



GÊNERO E RELAÇÕES DE TRABALHO:

A INSERÇÃO DAS MULHERES NA POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS

Sandra Margarete de Oliveira Cotta

Policial Militar em Minas Gerais. Mestre em Ciências Sociais (PUC Minas) e licenciada em História (FPL). Especialista em Gestão em Políticas Públicas com ênfase em gênero, raça e etnia (UFOP).

Resumo: apresenta algumas considerações sobre a inserção das mulheres na PMMG, procurando destacar questões ligadas ao gênero e às relações de trabalho. Para entender o processo de inserção das mulheres no campo policial militar buscou-se fazer uma breve revisão histórica sobre a representação das mulheres na sociedade e

no mercado de trabalho, bem como a inserção das mulheres nas polícias militares de alguns Estados da federação brasileira para se chegar a “inserção condicionada” das mulheres na Polícia Militar de Minas Gerais.

Palavras-chave: Trabalho, gênero, Polícia Militar de Minas Gerais.

Introdução

Em meados do século XX as mulheres começaram a ingressar nas estruturas policiais militares dos estados brasileiros. A primeira experiência nesse sentido ocorreu em 1955, quando foi instituído, no Estado de São Paulo, o primeiro corpo de policiamento especial feminino. Vinte anos mais tarde essa modalidade de trabalho se expandiu para outros estados: Paraná (1977), Amazonas (1980) e, em 1981, para Minas Gerais e Rio de Janeiro. Conforme Calazans, (2004), existe a participação de mulheres no ofício de polícia em 26 estados da Federação brasileira.

Inicialmente, os papéis que foram atribuídos às mulheres ingressantes nessas instituições estavam ligados aos interesses dos gestores, que tendiam a colocar a mulher policial em um lugar subordinado, o lugar de mulher.

Em Minas Gerais a ideia de inserir a mulher na corporação foi amadurecendo forma lenta e gradual, que teve maior impulso com a crescente participação da mulher em novos postos de trabalho e principalmente das experiências bem sucedidas das polícias dos outros Estados.

Em 1981 a PMMG criou a Companhia de Polícia Feminina, composta por cerca de 110 mulheres, que, após a conclusão do curso de formação, foram promovidas à graduação de 3º sargentos.

Adentrar num mundo até então desconhecido e dominado particularmente pelo paradigma da masculinidade e, mais importante, do ideal de certa masculinidade, além de ser acessado até então apenas por homens, trouxe (e ainda traz) consequências para essas mulheres. Pode-se apontar como elementos iniciais o uso da força, do poder, da hierarquia e da disciplina, social e culturalmente definidos como características masculinas, ideais para o serviço militar. As mulheres, por sua vez, são vistas como genuína e naturalmente amáveis, passivas, acolhedoras, maternais e, portanto, destituídas de agressividade, de força física e de frieza, pensamento que ainda é comum no ambiente militar.

As características físicas das mulheres são, vistas como elementos “limitadores” da capacidade para o desempenho de diversas tarefas militares, sobretudo aquelas relacionadas ao serviço operacional e principalmente aos serviços especiais. A definição dos lugares como espaços de execução das

atividades das policiais femininas torna mais clara a construção discursiva da divisão sexual do trabalho e atribui à policial mulher o espaço do cuidado, da proteção e da orientação.

A instituição policial militar nasce regada de simbolismo, valores, crenças, comportamentos e maneiras comuns de ver o mundo, compartilhadas pelos sujeitos, o que origina uma identidade militar. Nas palavras de Foucault (2000, p. 117):

O soldado é antes de tudo alguém que se reconhece de longe; que leva os sinais naturais de seu vigor e coragem, as marcas também de seu orgulho: seu corpo é o brasão de sua força e de sua valentia; e se é verdade que deve aprender aos poucos o ofício das armas, as manobras como a marcha, as atitudes como porte de cabeça se originam, e boa parte, de uma retórica corporal da honra.

Foucault (2000) exemplifica o “tipo ideal de ser militar”, imagem esta que é reforçada na instituição policial pelos seus integrantes. Diante desse cenário de sacralização masculina se inserem as mulheres. Numa realidade cotidiana desafiadora, tensa e, muitas vezes, conflituosa.

Em geral, os discursos são centrados nas distinções de papéis (estereotipados) e, em grande parte, valorizam as diferenças biológicas. Procuram atribuir uma identidade à Polícia Feminina que deveria ser incorporada pelas mulheres policiais. Identidade essa que está amarrada às normas, à legislação e aos costumes pré-estabelecidos que proporcionaram definições identificadoras para a polícia feminina. Nesse sentido, as desigualdades de gênero entre homens e mulheres, longe de serem minimizadas, acabam sendo reforçadas e legitimadas no espaço institucional. É um processo sócio-histórico que acompanha a trajetória profissional dessas policiais desde sua inserção na caserna.

Mulheres no mercado de trabalho: um olhar para a história

A análise sobre a inserção das mulheres no mercado do trabalho é parte importante do debate sobre a desigualdade de gênero em nossa sociedade e pode ser abordada sob diversos aspectos. A participação das mulheres no mundo do trabalho não é um fenômeno das sociedades modernas, pois sempre existiu em várias sociedades e em todas as épocas e lugares:

A mulher das camadas sociais diretamente ocupadas na produção de bens e serviços nunca foi alheia ao trabalho. Em todas as épocas e lugares tem ela contribuído para a subsistência de sua família e para criar a riqueza social. Nas economias pré-capitalistas, especificamente no estágio imediatamente anterior à revolução agrícola e industrial, a mulher das camadas trabalhadoras era ativa: trabalhava nos campos e nas manufaturas, nas minas e nas lojas, nos mercados e nas oficinas, tecia e fiava, fermentava a cerveja e realizava outras tarefas domésticas. Enquanto a família existiu como uma unidade de produção, as mulheres e as crianças desempenharam um papel econômico fundamental (SAFFIOTI, 1976, p. 17)

Embora jurídica, social e politicamente as mulheres fossem consideradas inferiores aos homens, sempre desempenharam relevante papel econômico, fato muitas vezes ignorado ou minimizado pela sociedade que subordina as mulheres em razão do gênero.

Em determinadas culturas as mulheres desempenharam papéis sociais reconhecidos, entretanto, o que nos é dado a conhecer através da história é que houve sempre um modelo de dominação masculina transversal nas diversas áreas da vida em sociedade.



Ainda que tenha havido mudanças relevantes e que as mulheres há muito estão no mercado de trabalho, o seu lugar na nossa sociedade ainda é vinculado ao cuidado ou às atividades que exigem certa sensibilidade e, além disso, ainda lhes cabe predominantemente a responsabilidade pelos afazeres domésticos (cuidar da casa, das crianças, cozinhar), tarefas estas que não são valorizadas como um trabalho ou como atividade econômica que pode ser remunerada e reconhecida; ao contrário, são vistas como obrigação das mulheres. Por outro lado, os homens são vistos como mais racionais, equilibrados e capazes, portanto, seriam os provedores e podem/devem trabalhar em melhores postos, em tarefas vistas como de maior prestígio e poder. Chies (2010) adverte que essas características refletem a posição de inferioridade feminina também no mercado de trabalho. Nesse sentido, para Saffioti (2001, p. 08) “a sociedade delimita, com bastante precisão, os campos em que pode operar a mulher, da mesma forma como escolhe os terrenos em que pode atuar o homem”. Esses terrenos são claramente ligados ao domínio público (lugar do masculino) e ao privado (espaço feminino). Essa dicotomia está estritamente vinculada à divisão sexual do trabalho.

Conforme Hirata e Kergoat (2007) é preciso ir além do fato de que a divisão sexual do trabalho revela desigualdades. É importante refletir também sobre a persistência destas desigualdades, analisando-as histórica e socialmente, pois só assim é possível compreender sua origem. As autoras buscam incrementar a conceitualização da divisão sexual do trabalho e, para tanto, apontam que tal divisão tem dois princípios organizadores:

o “princípio de separação” (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o “princípio hierárquico” (um trabalho de homem “vale” mais que um trabalho de mulher). Esses princípios podem ser aplicados mediante um processo específico de legitimação, a ideologia naturalista. Esta rebaixa o gênero ao sexo biológico, reduz as práticas sociais a “papéis sociais” sexuados que remetem ao destino natural da espécie (HIRATA, KERGOAT, 2007, p. 599).

Embora esses princípios possam ser estendidos a diferentes sociedades, na realidade (ou concretamente) o que se vê é uma incrível variação da divisão sexual do trabalho, exatamente porque não é possível pensar que existam habilidades essencialmente femininas ou masculinas. Em outras palavras, trata-se de construções sociais; logo, não há um modelo geral que se aplica e sirva para todas as sociedades. Mas, por outro lado, de acordo com as autoras, a distância entre os grupos de sexo se mantém estável.

Nas chamadas sociedades ocidentais, a industrialização e o desenvolvimento capitalista transportaram as mulheres para fora de casa, conseqüentemente ocorreram transformações na sociedade. Houve crescimento do trabalho feminino nas fábricas, mas pautado pela desigualdade nas condições de trabalho e de salário. Infelizmente, como aponta Neves (2006), a inserção das mulheres nas indústrias ocorreu na forma de “inserção excluída”, pois elas ocuparam e ainda ocupam funções menos qualificadas e com menor mobilidade ocupacional. Além disso, com o processo de globalização e de reestruturação produtiva, para diminuir custos teve início o modelo de subcontratação, com forte presença feminina, de modo que as condições de trabalho se tornaram mais precárias.

Outros fatores históricos que também impulsionaram a entrada das mulheres no mercado de trabalho, período em que houve uma verdadeira massificação, foram as duas grandes Guerras Mundiais. Nesses momentos os homens estavam nos campos de batalhas e, assim, as mulheres assumiram postos de trabalho antes masculinos, além de terem de ficar à frente da casa, como chefes de família. No final da Segunda Guerra as mulheres representavam a maioria da força de trabalho nas fábricas.

No final do século XIX no Brasil também não foi diferente, pois grande parte do trabalho não especializado e precário era realizado por mulheres e crianças:

Quando o Brasil realizou seu primeiro censo, em 1872, quase a totalidade dos trabalhadores industriais eram



mulheres. Cabe focalizar a indústria têxtil que, no momento, era a mais importante do país. [...] No ramo têxtil, quando do censo de 1920, no momento em que este setor apresentava ainda alto significado no contexto brasileiro, as mulheres contribuíram com mais de 65% dos contingentes humanos aí empregados e com cerca de 70% de mão de obra do setor de confecções (SAFFIOTI, 1982, p. 118).

Hirata (2000) afirma que o ingresso da mão de obra feminina no mercado de trabalho ocorreu em condições excludentes, com baixa remuneração, sem a possibilidade de promoção na carreira e praticamente sem direitos sociais. O trabalho feminino permaneceu e ainda permanece desprezado e sem valor social devido às diversas implicações culturais e sociais. O desenvolvimento foi lento e precário e, em muitos aspectos, continua sendo até hoje.

Em meados do século XX, o país passou por importantes transformações demográficas, culturais e sociais e o cenário em relação ao trabalho feminino ganhou nova roupagem, com mudanças em diferentes dimensões, inclusive quanto ao perfil etário da trabalhadora:

Além dessas transformações demográficas, mudanças nos padrões culturais e nos valores relativos ao papel social da mulher alteraram a identidade feminina, cada vez mais voltada para o trabalho remunerado. Ao mesmo tempo, a expansão da escolaridade e o ingresso nas universidades viabilizaram o acesso delas a novas oportunidades de trabalho. Todos esses fatores explicam não apenas o crescimento da atividade feminina, mas também as suas transformações no perfil da força de trabalho. As trabalhadoras, que, até o final dos anos 70, em sua maioria, eram jovens, solteiras e sem filhos, passaram a ser mais velhas, casadas e mães. Em 2005, a mais alta taxa de atividade feminina, 74%, é encontrada entre mulheres de 30

a 39 anos, 69% das mulheres de 40 a 49 anos e 54% das de 50 a 59 anos também são ativas (BRUSCHINI, 2007, p. 540-541).

A expansão da escolaridade é um dos fatores que impulsionou as mulheres para as universidades, buscando projetos profissionais para além dos “guetos” tradicionais, o que as levou a ocupar diversos cargos. O resultado disso é a convergência de vários fatores de transformação cultural ocorridos nos anos 1960, mas principalmente nos 1970, com os movimentos sociais e políticos que contribuíram de maneira fundamental para que as transformações ocorressem (BRUSCHINI, 2007). É importante mencionar que a partir da inserção de mulheres no mercado de trabalho, a identidade tradicional de “provedor” associado aos homens também foi influenciada.

As mulheres brasileiras conquistaram importantes direitos, entre os quais o direito de votar a partir dos 21 anos de idade (Código Eleitoral de 1932), tendo a Constituição Federal do Brasil de 1934 reduzido esta idade para 18 anos. O Código Civil de 1962, por sua vez, trouxe a promulgação da Lei Federal nº 4.121, designada do Estatuto da Mulher Casada. Um dos maiores méritos dessa lei era banir a incapacidade feminina, anulando muitas normas consideradas discriminadoras. Assim, foi consagrado por meio desse instrumento legal o princípio do livre exercício profissional pela mulher casada, permitindo a ela que ingressasse livremente no mercado de trabalho. Todavia, embora esse estatuto tenha garantido às mulheres a liberação para o trabalho, não as libertou do autoritarismo masculino.

Com a Constituição Federal brasileira de 1988, as mulheres conquistaram direitos sociais importantes, como a eliminação do homem como cabeça do casal e o estabelecimento de funções iguais para ambos os sexos no espaço familiar. Conquistas precedidas de grandes lutas e movimentos das mulheres brasileiras. A inserção feminina no mundo do trabalho se ampliou de tal forma que as mulheres começaram a ocupar cargos tidos como masculinos, como aponta o IPEA (2011):



[...] as mulheres têm consolidado, ao longo das últimas décadas sua participação no mercado de trabalho no Brasil, que deixa, aos poucos, de ser percebida como secundária ou intermitente. A inserção das mulheres nesta realidade é, no entanto, marcada por diferenças de gênero e raça. Além de estarem menos presentes do que os homens no mercado de trabalho ocupam espaços diferenciados, estando sobrerrepresentadas nos trabalhos precários. Ademais, a trajetória feminina rumo ao mercado de trabalho não significou a redivisão dos cuidados entre homens e mulheres, mesmo quando se trata de atividades remuneradas [...] (IPEA, 2011, p. 27).

O IPEA aponta que as mulheres têm se sobressaído no campo do trabalho. No entanto, apesar de terem assumido cargos anteriormente pensados como masculinos, conquistado alguns espaços, muitas delas permanecem nas configurações sociais dos lugares de mulheres:

Embora mudanças e continuidades coexistam, o deslocamento hoje das fronteiras do masculino e do feminino deixa intacta a hierarquia social que confere superioridade ao masculino, hierarquia sobre a qual se assenta a divisão social do trabalho. Enquanto a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, trabalho assalariado e trabalho doméstico for pertinente exclusivamente para as mulheres, as bases em que se sustenta essa divisão sexual não parecem estar ameaçadas em seus fundamentos (HIRATA, 2003, p. 20).

Na atualidade é crescente a quantidade de profissionais do sexo feminino no mercado de trabalho e nos campos social e econômico, o que pode, em alguns casos, permitir alguma autonomia às mulheres. No entanto, ainda há um fosso em termos de equiparação salarial entre homens e mulheres, muitas vezes em uma mesma profissão. Além disso, ao atravessarmos o trabalho

feminino com classe e raça, certamente este fosso aumenta e agora não apenas entre homens e mulheres, mas também entre mulheres e mulheres.

Refletindo sobre o pensamento de Hirata (2003) pode-se dizer que o ingresso das mulheres no mundo do trabalho não trouxe equilíbrio nas funções atribuídas aos sexos; na verdade, muitas vezes até reforça as desvantagens vividas pelas mulheres, que atualmente compartilham com os homens a provisão financeira da família, juntamente com a responsabilidade da esfera reprodutiva, cuidando dos filhos e da casa, o que perpetua uma desigual e desfavorável divisão sexual do trabalho para elas.

Feita essa consideração, é importante que as políticas públicas e os programas de ações e estratégias voltados para “compensar” as dificuldades enfrentadas pelas mulheres devido à sua condição de gênero sejam mais claras e efetivas, a fim de garantir maior acesso das mulheres no mercado de trabalho. Apesar de todas as conquistas que alcançaram, principalmente no campo do trabalho, não foram eliminados os estereótipos e estigmas construídos a partir do gênero.

A inserção das mulheres nas Polícias Militares do Brasil

Observa-se que, no decorrer da história, o lugar das mulheres na sociedade e no mercado de trabalho é sempre marcado por lutas, resistências e contradições. O trabalho na Polícia Militar não escapa a essa regra. As pressões sobre o gênero feminino nas polícias militares brasileiras foram intensas, ainda mais em um ambiente de trabalho “dominado” pela masculinidade. Entretanto, mesmo com todos os ingredientes de conflitos, tensões e preconceitos consolidou-se a participação feminina nas forças públicas do Brasil. Ou seja, de algum modo, as mulheres desafiam os persistentes papéis socialmente construídos e reservados aos homens. Vê-se, assim, a inserção das mulheres nas polícias.



Desde os primórdios da humanidade, de maneira muitas vezes informal, mas não menos decisiva, as mulheres participaram de guerras e guerrilhas, estando efetivamente envolvidas em processos de resistências e de enfrentamentos militares.

As míticas amazonas Joana d’Arc, Maria Quitéria, entre tantas outras são exceções e muitas delas são identificadas como pessoas predestinadas a lutar em defesa da nação e, para cumprirem sua missão, vestem-se como homem, pois, historicamente, o guerreiro é identificado como homem e seus símbolos identificadores são a arma e a vestimenta (SCHACTAE, 2011, p. 18).

Há então situações de participação pontual de mulheres que integraram o panteão daquelas que tiveram as suas vidas intrinsecamente ligadas à guerra. Com o advento dos grandes conflitos mundiais do século XX, as mulheres passaram a ser admitidas nos exércitos.¹ Despontaram as enfermeiras que atuavam nos hospitais militares e, em alguns casos, nos campos de batalha, no socorro aos feridos. Contudo, sua presença na história também foi tornada invisível, por força de uma construção histórica e social de superioridade masculina.

Destaca-se que a inserção das mulheres nos espaços policiais e militares dos estados brasileiros, principalmente a partir da década de 1970, se concretizou num momento de importante atuação do movimento feminista, que tinha como principal pauta a emancipação das mulheres no Brasil. Entretanto, na década de 1930, as sufragistas já sugeriam a criação de uma polícia feminina no Brasil. Conforme descreve Moreira (2017), na II Conferência da Federação Brasileira para o Progresso Feminino (FBPF), ocorrido em 1931, foi apresentado o pedido para a criação de uma polícia feminina nos moldes

¹ Com exceção de Maria Quitéria, que foi a primeira mulher a ser reconhecida por assentar praça numa unidade militar das Forças Armadas Brasileiras e a primeira mulher a entrar em combate pelo Brasil, em 1823

ingleses. Do mesmo modo, Bertha Lutz (1894-1976), quando deputada, defendia essa ideia no anteprojeto de Lei para a criação do Departamento Nacional da Mulher. Lutz acreditava que a proteção e vigilância de mulheres, crianças e idosos deveria ser executada por mulheres.

Na década de 1940 as mulheres que participaram do Movimento Político Feminino (MPF) retomaram a ideia de Lutz sobre a necessidade de criar uma Polícia feminina (MOREIRA, 2016). Contudo, a participação das mulheres nas polícias brasileiras se efetivou apenas em 1955, “sendo vista como uma estratégia de modernização de uma instituição eminentemente autoritária” (RIBEIRO, 2016, p. 02). O Estado de São Paulo teve a primeira experiência, tendo como principal ícone a figura de Hilda Macedo, que esteve à frente do comando da Polícia feminina paulista por 19 anos. Oficialmente, São Paulo foi o primeiro estado do Brasil a lançar uma polícia feminina uniformizada. A instituição foi criada em 12 de maio de 1955, por meio do Decreto nº 24.587, emitido pelo então governador de São Paulo, Jânio Quadros. Contudo, apenas quatro anos depois, em 1959, por meio da Lei nº. 5235 foi estabelecida a carreira de Polícia Feminina de São Paulo.

A ideia de empregar mulheres em missões policiais no Brasil surgiu na década de 50 e foi uma mulher, em 1953, que apresentou, no primeiro Congresso Brasileiro de Medicina Legal e Criminologia, sua tese da necessidade de criação de uma polícia de mulheres e defendia que as mulheres eram tão competentes quanto os homens para realizar trabalho de policial. Isso foi em 1953 e a mulher era Hilda Macedo, Assistente de cadeira de Criminologia da Escola de Polícia (SOUZA, 2011, p. 12).

Conforme menciona Moreira (2017), as primeiras policiais não possuíam as prerrogativas de funcionárias públicas, uma vez que suas contratações eram extranumerárias; assim, a situação funcional não era bem definida. Elas não tinham planos de carreira e eram submetidas a um rigoroso controle



moral, explícito nos regulamentos e controlado pelos olhares dos policiais masculinos.

Diferentemente das vagas oferecidas aos homens, os critérios de recrutamento delineavam que as mulheres que se interessassem em ingressar na carreira militar “deveriam ser solteiras, sem encargos familiares” (Decreto-Lei nº 24.548, de 12 de maio de 1955). Às mulheres solteiras que tinham filhos não era permitido sequer a inscrição no concurso.

Em 1959, quando as profissionais foram reconhecidas como funcionárias públicas, a maternidade e o matrimônio foram permitidos, desde que elas passassem pelo estágio de estabilidade no cargo, cujo prazo era de cinco anos², sendo que dois dos requisitos deste estágio eram não contrair matrimônio e gravidez neste período. Moreira (2016) pontua que gravidez e matrimônio contraídos antes do prazo estabelecido de cinco anos na carreira policial militar foram motivos de baixas³ ou demissões sumárias, pois eram consideradas faltas graves. As atividades policiais deveriam vir em primeiro plano e eram vistas como um sacerdócio que, como tal, exigia das mulheres a abdicação da vida privada em favor da profissão.

O modelo paulista de leis, decretos, regulamentos disciplinares, normas internas e portarias foi replicado em outros estados brasileiros. Em 1977 o Estado do Paraná criou o primeiro Pelotão de Polícia Feminina, seguido pelo Estado do Amazonas em 1980. Minas Gerais, Rio de Janeiro, Pará em

² A estabilidade no cargo público foi estabelecida pela Constituição Federal brasileira de 1988 e é adquirida após três anos de efetivo exercício, observadas condições específicas e caso o servidor seja aprovado no estágio probatório em curso desde então. Descrito pelo art. 41 da Constituição, por sua vez, o estágio probatório pode ser definido como um lapso de tempo no qual a aptidão e capacidade do servidor serão avaliadas de acordo com os seguintes critérios: assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade. Embora o artigo mencionado não estabeleça como critérios de estabilidade o matrimônio e a gravidez, foi uma exigência que perdurou até meados de 1995 na PMMG.

³ “Baixa” é um termo utilizado nos quartéis militares e significa o pedido de demissão das fileiras pelo próprio policial.

1981, Paraíba em 1985, Santa Catarina em 1987. Esses foram os estados que criaram as primeiras instituições militares brasileiras que admitiram mulheres no quadro de policiais militares. Entre o final da década de 1970 e início da de 1990 ocorreu o ingresso de mulheres em muitas instituições militares brasileiras.

Após o Golpe Civil-Militar de 1964 as polícias militares brasileiras recaíram formalmente sob a responsabilidade do Exército. O Estado-Maior do Exército Brasileiro, por meio da IGPM (órgão responsável pela coordenação, elaboração de diretrizes e expedição de documentos normativos relativos às Polícias Militares Estaduais), procurou acabar com o pluralismo policial existente naquele período (Guarda Civil, Polícia Rodoviária e Departamento Estadual de Trânsito) encarregando à Polícia Militar as atribuições de policiamento ostensivo fardado com a realização de ações preventivas e repressivas.

No final da década de 1970, a IGPM autorizou a inserção de mulheres nas polícias militares. Cada polícia poderia, então, criar um corpo policial feminino, com “determinados graus hierárquicos, assemelhados ao da hierarquia militar”, ou seja, conforme o padrão do exército. Segundo Calazans (2005), após a era da ditadura militar, o ingresso das mulheres nas Polícias brasileiras surgiu como uma tentativa de modificar a visão que se tinha dos órgãos policiais, pois a imagem da PM ainda estava atrelada ao período da ditadura.

A autorização para o ingresso das mulheres nas polícias militares brasileiras se insere no contexto da ditadura, mas é, sobretudo, na década de 1980 - período de abertura política e de redemocratização - que a maioria dos estados brasileiros criou seu corpo de policiais femininas. “O que parece lhe acrescentar outros objetivos, como o de modernizar as polícias militares e ‘humanizar’ sua imagem social, fortemente marcada pelo envolvimento anterior com a ditadura” (SOARES e MUSUMECI, 2005, p. 29). Calazans (2003) enfatiza que o ingresso de mulheres nas polícias militares não se explica somente pelo processo de humanização e modernização, mas



por outros motivos, entre os quais a crise da instituição policial, que está relacionada a uma crise da valorização da “força física” e da “identificação tradicional com a figura masculina”. Ela afirma ainda que o ingresso de mulheres nas instituições militares vinculava-se a uma polícia menos voltada para o uso da força, direcionada para a capacidade estratégica, exigências advindas das transformações pelas quais vinham passando o modelo de polícia e o próprio mundo do trabalho.

A ideia de humanização das polícias ao adotarem as mulheres em suas fileiras é recorrente em vários estados brasileiros, como apontam alguns autores (LIMA, 2002; CALAZANS, 2003; 2005; MOREIRA, 2008; MELO, 2013 e SOUZA, 2014). Mais do que isso, são discursos pautados num contexto em que o gênero é essencializado e as mulheres são vistas como pessoas talentosas para o trabalho voltado para o cuidado.

Mulheres na Polícia Militar de Minas Gerais: uma inserção condicionada

A ideia de se criar um efetivo feminino na Polícia Militar de Minas Gerais surgia na década de 1980, e foi amadurecendo e sendo aceita em razão da participação das mulheres em novos e muitos postos de trabalho, bem como das experiências bem sucedidas de outras polícias.

Em 1981 foi lançado o edital para a inserção da mulher na Polícia Militar em Minas Gerais, divulgação foi intensa e teve a participação da imprensa escrita e televisiva, e radiofônica. Foi também divulgado por meio de cartazes produzidos pelo setor responsável pela seção de assuntos civis da Polícia Militar (PM5). A notícia viralizou por toda Minas Gerais, chegando a outros Estados. Muitas mulheres saíram do interior para a capital em Belo Horizonte com objetivo de prestarem o concurso.

Para se inscreverem, as candidatas deveriam preencher alguns requisitos como: ser brasileira, ter entre 18 e 25 anos de idade, possuir idoneidade moral, sanidade física e mental, altura mínima de 1,56 metro, ser solteira e possuir o 2º grau (antigo Ensino Médio) completo.

FIGURA 1



CARTAZ QUE DIVULGOU O CONCURSO PARA INSERÇÃO DA MULHER NA PMMG

Fonte: Polícia Feminina: Novo horizonte na Polícia Militar. Edição Comemorativa da 1ª Turma de 3º Sargentos PM Femininos da PMMG. Belo Horizonte: Seção de Assuntos Cívicos. PM5, 1982.

Ser solteira (e sem filhos) era uma exigência somente para as mulheres e isto se relacionava ao fato de que elas não deveriam ter comprometimento com família e filhos, as mulheres policiais só poderiam se casar decorridos dois anos após o ingresso — período de estabilidade profissional. Os homens poderiam entrar solteiros ou casados, mas os casados deveriam ter formação técnica como datilógrafo, carpinteiro, pedreiro ou possuir carteira de motorista.

O processo seletivo consistia em prova escrita, testes físicos (flexões de braço, corrida e abdominais), exames psicológicos e clínicos (hemograma, exame de urina, eletrocardiograma e eletroencefalograma), além dos exames odontológicos, ortopédicos e oftalmológicos. Inscreveram-se 2.440 mulheres, que foram reduzidas a 500 candidatas de acordo com a eliminação



nas diferentes fases do concurso público. Ao final, foram classificadas 120 mulheres e, destas, 112 se formaram. As aprovadas no concurso deveriam realizar um curso de seis meses, com início em 1º de setembro de 1981 e término em abril de 1982. Após concluírem o curso, seriam promovidas à graduação de 3º Sargentos⁴. Por meio do decreto nº. 21.336, de 29 de maio de 1982 foi instituída a Companhia de Polícia Feminina, composta inicialmente pelas 112 mulheres que concluíram curso de formação na Academia da Polícia Militar em 02 de abril de 1982.

O edital de convocação para a Polícia Militar trazia em seu artigo primeiro a seguinte redação:

Artigo 1º - A 3º Sargento da polícia Militar feminina (Sgt PM Fem) exercerá na Polícia Militar o trabalho específico de policiamento ostensivo fardado, previsto no Decreto Lei 667, de 02 de julho de 1969, executando missões impostas à Unidade Operacional que estiver vinculada, especialmente quando:

- I Policiamento em locais de eventos frequentados por mulheres, menores ou pessoas idosas, onde a ação do policial militar masculino seja dificultada ou possa ser complementada pela policial feminina;
- II - Policiamento ostensivo de trânsito;
- III - Atuação como Radio-operadoras no Centro de Operações Militares (COPOM), e nas salas de Operações das unidades (SOU);
- IV - Atuação em atividades de assuntos civis de interesse da

⁴ Ao contrário do que ocorria com os homens, que chegavam à Corporação pela graduação inicial de soldado, no caso das praças, ou de cadetes, no caso do Oficialato, as primeiras policiais femininas da PMMG galgaram, diretamente, à graduação de 3º Sargentos. Somente em 1983 foi permitido às mulheres o acesso ao Curso de Formação de Oficiais (MINAS GERAIS, 1983). Somente em 1986 a PMMG incorporou as primeiras mulheres aprovadas em concurso público para o Curso de Formação de Soldados Femininos (MINAS GERAIS, 1986).

- Polícia Militar;
- V – Apoio em operações de ação cívico-social;
- VI – Apoio em operações de defesa civil;
- VII - Participação em solenidades e desfiles cívicos;
- VIII - Emprego em outras atividades da Polícia Militar, a critério do Comando Geral da Corporação.

Analisando o emprego para o qual as mulheres seriam destinadas, observa-se que o edital, produzido por homens, regula o trabalho feminino em um sistema masculino, direcionando as atividades policiais femininas para as questões relacionadas mais aos cuidados, com trato de crianças, mulheres e idosos, o que leva a crer que o pensamento daquele período ainda estava centrado em estereótipos de gênero.

O discurso proferido (e impresso na Revista da Polícia Feminina de 1982) pelo então Coronel Comandante Geral Jair Cançado Coutinho marca bem o lugar que era esperado para as mulheres na instituição. Em determinado trecho ele afirma:

Há funções que são essencialmente exercidas por mulheres e determinadas funções policiais são, às vezes, melhor exercidas pela mulher do que pelo homem. Não será polícia de enfeite, de vitrine, mas Polícia efetiva, com presença nas ruas, nos logradouros públicos, nos locais de diversão pública, onde quer que haja necessidade. Suas componentes liberarão assim, centenas de homens que se encontram neste tipo de serviço, com um envolvimento menor de risco, para locais e horários em que a presença deles se faz mais necessária.

Contraditoriamente, por um lado a legislação definia a função das mulheres policiais pelo viés do cuidado, da maternidade. Por outro lado negava às mulheres solteiras que tivessem filhos o acesso ao seu efetivo. As atividades



das mulheres policiais foram postas como um sacerdócio, uma vocação, uma entrega total para a qual se exigia a abdicação da vida privada em favor da profissão. O §5º do artigo 23 do edital de convocação determinava que fosse considerada apta à matrícula no Curso de Formação de Sargentos PM Feminino a candidata que:

Compromissar-se, perante PMMG, sob pena de exclusão, de não contrair matrimônio ou assumir encargos familiares antes de decorridos dois anos após a conclusão do curso, que possam prejudicar a servidora no desempenho de sua atividade, em regime de tempo integral, nos termos do artigo 15 da Lei 5.301/69.

Ao contrário de São Paulo, que previa a estabilidade de cinco anos, as mulheres policiais mineiras que engravidassem sem contrair matrimônio antes do período de dois anos (período considerado de estabilidade profissional ou período probatório, após promulgação da Constituição Federal de 1988) eram excluídas das fileiras policiais. “As polícias femininas deveriam escolher entre a profissão, o matrimônio e os encargos familiares. As contenções matrimoniais e de natalidade impostas pela PM foram motivos de algumas baixas durante e após o curso” (LIMA, 2002, p. 15). O referido artigo 23 foi um dos motivos que levaram algumas mulheres a desistirem do curso e, portanto, a não seguirem em frente com a carreira.

Para se adaptarem à nova dinâmica, as policiais desenvolveram mecanismos para suportar tais situações. “Namorávamos escondido ou íamos para outra cidade, quando dava, para namorar. Uma amiga nossa se apaixonou por um oficial na época e pediu baixa para poder casar com ele” (relato de uma oficial da reserva). A imposição da restrição sobre o casamento e a família foi um ato que perdurou até meados de 1990.

Cabe mencionar que, para contrair matrimônio na PMMG, os policiais

militares homens e mulheres, principalmente os praças⁵, eram obrigados a pedir permissão ao seu comandante de unidade, que só era consentido após realização de uma bateria de exames médicos, chamados na época de exame pré-nupcial. A não comunicação era considerada transgressão disciplinar de natureza leve e a punição era baixa no conceito, como foi descrito no Regulamento Disciplinar da Polícia Militar de Minas Gerais de 1982 (RDPM). Conforme estabelecido pelo art. 13, §72 do regulamento mencionado consistia falta disciplinar “deixar, o oficial, de comunicar previamente e por via hierárquica, seu casamento à autoridade competente e a praça de pedir autorização para casar-se”. Observa-se que a obrigação do oficial homem era de comunicar previamente o casamento (neste ano ainda não existia oficiais mulheres), enquanto que aos praças homens, e mulheres cabiam a obrigação de pedir autorização ao comandante ao qual estavam subordinados e este tinha o poder de decidir se autorizava ou não. O simples fato de o comandante manter ressentimento em relação a um dos praças (homem ou mulher) que pedia a autorização para casamento poderia ser um impeditivo para que a autorização lhe fosse concedida.

Essas regras e regulamentos foram estratégias de vigilância que envolveram o gerenciamento da vida privada de todos os policiais, como o casamento, o controle da maternidade (para mulheres), o modo de se vestirem, de se comportarem e foram explorados de forma a gerar medo, dilemas, conflitos e contradições de gênero, principalmente nas experiências das mulheres policiais.

Resta observar que esses regulamentos, serviram para garantir o lugar de poder do homem e o lugar de passividade da mulher na Polícia Militar. A obediência diante de superiores ali parece constituir característica marcante do comportamento das policiais. Cabia a elas obedecer às ordens. Por medo

⁵ Oficiais: São os policiais militares que pertencem à categoria superior da hierarquia militar e incluem os postos de coronel, tenente-coronel, major, capitão e tenentes. Praças: São os Policiais Militares que pertencem à categoria inferior da hierarquia militar. Incluem-se nessa categoria os militares com as graduações de soldados, cabos, sargentos e subtenentes.



de perseguições posteriores, principalmente por parte dos superiores ou de serem excluídas por “indisciplina”, muitas vezes elas não questionavam tais atitudes.

De acordo com Capelle (2006, p. 281).

A organização age como reguladora do comportamento de seus membros, inclusive em sua vida pessoal. É como se houvesse um código informal de conduta em funcionamento na Polícia que dita como as pessoas devem se comportar. Esse código de conduta possui bases patriarcalistas, assim como a origem da organização, o que coloca a mulher em situação de desvantagem no que se refere ao tipo de conduta que ela deve adotar.

Nesse sentido, tais atitudes deixam claro o preconceito que ainda vigorava na Instituição Policial Militar em relação ao gênero. É nesse contexto condicionante, com regras de condutas e espaços já delimitados, que se inserem as mulheres, impedidas pela própria estrutura de criarem e ou ocuparem de fato o seu lugar dentro da organização, sistema este dominado pelos homens.

Considerações finais

Ao discutir sobre a presença das mulheres na Polícia Militar, desde a sua inserção, é possível concluir que esta inserção, na década de 1980, estava ligada a uma crise da própria instituição, que necessitava mudar a imagem violenta que se formou devido ao período da ditadura, transmutando-a para uma imagem que parecesse mais humana, mais acolhedora, típica das características atribuídas ao gênero feminino. Certamente não foi por acaso que, no início, às mulheres da PMMG tenham sido reservados lugares de maior visibilidade, como rodoviárias, aeroportos, praças, parques, entre outros.

A presença feminina na Polícia Militar, também significou um avanço no campo do trabalho para as mulheres pode-se dizer que houve introdução à diferença num universo particularmente machista, do ponto de vista das relações. No entanto, ao longo do percurso, surgiram várias formas de resistência à incorporação das mulheres, como o preconceito e a reprodução estereotipada da mulher como sendo frágil, sensível, emotiva. Ela é “o outro” que ainda incomoda.

As policiais femininas podem, dentro da PM, alcançar todos os escalões superiores, mas quando chegam ao posto de Coronel, raramente são nomeadas para os cargos mais altos. Nos quarenta anos de história da Polícia Feminina em Minas Gerais, tem-se presença marcante de mulheres em cargos de chefia, mas, nenhuma ainda, ocupou o cargo de Comandante Geral.

Conforme destaca Cappelle (2006), “o que existe, de fato, é um mito da igualdade, que alimenta as representações sociais, os valores e os pressupostos de que todos são tratados de maneira igualitária na PM, o que facilitaria a coesão, a integração interna”. De fato, essa igualdade não ocorre inteiramente, pois, ainda que as mulheres recebam os mesmos salários que os homens, condizentes com os postos e as graduações, percebe-se um grande número de mulheres ocupando espaços tidos como “naturalmente femininos”, como, por exemplo, a administração ou os patrulhamentos de prevenção às drogas e à violência doméstica. Ou seja, policiais homens e mulheres, independentemente de posto ou graduação, muitas vezes ainda pressupõem que existe uma natureza feminina que a habilita a determinados locais de serviço e não a outros.

É importante salientar que as mulheres também estão sub-representadas nos papéis de liderança e no policiamento de rua, pois seu reconhecimento no grupo militar opera, antes de mais nada, em sua condição de “ser mulher” em uma instituição militar predominantemente masculina e, mais importante, que busca por uma masculinidade hegemônica, o que faz com que “ser



parecido com um homem” aproximaria mais a mulher da realidade militar. Muitas das vezes, estas mulheres por sua vez, ainda buscam aceitação nos grupos, deixando suas habilidades e aptidões para o segundo plano.

Por fim, este artigo abre espaço para fomentar reflexões também por parte de outras/os pesquisadoras/es, não só sobre mulheres que historicamente têm ocupado lugares subalternos, como também sobre homens que estão mais distantes dessa masculinidade idealizada no âmbito da instituição policial militar.

Referências

BRUSCHINI Maria Cristina Aranha. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 537-572, set./dez. 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0337132.pdf>. Acesso em: 2 jun. 2021,

CALAZANS, M. E. Polícia e gênero no contexto das reformas policiais. **La Salle** – Revista de Educação, Ciência e Cultura, Canoas, v.10, n.2, 2005. Disponível em:<http://www.observatoriodeseguranca.org/files/POLICIA%20E%20G%20C3%8ANERO%20NO%20CONTEXTOS%20DAS%20REFORMAS%20POLICIAIS>.

CAPPELLE, M. C. A. **O trabalho feminino no policiamento operacional: subjetividade, relações de poder e gênero na oitava região da polícia militar de Minas Gerais**. 2006. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade Federal de Minas Gerais, 2006.

CHIES. Paula Viviane. Identidade de gênero e identidade profissional no campo do trabalho. **Estudos Feministas**, Florianópolis, mai. / ago. 2010.

FRANÇA, Fábio Gomes. GOMES Janaína Letícia de Farias. “Se não aguentar, corra!”: Um estudo sobre a pedagogia do sofrimento em um curso policial. **Revista Brasileira de Segurança Pública**. São Paulo, v. 9, n. 2, p. 142-159, ago./set. 2015.

FRANÇA, Fábio Gomes de. DUARTE, Anderson. Soldados não choram? Reflexão sobre direitos Humanos e vitimização Policial Militar. **Estudos da Violência da UNESP/Marília**. v. 19, mai. 2017.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e Punir**: nascimento da prisão. Petrópolis: Vozes, 2000.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007.

HIRATA, Helena. Divisão sexual do trabalho: novas tendências e problemas atuais. In: FUNDAÇÃO SEADE. **Genêro no mundo do trabalho**. São Paulo: Ellus, 2000. p.188-218.

IPEA. **Retratos das desigualdades**: gênero e raça. 4. ed. n 149. 2011. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/comunicado/120523_comunicadoipea0149.pdf. Acesso em: 2 jun. 2021.

LIMA, Mirian Assumpção. **A Major da PM que tirou a farda**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002.

LISTGARTEN, Silvia Caroline. **Diagnóstico Identitário da Policial Militar Feminina na Polícia Militar de Minas Gerais**. Fundação João Pinheiro, Belo Horizonte, 2002.

LOPES, Emanuel Bruno; BRASIL, Glaucéria Mota. Mulheres na polícia: demarcação dos espaços de comando e relações assimétricas de poder. In: LOPES, Emanuel Bruno; BRASIL, Glaucéria Mota. **Fazendo gênero**. Diásporas,



diversidades, deslocamentos. Florianópolis, 2010, p. 1-9.

MINAS GERAIS. **Constituição do Estado de Minas Gerais 1989**. 23. ed. Belo Horizonte: Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais, 2019.

MINAS GERAIS. Polícia Militar. **Regulamento da Companhia da Polícia Feminina**, Belo Horizonte, 1982.

MINAS GERAIS. Polícia Militar. Decreto nº 11.636, de 29 de janeiro de 1969. **Regulamento Geral da Polícia Militar de Minas Gerais**, Belo Horizonte, 1969.

MINAS GERAIS. Polícia Militar. Decreto nº 4.362, de 05 de Dezembro de 2014. **Aprova o Regulamento de Uniformes e Insígnias da Polícia Militar de Minas Gerais**, 2014.

MINAS GERAIS. Polícia Militar. Diretrizes Operações da Policia Militar nº. 008/87 – CG, **Orientações Gerais para o emprego das policiais femininas no policiamento ostensivo**. Belo Horizonte, 1987.

MINAS GERAIS. Polícia Militar. Resolução nº 1056/82. **Regulamento da Polícia Feminina**, Belo Horizonte, 1982.

NEVES, Magda de Almeida. Trabalho e gênero: Permanências e desafios. **Revista Sociedade e cultura**, v.9. 2006.

RIBEIRO, Ludmila. Polícia Militar é lugar de mulher? **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, 2016. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/ref/v26n1/1806-9584-ref-26-01-e43413.pdf>. Acesso em 2 jun. 2021.

SAFFIOTI Heleieth. Violência de gênero no Brasil atual. **Revista Estudos Feministas**, ano 2, 1994. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/viewFile/16177/14728>. Acesso em 2 jun. 2021.