faz-se necessário pontuar o conceito de cultura organizacional, que segundo Mintzberg, Ahlstrand, Bruce e Lampel (2000), é a base da organização e se caracteriza por crenças comuns que se refletem nos costumes e hábitos, bem como em manifestações mais perceptíveis – histórias, símbolos, ou mesmo edifícios e produtos – que para o autor, a força de uma cultura no ambiente laboral legitima as crenças e os valores difundidos e internalizados pelos membros de uma organização. A cultura organizacional depende das pessoas e não existiria sem elas. A cultura organizacional é um conceito fundamental à construção das estruturas organizacionais. Assim, nota-se então que a cultura de uma organização é um conjunto de características que a diferencia em relação às demais. A cultura tem a função de legitimar o sistema de valores, expresso através de rituais, mitos, hábitos e crenças comuns aos membros de uma organização, que assim produzem normas de comportamento genericamente aceitas por todos.

É nesse contexto que a cultura organizacional nas instituições policiais reforça as sólidas concepções do imaginário coletivo que, historicamente, é masculino. O próprio histórico da inserção feminina nos ambientes policiais vem impregnado da cultura organizacional fundada em sólidos alicerces:

[...] sacrifício feminino pela concepção e educação das futuras gerações vistos como atribuições coerentes com suas qualificações naturais de sensibilidade e delicadeza, agora utilizadas em ações que envolvessem outras mulheres, idosos e crianças. [...] A idealização da imagem da mulher policial encontra-se na natureza maternal feminina, bem como o motivo defendido pela instituição viril para necessitar sua presença. Esse corpo feminino [...] é exposto nos espaços públicos centrais [...] de concentração seletiva [...]. (MOREIRA, 2006, p. 6)

Pode-se verificar que, culturalmente, na corporação, o emprego da mão de obra feminina é frequentemente alocada em determinadas atividades tipicamente consideradas como próprias daquele gênero, tais como teleatendimento, secretariado, relações públicas, patrulha de prevenção à violência doméstica, atividades educativas realizadas em escolas, campanhas institucionais, dentre outras, cujo fato traz à tona a análise do emprego feminino: ao lhe serem atribuídas tais atividades, há o reconhecimento do trabalho feminino ou, pelo contrário, há a segregação de gênero pelo fato de a policial militar ser vista como incapaz de executar os trabalhos que são dominados pelo gênero masculino?

D'Araújo (2003, p. 446) analisa a questão do trabalho feminino a partir da percepção que as autoridades brasileiras da área de segurança pública têm daquele grupo:

[...] o mundo feminino é classificado de forma diferente e desigual e que as qualidades masculinas são exclusivas, assim como as femininas. E, entre as características femininas, a que mais aparece é a fragilidade. Temos assim, um paradoxo: como admitir mulheres, por natureza fisicamente débeis, em uma instituição que por definição tem que lidar com o monopólio da força bruta?

Nesse sentido, Cappelle e Mello (2010) abordam a instituição policial-militar a partir do ponto de vista de um ambiente “guetizador”, ou seja, culturalmente apropriado e estimulador da segregação sexual do trabalho, por caracterizar pela presença histórica e maciçamente masculina em suas fileiras, além da clara distinção adotada para emprego de mão de obra nas atividades meio e fim, esta última, razão de ser da atividade policial – promoção da ordem pública e manutenção da paz social:

A Polícia Militar, analisada como um espaço organizacional de interação social, pode ser considerada uma espécie de *gueto masculino* no qual se admitiu o ingresso de mulheres há pouco tempo. A inserção de mulheres na organização, principalmente as do oficialato, tem ocorrido, predominantemente, em funções administrativas e de relações públicas – tidas como atividades-meio e não atividades-fim da Polícia –, percebendo-se maior dificuldade de inserção daquelas policiais que optam por seguir carreira no policiamento operacional. Somado a isso, tem-se um contexto em que a questão da violência urbana vem pressionando os órgãos de segurança pública por melhores resultados. E percebe-se também uma ação da Polícia Militar no sentido de mudar sua percepção por parte do público, passando de uma organização com a imagem marcada pela agressividade e repressão para outra que se coloca a serviço da comunidade, com um caráter mais preventivo e educativo. (CAPELLE; MELLO, 2010)

Deste modo, percebe-se a necessidade de se esmiuçar as questões culturais e socioinstitucionais que permeiam o trabalho feminino diante de suas peculiaridades e limitações.

O ambiente policial-militar, por ser historicamente dominado pelo gênero masculino, tende a privilegiá-lo. As relações de dominação e poder apresentam maior relevo e a figura feminina é relegada a um plano inferior. A partir de considerações apresentadas por Young e Hagen (2006) caracteriza tal fato como “marginalidade estrutural”, já que o ambiente policial sempre imprimiu aos símbolos masculinos respeito e propriedade, tendo dificuldade em abordar as dificuldades inerentes a gênero, somente porque a masculinidade encontra-se, historicamente, como detentora da posição principal, fato sobre o qual há consenso e compreensão. Assim, ocorre um culto da masculinidade, tendo a função de conferir prestígio à estrutura, fazendo com que as mulheres sejam difamadas, relegadas a um nível inferior, tratadas condescendentemente e tenham seu valor social negado quando são poupadas do trabalho efetivo de polícia, ou seja, seu emprego nas atividades diretamente ligadas ao policiamento ostensivo que visa à preservação da ordem pública e manutenção da paz social.

Bourdieu (2002) expõe que a dominação masculina se faz presente em todas as sociedades e legitima-se no fato de que todas essas sociedades se constituem de uma perspectiva androcêntrica, já que pressupõe e prescreve a dominação do princípio masculino (ativo) sobre o princípio feminino (passivo). Assim, a dominação masculina é uma dominação simbólica que caracteriza a banalização dessa dominação na sociedade, exercendo sobre os corpos um forte poder, sem haver necessidade de força física. Assim, a dominação é imposta e vivenciada pela presença da violência simbólica, uma “violência doce e quase sempre invisível”, um ato sutil, responsável por ocultar as relações de poder que alcançam não somente as relações entre os gêneros, mas toda a estrutura social.

Sendo o produto da inscrição no corpo de uma relação de dominação, as estruturas estruturadas e estruturantes do *habitus* são o princípio de atos de conhecimento e reconhecimento práticos da fronteira mágica que produz a diferença entre os dominados, isto é, sua identidade social, inteiramente contida nessa relação. Esse conhecimento através do corpo é o que leva os dominados a contribuir para sua própria dominação ao aceitar tacitamente, fora de qualquer manifestação da vontade, os limites que lhe são impostos, ou mesmo produzir ou reproduzir por sua prática, limites abolidos na esfera do direito. (BOURDIEU, 1995, p. 146)

Para Calazans (2003), o ingresso feminino no ambiente laboral policial-militar encontra sustentação ao ser ilustrado pela pretensão do discurso de que atualmente buscam-se outros valores mais favoráveis com o contexto social atual, como inteligência, a capacidade para intermédio na resolução de conflitos, a inovação e o trabalho em equipe. Desta forma, conflitam novas situações em que a força física não é fundamental. Um exemplo é a mediação em situações potencialmente violentas e conflitivas, atendimento a coletivos que exigem tratamento diferenciado (minorias e grupos vulneráveis em situação de vitimização) e demandas não criminais.

Os critérios considerados para que se faça a alocação das mulheres policiais-militares em determinadas atividades reforça o viés machista institucional. A subestimação do potencial feminino merece ser questionada. Conforme Kliksberg (2001), há necessidade de se superar todas as formas de discriminação que ainda subsistem, como as que são exercidas contra as mulheres, já que todos os seres humanos fazem jus ao pleno respeito e os mesmos direitos.

5 RECONHECIMENTO DO TRABALHO FEMININO

Ao se abordar as questões atinentes ao trabalho feminino, gênero e dificuldades, muito pouco se fala sobre a importância e necessidade do reconhecimento de seu trabalho. O viés machista acaba por subjugar e estigmatizar, relegando o produto laboral das mulheres a um plano inferior, subordinado aos imperativos masculinos.

O não reconhecimento do trabalho em função da divisão sexual do trabalho muitas vezes é tido como o ignorar daquele trabalho executado por determinado sexo. Tal concepção é concretamente nociva já que, além de subestimar, rejeitar e discriminar o produto laboral em função de uma segregação sexual, fragiliza, desmotiva e prejudica a produção/produktividade do segmento em questão.

Cabe destacar as considerações de Fraser (2007) acerca da interação que é regulada por um padrão institucionalizado de valoração cultural que representa algumas classes de atores sociais como pertencentes ao conceito normativo e outros que são percebidos como deficientes ou inferiores: o normal é ser heterossexual, o gay está relacionado à perversão, o correto é que as famílias sejam chefiadas por homens, as famílias chefiadas por mulheres são erradas, pessoas brancas obedecem à lei, as pessoas negras são suspeitas. O efeito, em todos esses casos, consiste na negação às minorias a condição de parceiros de fato na

interação, capazes efetivarem sua participação como iguais com os demais. Em todos os casos, conseqüentemente, uma demanda por reconhecimento é fundamental, porém percebe-se precisamente o que isso significa: com o objetivo de não valorizar a identidade de grupo, mas suplantar a subordinação, as reivindicações por reconhecimento buscam fazer do sujeito subordinado um parceiro integral na vida social, com capacidade de interagir com os outros como um par. Essas reivindicações para o reconhecimento têm por objetivo “desinstitucionalizar padrões de valoração cultural que impedem a paridade de participação e substituí-los por padrões que a promovam.” (FRASER, 2007, p. 9)

O que torna o não reconhecimento moralmente inaceitável, nessa perspectiva, é que isso nega a alguns indivíduos e grupos a possibilidade de participar, como iguais, com os demais, na interação social. A norma da *paridade participativa* invocada aqui não é sectária no sentido referido. Ela pode justificar reivindicações por reconhecimento como normativamente vinculantes para todos aqueles que concordem em seguir os termos justos da interação, sob as condições do pluralismo valorativo. (FRASER, 2007, p.13)

Segundo Taylor (2000, p. 249), “[...] a projeção de uma imagem inferior ou desprezível sobre outra pessoa pode na verdade distorcer e oprimir na medida em que a imagem é internalizada.” Há, assim, a instalação de um conflito ainda mais intenso, já que a subestimação favorecida pelo meio laboro-social acaba por induzir os sentimentos, de autosubestimação, autoflagelação, autopiedade. Além do mais, acaba por interferir diretamente no senso de pertencimento àquele meio, já que

[...] no âmbito dessas perspectivas, o reconhecimento errôneo não se limita a faltar ao devido respeito, podendo ainda infligir uma terrível ferida, aprisionando suas vítimas num paralisador ódio por si mesmas. O devido reconhecimento não é uma mera cortesia que devemos que devemos conceder às pessoas. É uma necessidade humana vital. (TAYLOR, 2000, p. 242)

Honneth (2003) afirma que ocorre uma tensão entre as pretensões da individuação e a vontade global internalizada na esfera da autorrelação prática, que, assim, leva a um conflito entre o sujeito e seu ambiente social. Assim, considerando a afirmação de Fraser (2007, p. 108), torna-se fundamental destacar o papel do não reconhecimento do trabalho feminino:

O não reconhecimento aparece quando as instituições estruturam a interação de acordo com normas culturais que impedem a paridade de participação. [...] A interação é regulada por um padrão institucionalizado de valoração cultural que constitui algumas categorias de atores sociais como normativos e outros como deficientes ou inferiores.

Nesta perspectiva, a discussão acerca das questões presentes na relação “instituição *versus* gênero” faz-se necessária para a compreensão dos dilemas femininos em um ambiente onde o gênero masculino perfaz a esmagadora maioria de seu efetivo, e contribui para a dominação historicamente sociolaboral daquele meio, grupo e instituição.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho feminino, por mais incrível que possa parecer, ainda é visto com relativo desdém, descaso, desprestígio, desmerecimento. Tal fato é confirmado pelos recentes e frequentes estudos que demonstram que a remuneração do trabalho feminino ainda é menor que a remuneração do trabalho masculino. Até hoje, em nenhum lugar do mundo há um real equilíbrio entre os laboros de homens e mulheres.

A situação feminina no mercado de trabalho realmente é bastante peculiar: dupla ou até tripla jornada, vitimização à violência simbólica, subestimação, negação de seu valor social, dentre outros fatores. Espera-se que a médio e longo prazo – sobretudo nos meios policiais, ambiente historicamente marcado pela presença masculina, no qual o viés machista acaba por impor condições, limites e dificuldades mais perceptíveis aos olhos vitimizados e subestimados em sua capacidade técnica e intelectual – a mão de obra feminina consiga administrar melhor e impor os elementos femininos e masculinos na sua profissão. Inclusive, porque a coerção, para que haja os padrões de homogeneização e padronização em função da dominância masculina, é mais presente nos primeiros anos de ingresso nas instituições policiais. Com o passar dos anos na profissão, a mulher também tem chances (e não necessariamente oportunidades) de ocupar cargos de comando. O que é bastante salutar, já que está mais do que constatada a importância do papel feminino e sua contribuição para a preservação da ordem pública e promoção da paz social, pilares das atuais políticas de segurança.

Os contornos que circundam as questões ligadas ao reconhecimento do trabalho feminino apresentam muitas nuances e encontram-se profundamente engendrados na percepção que a sociedade tem do trabalho executado por

mulheres. Ainda assim, sabe-se que os desafios são muitos, assim como as barreiras e a solidez da cultura consolidada ao longo dos séculos que acabam por dar a tônica do preconceito institucional, muitas vezes (quase sempre) velado; o que não impede a união de esforços para que a força e a qualidade do trabalho feminino seja cada vez mais notada e enaltecida, visto suas características extremamente peculiares e necessárias.

Não se sugere aqui que haja uma sobreposição de trabalho de uma categoria sexual em detrimento de outra. Não. Propõe-se que se faça uma reflexão acerca dos papéis de cada uma, seus espaços públicos, áreas de atuação e complementaridade, além de uma atenta e profunda análise para as questões que caracterizam a divisão sexual do trabalho – que tem um peso maior quando há o histórico da maciça presença masculina – há razão de ser? Há justificativa outra que não o peso da misoginia? Tal costume encontra de fato fundamento prático?

É sobre estas questões que se nota uma ausência de reflexão. Reflexão que se faz necessária e que pode ter uma consequência verdadeiramente libertadora para o grupo em desvantagem no ambiente organizacional, reflexo da imagem social da qual aquele grupo é visto. Deve haver um ambiente no qual existam oportunidades e condições de participação de todos, independentemente das questões de gênero, a todos os envolvidos. Identidade, reconhecimento, valorização, senso de pertencimento, afirmação individual e de grupo do papel social: fatores responsáveis pelo envolvimento e desenvolvimento da nossa sociedade.

Afinal, a sociedade é plural e necessita do olhar público para sua diversidade. Diversidade presente na pluralidade institucional que dirige os esforços institucionais para o social.

POLICE WOMEN: CONSIDERATIONS ABOUT FEMALE POLICE WORK

Abstract

This article seeks to relate questions about the work and its social relevance, conceptualization gender and women's work, from a look at the changing world of work and organizational culture in the police-military environment. From literature review was possible to consider that there is a disadvantage in the organizational environment, the distinction between male and female labor.

Keywords: Work. Gender. Organizational culture. Military police environment.

REFERÊNCIAS

- ÁVILA, Maria Betânia. *Trabalho, desenvolvimento e os impactos na vida cotidiana*. São Paulo: Fundação Friedrich Ebert, 2012.
- BEAUVOIR, S de. *O segundo sexo*. 8. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1991.
- BOURDIEU, Pierre. A dominação masculina. *Educação e Realidade*, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 133-184, jul./dez. 1995.
- BOURDIEU, Pierre. *A dominação masculina*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
- CALAZANS, Márcia Esteves de. *A constituição de mulheres em policiais: um estudo sobre policiais femininas na Brigada Militar do Rio Grande do Sul*. Dissertação (Mestrado Psicologia Social e Institucional) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2003.
- CALAZANS, Márcia Esteves de. *Polícia e gênero: mulheres na polícia ostensiva*. 2007. Disponível em: <<http://observatoriodeseguranca.org/node/761>>. Acesso em: 16 mar. 2014.
- CALAZANS, Márcia Esteves de. Polícia e gênero no contexto das reformas policiais. *La Salle - Revista de Educação, Ciência e Cultura*, v. 10, n. 2, 2005.
- CAPPELLE, M. C. A.; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes. *Mulheres policiais, Relações de Poder e de Gênero na Polícia Militar de Minas Gerais*. RAM. *Revista de Administração Mackenzie*, v. 11, p. 1-25, 2010.
- D'ARAÚJO, Maria Celina. Pós-modernidade, sexo e gênero nas Forças Armadas. *Security and Defense Studies Review*, v. 3, n. 1, 2003. Disponível em: <<http://www3.ndu.edu/chds/journal/index.htm>>. Acesso em: 16 mar. 2014.
- DUARTE, R. A. P. *Mimeses e racionalidade: a concepção de domínio da natureza em Theodor W. Adorno*. São Paulo: Loyola, 1993.
- FOUCAULT, Michel; MACHADO, Roberto. *Microfísica do poder*. 2. ed. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1981.
- FRASER, Nancy. *Reconhecimento sem Ética?* São Paulo: Lua Nova, 2007.
- FISCHER, Izaura Rufino; MARQUES, Fernanda. *Gênero e exclusão social*. Recife: Fundaj, Inpso, 2001. 14f.
- HAGEN, Acácia Maria Maduro. *O trabalho policial: estudos da polícia civil do Estado do Rio Grande do Sul*. São Paulo: IBCCRIM, 2006. (Monografias; 39).
- HIRATA, Helena; KERGOAT, Daniele. A classe operária tem dois sexos. *Revista Estudos Feministas*, Rio de Janeiro, 1988.
- HONNETH, Axel. *Luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais*. Trad. Luiz Repa. São Paulo: Ed. 34, 2003.

- KLIKSBERG, Bernardo. *Falácias e mitos do desenvolvimento social*. São Paulo: Cortez; Brasília: UNESCO, 2001. 175 p.
- LANGER, André. O trabalho como essência do Homem. *Revista Vinculando*, 2004. Disponível em: <<http://www.ihu.unisinos.br/uploads/publicacoes/edicoes/1162403241.65pdf.pdf>>. Acessado em: 5 dez. 2011.
- MARX, Karl. *O capital*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1988.
- MARX, Karl. *Manuscritos económico-filosóficos*. Lisboa: Edições 70, 1993.
- MINTZBERG, Henry; AHLSTRAND, Bruce; LAMPEL, Joseph. *Safári de Estratégia*. Porto Alegre: Bookman, 2000.
- MOREIRA, Rosemeri. *Entre o escudo de Minerva e o manto de Penélope: a feminização da polícia Militar do Paraná, uma prática dicotomizada (1975-1980)*. Exame de qualificação. Maringá: Universidade Estadual de Maringá, 2006.
- NOGUEIRA, Cláudia Mazzei. As relações sociais de gênero no trabalho e na reprodução. *Aurora*, Marília, ano 4, n. 6, ago. 2010. Disponível em: <<http://www.marilia.unesp.br/Home/RevistasEletronicas/Aurora/6%20NOGUEIRA,%20Claudia%20Mazzei.pdf>>. Acesso em: 15 ago. 2011.
- PATEMAN, Carole. *Participation and democratic theory*. New York: Cambridge University Press, 1983.
- PISCITELLI, Adriana. Recriando a categoria mulher. In: ALGRANTI, L. M. (Org.). *A prática feminista e o conceito de gênero*. Campinas: UNICAMP, 2002. (Textos Didáticos, n. 48).
- ROMERO, Sonia Mara Thater. Relações de gênero no contexto organizacional. *CAESURA, ULBRA*, Canoas, n. 28, p. 99-111, jan./jun. 2006.
- SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. *Educação e Realidade*, v.16, n. 2, p.5-22, jul./dez. 1990.
- TAYLOR, C. A política do reconhecimento. In: TAYLOR, C. *Argumentos filosóficos*. São Paulo: Loyola, 2000.
- WOLFF, Cristina Scheibe. A ditadura militar e a face maternal da repressão. *Espaço Plural*, v. 10, p. 56-65, 2009. Unioeste.