

Gênero e étnico-racial nas forças de segurança estaduais, Piauí, Brasil (2010-2017)

José da Cruz Bispo de Miranda¹
Monica Karine Rodrigues da Cruz Silva²
Robson Carlos da Silva³

Resumo: O artigo faz um pensar exploratório sobre o processo de inserção da mulher nas forças de segurança pública estaduais no contexto democrático brasileiro, o caso do Piauí (2010 a 2017) para compreender o impacto das relações de gênero e do étnico-racial nas instituições policiais estaduais na produção da desigualdade no contexto do trabalho, ao mesmo tempo em que descreve, de forma suscita, a base metodológica e epistemológica. O objetivo formulado parte da seguinte questão: que mecanismos teóricos e institucionais produzem a perpetuação do preconceito e discriminação da mulher, especialmente em seu recorte racial, nas instituições policiais estaduais a partir do seu ingresso e de suas ocupações vertical e horizontal? Neste contexto, a cultura institucional policial produz suas mentes e corpos pela dinâmica de trabalho e formação profissional das policiais. A abordagem adotada associa a praxeologia e a interseccionalidade, a primeira por considerar a o agente (*habitus*) o produtor das relações sociais e da relação dialógica com o campo, sendo que a segunda aponta que os elementos de desigualdade se apresentam de forma acumulativa e com intensidade desiguais a depender do contexto. A técnica da coleta de dados é a bibliográfica e se restringe ao atual período democrático. A análise dos dados indica que a desigualdade por gênero tem seu início no processo de recrutamento através dos critérios dos editais na medida em que limitam o número de mulheres e impõem critérios de masculinidade a serem incorporados pelo corpo feminino, e este termina sendo forjado pela dinâmica da instituição policial e por sua cultura institucional.

Palavras-chave: Gênero. Policiais mulheres. Étnico-racial. Desigualdade. Trabalho.

Abstract: The article makes an exploratory thinking about the process of insertion of women in the state public security forces in the Brazilian democratic context, the case of Piauí (2010 to 2017) to understand the impact of gender and ethnic-racial relations in institutions state police officers in the production of inequality in the context of work, at the same time that it describes, in a stimulating way, the methodological and epistemological basis. The objective

¹ Possui graduação em Ciências Sociais pela Universidade Federal do Piauí (1994); Mestrado em Ciências Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (1998); Doutorado em Ciências Sociais (Antropologia), na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (2005). Atualmente é professor da Universidade Estadual do Piauí, Coordenador do Núcleo de Estudos e Pesquisas em Educação e Ciências Sociais - NUPECSO - Universidade Estadual do Piauí e realizou Estágio Pós-doutoral (2017-2018) no Centro em Rede de Investigação em Antropologia - CRIA -ISCTE/IUL - LISBOA, PORTUGAL E-mail: professorjosebispo@hotmail.com

² Discente do Curso de Ciências Sociais, bolsista PIBIC/CNPq e membro do Núcleo de Pesquisa em Educação e Ciências Sociais – NUPECSO. E-mail: monicakarinel@gmail.com

³ Pedagogo, Doutor em História da Educação pela Universidade Federal do Ceará/UFC, com estágio de Pós-Doutoramento em História e Memória da Educação Brasileira pela Universidade Federal da Paraíba/UFPB; Professor Adjunto IV/DE da Universidade Estadual do Piauí/UESPI; Coordenador do Núcleo de Pesquisas em História Cultural, Sociedades e História da Educação Brasileira/NUPHEB. E-mail: robsonuespi64@gmail.com

formulated starts from the following question: what theoretical and institutional mechanisms produce the perpetuation of prejudice and discrimination against women, especially in their racial profile, in state police institutions as from their entry and their vertical and horizontal occupations? In this context, the institutional police culture produces their minds and bodies due to the work dynamics and professional training of police officers. The adopted approach associates praxeology and intersectionality, the first because it considers the agent (*habitus*) to be the producer of social relations and the dialogical relationship with the field, with the second pointing out that the elements of inequality present themselves cumulatively and with intensity uneven depending on the context. The technique of data collection is bibliographic and is restricted to the current democratic period. The analysis of the data indicates that gender inequality begins in the recruitment process through the criteria of the notices as they limit the number of women and impose masculinity criteria to be incorporated by the female body, and this ends up being forged by the dynamics police institution and its institutional culture.

Keywords: Gender. Women policemen. Ethnic-racial. Inequality. Job.

Gender and ethnic-racial in state security forces, Piauí, Brazil (2010-2017)

Para começar nossa conversa

O artigo faz um pensar exploratório sobre o processo de inserção da mulher nas forças de segurança pública estaduais no contexto democrático brasileiro, o caso do Piauí (2010 a 2017) para compreender o impacto do gênero e do étnico-racial nas instituições policiais estaduais na produção da desigualdade no contexto do trabalho, ao mesmo em que descreve, de forma suscita, a base metodológica e epistemológica.

O objetivo formulado parte da seguinte questão: que elementos afetam a inserção das mulheres na polícia a partir das relações de gênero e do étnico-racial, especialmente em seu recorte racial, nas instituições policiais estaduais a partir do seu ingresso e de suas ocupações vertical e horizontal?

Como hipótese: a inserção das mulheres nas forças de segurança estaduais no Piauí tem suas limitações com base nos valores e princípios da concepção patriarcal e racial, na qual os valores e a força masculina são as mais compatíveis para as atividades de “natureza masculina” que demonstrem força, virilidade e autoridade masculina, conseqüentemente as mulheres que se inserem nas forças de segurança estaduais vivem o pêndulo da expressão de sua feminilidade, ao mesmo tempo em que a cultura policial tradicional exige a masculinidade

de suas ideias e corpos. Nesse contexto, as policiais femininas negras podem ser impactadas duplamente, pelo processo de limitação ocupacional pela razão de gênero e por sua condição racial.

A proposta do texto é de fomentar um debate inicial sobre as produções de desigualdades provocadas pelas questões de gênero e do étnico-racial, para isso convém trazer à tona aspectos mais gerais dessas produções.

Método

O que dirige a pesquisa em tela, se não a sua questão, hipótese e metodologia? Esses elementos foram gestados pelo(a) pesquisador(a) que os modula a partir do contexto em que vive, do seu referencial teórico e das técnicas compatíveis com o referencial teórico adotado. Contudo, o nevoeiro sempre está a cobrir a visão, o que gera dúvidas sobre os procedimentos, os dados incompletos e a completude da leitura bibliográfica.

Entender questões que envolvem a mulher, sendo o pesquisador um homem traz à superfície o lugar de fala. Neste aspecto entendemos o lugar de fala como sendo o espaço onde os grupos vulneráveis têm sua produção incluída na visibilidade social, além de desvelar a posição social do sujeito falante, tornando-o particular e suscetível de crítica e distanciando esse discurso a característica da universalidade (RIBEIRO, 2017).

A inserção das mulheres nas forças de segurança pública significa mudança de paradigma na forma de percepção das instituições e da sociedade do sexo feminino no mundo do trabalho. Convém destacar que essa mudança na sociedade moderna intensifica a partir dos anos 60 (BOURDIEU, 2007), como assinala Bourdieu ao descrever as mudanças nos padrões comportamentais de gênero, inicialmente na inserção na área educacional e, posteriormente no mundo do trabalho policial (MUSUMECI & SOARES, 2004; CALAZANS, 2004; DIAS & ROSA, 2014; BEZERRA & LOPES, 2008; MADEIRA, 2008)

Essa inserção das mulheres no mundo gera uma mudança no *habitus* individual e social, devido às novas expectativas produzidas no âmbito do agente e das instituições. O espaço doméstico deixa de ser o único a merecer a atenção feminina e, somente dela, mulheres e homens ressignificam seus espaços e papéis.

Dentre as formas de inserção das mulheres no mercado de trabalho está a informalidade. Essas mulheres observam que a entrada no trabalho informal se torna uma possibilidade de vivenciar o meio público e econômico, apesar de sofrerem preconceitos em

seu cotidiano (SILVA, GOMES *et all*, 2014; NEVES, 2013).

As sociedades apesar de terem conhecimento e experienciarem a participação da mulher no mundo do trabalho continuam a perpetrar o preconceito e a discriminação de gênero. Na sociedade escravocrata americana as mulheres negras atuavam nos campos de trabalho da mesma forma que os homens e ainda realizavam a organização doméstica da casa e sofriam os abusos sexuais de seus parceiros e senhores.

É verdade que a vida doméstica teve uma exagerada importância na vida social dos escravos, porque lhes deu o único espaço onde podiam verdadeiramente experienciar-se como seres humanos. *As mulheres negras, por esta razão – e também porque eram trabalhadoras tal como os homens* – não estavam rebaixadas nas suas funções domésticas do mesmo modo que as mulheres brancas se tornaram. De forma desigual às suas parceiras, elas não podiam nunca ser tratadas como meras “donas-de-casa”. Mas ir mais longe e manter que elas conseqüentemente dominavam os seus homens é fundamentalmente distorcer a realidade da vida da escravatura (DAVIS, 2013, p.19) (Destques nosso)

O contexto brasileiro demarca duplo preconceito e discriminação quanto às mulheres negras. A sua dupla condição (mulher e negra) transforma-se em dupla barreira simbólica, que se consolida quanto mais evocado o referente é a condição racial (BENTO, 1995). Na sociedade escravocrata americana, as mulheres negras tinham uma dupla condição de ser (mulher e negra), dupla jornada de trabalho (lavoura e casa) e dupla exploração sexual (parceiros negros e seus proprietários). A dignidade dessas mulheres descrita por Davis (2013) não está na conformidade com essa situação, mas de ressignificar cada dia como aquele no qual podia-se lutar e transformar seus destinos.

A possibilidade da existência de uma realidade de exploração, no caso aqui, no mundo do trabalho, como as das negras americanas surge aqui como negadora dos limites orgânicos no corpo da mulher para sua inserção nos diversos mercados de trabalho e questionar a razão da existência na sociedade contemporânea.

As transformações no mundo do trabalho impactaram o sexo feminino e, conseqüentemente, o masculino. A casa era o espaço do trabalho e nele toda a família era contratada para produzir. Nessa fase, tanto homens e mulheres adultos, quanto seus filhos trabalhavam aos lados de seus parceiros e filhos (GIDDENS, 2001). Com a distinção das esferas, ou seja, com a criação do espaço da fábrica e a consolidação do espaço da separação entre casa e o local de trabalho, os homens passaram a ocupar o espaço público e as mulheres ficaram no espaço da casa. Contudo, como descrito acima, as mulheres transformam o mundo

do trabalho com sua inserção, mas com alguns fenômenos relacionados ao gênero persistem; 1) segregação ocupacional; 2) concentração nos empregos de meio turno e; disparidade salarial.

Dos fenômenos acima o da segregação ocupacional é o que se destaca na análise da inserção das mulheres nas forças policiais, tendo em vista as restrições de entrada e as atividades desenvolvidas no interior das instituições policiais.

A inserção das mulheres nas policiais, segundo Brown (1997) teve relacionada a aspectos que precisam ser destacados: a) o recrutamento de mulheres em momentos de crise das forças policiais; b) a existência de uma cultura policial feminina; c) restrições às atividades femininas e; d) equiparação de oportunidades.

No caso brasileiro, as crises policiais podem ser lidas enquanto crise no modelo de policiamento, a qual exige a inserção de mulheres nas atividades policiais para um novo olhar e abordagem com a população, sendo esta uma consequência da cultura policial feminina. Cabe destaque nessa pesquisa as razões das restrições das atividades femininas no mundo do trabalho policial e a equiparação de oportunidades.

No serviço público em geral, apesar de observarmos a segregação vertical, é na segregação horizontal onde a mulher sofre mais preconceito e discriminação (GIDDENS, 2001), uma vez que são essas atividades que muitas vezes habilitam para os cargos de direção.

A compreensão do contexto de produção do preconceito e da discriminação pela condição de ser feminina e racial requer a utilização de categorias teóricas, de metodologias e técnicas de coleta e de interpretação que possam ser coerentes com a teoria escolhida, com as questões suscitadas. Neste sentido algumas categorias preliminares são necessárias para o direcionamento do veio teórico e dos sujeitos da pesquisa.

Instrumentos de coleta e análise dos dados

A inquietação por pesquisar fenômenos da segurança pública, mas que não visualizassem os seus aspectos mais externos, mas fatos que subjaz a estrutura, mesmo sendo produto dela, nesse caso, a inserção das mulheres nas policiais estaduais, a sua mobilidade vertical e horizontal e a formação de suas mentes e corpos no interior da instituição policial, traz desafios quanto à metodologia e suas técnicas de coleta e análise dos dados.

A coleta de dados ocorrerá com a leitura de livros, periódicos e documentários que trazem à tona reflexões propostas nesta investigação e será norteadas pelas seguintes categorias: policial feminina, gênero, raça, ocupação, sociedade patriarcal, formação policial.

Vale destacar com o desenvolvimento da pesquisa outras categorias podem surgir ou serem substituídas.

Quanto à bibliografia, a preferência por periódicos publicados no período de 2000 aos mais recentes; contudo quanto aos livros, o percurso de tempo pode ser mais elástico, tendo em vista a dificuldade de encontrar livros clássicos que retratam a temática em edições mais recentes.

A documentação, inclui os documentários, são registros produzidos no interior das instituições policiais ou em instituições que versam sobre a temática e as categorias aqui apresentadas: diário oficial, portarias, malha curricular, projetos pedagógicos de curso, dentre outros.

A investigação tem sua natureza qualitativa e busca os dados em fontes bibliográficas e fontes documentais/documentários, para isto, a organização dos conteúdos coletados segue os seguintes passos: 1) a pré-análise; 2) a exploração do material e; 3) o tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação (BARDIN, 2011).

A fase da pré-análise, consiste em acessar o material coletado, especialmente pelas seguintes técnicas: a) a leitura “flutuante”; 2) a escolha de documentos; 3) a regra da exaustividade; 4) regra da representatividade; 5) a regra da homogeneidade; 6) a regra da pertinência. Nesta etapa ocorre o conhecimento do conteúdo, sua organização, sistematização.

O segundo momento, a exploração do material, é a aplicação das regras da codificação ou decodificação, da categorização, denomino de teorização progressiva (sistematização de unidades e sua interpretação/análise) (GOMES, 2002).

Este processo de organização da pesquisa constitui um conjunto de atividades indispensáveis na forma de fazer a pesquisa bibliográfica e, é utilizado para compreensão do objeto, a busca de suas relações com objetos tangenciais e a captura de novos conhecimentos produzidos em teses, dissertações, artigos e livros (OLIVEIRA, 2007).

No processo de execução desta pesquisa não caminhamos em algumas trilhas escolhidas anteriormente, uma delas a Polícia Civil. Apesar de solicitarmos dados pelo documento de 04/2019, de 11 de março de 2019, o mesmo não pode ser atendido pela Secretaria de Segurança Pública do Piauí, a qual enviou para Agência de Tecnologia e Informação(ATI), contudo, os dados estão a demorar a chegar, razão pela qual o texto segue sem o os sujeitos da Polícia Civil.

Fabricação da desigualdade no trabalho por gênero e pelo étnico-racial

A participação da mulher na sociedade produziu questões ainda não respondidas, porém isso não evita a elaboração e concretização de práticas de exclusão e de inclusão dependendo do contexto em que se vive. Nas sociedades tradicionais a divisão das atividades é mais visível. Nas nações indígenas, as mulheres fazem as atividades de cuidar das crianças e fazem a comida, isso não as exclui da liderança, muitas tornam-se guerreiras, pajés e caciques.

Nas sociedades indígenas encontradas pelos portugueses no Brasil (Guarani, Tupinambá, Yanomami) as atividades eram coleta e agrícola, sendo as atividades masculinas as de derrubar as árvores, limpeza do terreno, a caça, a pesca; as atividades femininas, as de semear, conservar e colher. Esta organização sofria impacto da forma de organização da família indígena no modo de produção, o qual era baseado nas relações familiares de produção, circulação e consumo de serviços/recursos/bens (SOUZA, 2002).

A distinção e a seletividade do tipo de trabalho nas sociedades indígenas não tinham relação com a força física, mas com a conjuntura. Em tempo de guerra, as mulheres eram trabalhadoras e os homens guerreiros. Símbolos dessa conjuntura são o cesto e arco, respectivamente.

Nas sociedades modernas a participação das mulheres no mercado de trabalho e nas atividades tidas como masculinas tem sido um tabu, destacamos as atividades que exigem a força física. A cultura nas sociedades ocidentais brancas tem construído os espaços onde os homens atuam e onde as mulheres podem atuar (SAFFIOTI, 1987). Essas invenções são naturalizadas, fazendo surgir a compreensão de que os espaços e as hierarquias não são produtos dos processos históricos, mas de determinações da natureza.

Apesar de a contemporaneidade persistir com os espaços ‘naturalizados’ para homens e mulheres, especialmente quando se trata do mercado de trabalho, os anos 60 demonstraram a ampliação do número de pessoas do sexo feminino no mercado de trabalho. Bourdieu (1989, 2007). assinala como sendo uma elaboração de *habitus*, resultado da mudança de cultura em meio às transformações tecnológicas, econômicas e do espaço doméstico.

O processo de inferiorização das capacidades femininas, especialmente as que podiam competir com os homens no mercado de trabalho ocorre através da transposição das diferenças no campo biológico para o campo cultural e social. Essa transposição a partir de elementos equivocados é destacado por Da Matta (1991) no processo de construção de

racismo no Brasil. Para ele, as elites brasileiras utilizam os equívocos da teoria de Gobineau para reproduzir as desigualdades raciais na República brasileira.

Acrescentando a esse cenário está o contexto de militarização da segurança pública (SILVA, 1996), que se renova na atualidade, com a indicação de vários secretários da segurança pública oriundos das policiais militares, o que torna, aparentemente, as forças de segurança estaduais mais repressivas e mais masculinas.

Esses processos de construção de dominação e de desigualdades gênero⁴, raciais e de classes são dissimulados e, muitas vezes, naturalizados, como diz Saffioti (1987, p.10)

E de extrema importância compreender como a *naturalização* dos processos socioculturais de discriminação contra a mulher e outras categorias sociais constitui o caminho mais fácil e curto para legitimar a "superioridade" dos homens, assim como a dos brancos, a dos heterossexuais, a dos ricos.

O desvelamento dos processos de dominação racial e de gênero é desvelado por Davis (2013) ao descrever as relações de trabalho na sociedade escravocrata americana. Nesta identifica as mesmas condições de trabalho para as negras quanto para os negros e, as primeiras ainda cuidavam da organização física do lar e do cuidado material, biológico e afetivo dos filhos.

Os fatos históricos, sociais e culturais não identificam elementos que justificam a desigualdades de gênero no campo do trabalho, mas trazem à tona processos de construção de dominação e de desigualdade em favor de uma sociedade patriarcal e branca.

A participação da mulher no mercado de trabalho tem aumentado, contudo abaixo da expectativa tendo em vista as suas capacidades formativas, a proporção populacional em relação aos homens e a abertura de áreas de trabalho que exigem mais conhecimento técnico-científico (SILVA, GOMES *et all*, 2014). Além desses aspectos, vale destacar que a reserva de mercado para homens se perpetua, especialmente em áreas tidas como as que exigem força física.

O contexto da temática requer a formulação da questão a ser desvelada pelo processo da pesquisa (RUDIO, 2011), isto é definir de forma clara e compreensível as dificuldades a serem enfrentadas pelo(a) investigador(a). No caso em tela cabe a questão: que mecanismos

⁴ Gênero é entendida aqui na mesma percepção de Scott (1990), na qual os corpos são conhecidos a partir das codificações, significados e construções sociais de significados (MOREIRA & CANDAU, 2008). O termo raça, por sua vez, não compreende sentido de fundo biológico, mas trata-se de uma percepção política do termo, tal como descreve Guimarães (2002).

teóricos e institucionais produzem a perpetuação do preconceito e discriminação da mulher, especialmente em seu recorte racial, nas instituições policiais estaduais a partir do seu ingresso e de suas ocupações vertical e horizontal e, ainda, como suas mentes e corpos são produzidos pela dinâmica e formação das policiais?

A inserção das mulheres nas polícias no mundo é regida por esse viés de valorização da força física e, o seu rompimento tem resultado na ampliação da participação feminina nas forças de segurança e em outras áreas de trabalho. Para o enfrentamento deste contexto as mulheres precisam construir um antagonismo ao modelo atual da sociedade, uma vez que a permanência dos valores vigentes é garantida pela coincidência entre o papel individual e a sociedade (BENEDICT, 2013). Neste sentido Calazans (2004) afirma que a limitação de inserção das mulheres na polícia brasileira está associada à perspectiva de policiamento e de valores: “No Brasil, a filosofia tradicional de policiamento é movida pelo espírito belicoso do Exército Nacional e por ideologias machistas, assim, o tratamento para a inserção de mulheres nos quadros das polícias dá-se de uma forma muito limitada e com pouca visibilidade” (p. 143).

O impacto do gênero e da raça no trabalho das forças de segurança estaduais

A busca por compreensão das relações de gênero e do étnico-racial na polícia, neste caso, a Polícia Militar traz à tona aspectos dos elementos estruturantes e subjetivos, da relação entre sociedade e indivíduo (SETTON, 2018). Para fundamentar essa relação, Bourdieu produz o conceito de *habitus* enquanto categoria epistemológica teórica e descritiva do processo de estruturação do agente a partir do campo e dos processos subjetivos.

Elementos dos processos socializadores e a experiência da prática profissional policial moldam o *habitus* policial militar feminino que vai se construindo e desconstruindo continuamente a depender do contexto da segurança pública e das relações de gênero e étnico-raciais. A história institucional, a prática dos agentes de segurança do estado e a predisposição das instancias consagradoras a validar e reconhecer comportamento tradicionais que reproduz os apelos à força, à virilidade, à masculinidade, ao combate tornam-se referenciais de comportamento policial.

A forma de atuar das forças de segurança estaduais (a Polícia Civil e a Polícia Militar) baseava-se e, ainda permanece, a repressiva (toda forma de controle é repressão, mas neste caso, significa dizer que age sem a perspectiva do diálogo, da negociação do conflito e de respeito à comunidade e ao cidadão e, após o delito), mesmo se considerarmos o caráter

judiciário da segunda instituição, os seus serviços servem mais à repressão, do que à prevenção. Agir desta forma, na perspectiva de alguns, resulta em exigir atitudes masculinas e viris, o que ocasiona no corpo das mulheres policiais a sua masculinidade. A esse respeito Sadek (2003, p. 167) ao realizar pesquisa sobre a carreira de delegados de polícia civil no Brasil, percebe elementos que modulam a inserção da mulher na carreira policial.

O ingresso feminino em arenas anteriormente monopolizadas por homens não significa que tenha havido a extinção de preconceitos, mas que muitos sulcos foram abertos, abalando antigas carreiras de nível superior, umas das funções tradicionalmente ocupadas por homens é a de delegados de polícia. O estereótipo da profissão combina formação em ciências jurídicas com traços viris. Afinal, afirma-se, lidar com a bandidagem exige conhecimento das leis misturado a altas doses de autoridade, de força, de coragem e de capacidade de decisão – atributos supostamente masculinos.

Nos anos 80 com a crise do modelo policial e a exigência de novas filosofias na arte de policiar, com esse contexto, os valores de exigência de força física e de identificação da figura masculina sofrem alterações (CALAZANS, 2004, p. 144):

Passaram-se a buscar outros valores condizentes com a realidade atual, como a inteligência, a capacidade de resolução de conflitos, a inovação e o trabalho em equipe, uma vez que os policiais defrontam-se com novas situações em que não é tão necessária a força física, tais como a redução de situações potencialmente violentas e conflituosas e o atendimento a coletivos que exigem tratamento diferenciado.

As transformações no interior das instituições policiais impactam as relações intersubjetivas entre pessoas e grupos, logo, a cultura organizacional tem se transformado dos anos 80 até nossos dias.

As mulheres, a inserção no mercado de trabalho policial e suas expectativas

Ao observar os editais da Polícia e Bombeiro Militares do Estado Piauí (Edital PM 03/2013, 01/2017, Edital BM 01/2014)⁵ e perceber que as mulheres possuem 10% das vagas, o que demarca a conjuntura de discriminação das mulheres no mercado de trabalho. Por outro

⁵ Nesta mesma lógica de exclusão das mulheres do processo seletivo, o Edital 01/2018 PMT/SEMCASPI – Guarda Municipal de Teresina, reserva 20% das vagas para mulheres

lado, nos recrutamentos da Polícia Civil (Edital PC 01/2018, 02/2018 e 03/2018) não existem diferenciação para o número vagas para homens e mulheres, mas pode existir a discriminação na ocupação vertical e horizontal, verificação necessária a se fazer a *posteriori*.

A preocupação não se restringe aos editais dos concursos militares, mas em responder porque persiste a desigualdade de gênero em determinadas relações de trabalho na sociedade contemporânea. No caso das polícias militares, escolhemos analisar o processo de inserção da mulher nas forças de segurança pública estaduais no contexto democrático brasileiro, o caso do Piauí (2010 a 2017) para compreender o impacto desse fenômeno nas instituições policiais e na sociedade e, a forma de distribuição do trabalho pelo sexo/gênero.

A análise sobre a inserção, as expectativas e as relações de gênero e o étnico-racial, especialmente das policiais militares no mercado utiliza dados de um documentário⁶ que traz as falas de policiais praças e oficiais femininas da Polícia Militar do Estado Piauí, as quais relatam suas experiências quando da entrada e das perspectivas profissionais no interior da instituição.

Desde os anos 70 as polícias militares recrutam mulheres para os seus quadros, especialmente quando da mudança de seu papel que ocorreu durante o Regime Militar. Com o Decreto nº 667/1969 as polícias militares estaduais deixaram de ser forças apenas interventora em situações de conflito e passaram a atuar no policiamento cotidiano das ruas, antes realizado pela Guarda Civil. Contudo, não é o fato central o policiamento ser ostensivo, mas identificar a matriz da segurança, neste caso, impera a Doutrina da Segurança Nacional.

A política de segurança norteia as ações das instituições policiais e de seus membros. Logo, a mulher não seria a mais adequada, em se tratando da Doutrina de Segurança Nacional (1964 a 1985) para a atividade fim no sistema de segurança, tendo em vista a concepção de feminilidade em oposição ao de masculinidade requerido pela sociedade. Contudo, a mulher foi recrutada para setores administrativos e para abordar outras mulheres alvos da atividade policial ostensiva. A exclusão da mulher desse segmento do mercado de trabalho dá-se por suas características intrínsecas de ser mulher e feminina. Esses aspectos criam obstáculos, ou no mínimo, reduz o mercado de trabalho para a mulher. Em muitas falas é exteriorizado, como sendo um dos motivos de ser prestar o seletivo para a Polícia Militar, o primeiro emprego. Em contexto de crise econômica ou não, ser policial é uma alternativa e deve ser para todas pessoas de forma igual. Algumas das policiais femininas descrevem esses

⁶ Relatório do Documentário Audiovisual: Lugar de Mulher também é no Quartel: a incorporação feminina na PM do Piauí, produzida pela Jornalista e policial militar Larissa Rocha da Silva, em junho de 2018.

momentos.

Como eu ainda estava tentando entrar no mercado de trabalho, eu resolvi fazer minha inscrição (Of.M2).

Eu não tinha esse interesse de ser policial militar, mas, na época, conquistar seu primeiro emprego também era um sonho (cb.02pm).

Apesar do contexto descrito, em 1992, é criada a Companhia Feminina da Polícia Militar no Piauí, comandada e composta por mulheres. São 70 soldados e cabos combatentes, que após 8 meses de formação “[...] passaram a trabalhar nas ruas de Teresina, causando estranheza e admiração na população” (SILVA, 2018).

A instituição militar e seus membros demonstraram a estranheza dessa dimensão mulher e feminina em seu interior. As policiais femininas relatam suas experiências:

Nós tivemos, de certa forma, algum tipo de discriminação. A gente ouvia, às vezes, nos corredores, algum policial dizendo “Eu não vou prestar continência pra mulher”, nós ouvíamos muito isso. Então a gente não se preocupava muito com essa questão, e sim de mostrar que a gente estava chegando, que eles tinham que abraçar, de qualquer forma, a gente, porque era um momento em que estava se expandindo em todo o Brasil, em algumas polícias estavam ingressando mulheres, não tinha como retroceder(Of. M 01).

Ah, foi horrível! Você chegar nua e crua num quartel, mesmo sendo um quartel feminino, que na época era, mas você chega ali, parece que caiu uma bomba na minha cabeça! Tudo diferente. Foi, assim, muito estranho. Eu não queria voltar no outro dia não. “Se adapte à polícia! Não é a polícia que tem que se adaptar a você!”, isso a gente ouvia demais (Of. M02).

A entrada de mulheres no mercado de trabalho tradicionalmente masculino provoca uma reação por parte dos homens e da instituição. Na escola de formação, a qual contava com policiais masculinos em alguns postos, as alunas policiais presenciavam falas de rejeição e discriminação por sua condição de ser mulher. A concepção de que a atividade policial é uma atividade para homens dificultava o aceite por parte dos policiais das novas policiais femininas no interior da instituição policial.

Mesmo em instituições que integram o sistema de segurança pública, no âmbito municipal, como a Guarda Civil Municipal, atuando em vários municípios brasileiros e, sem

a função de polícia ostensiva⁷, os guardas homens compreendem que esta é uma atividade para homens, fato relatado para um grupo de mulheres que reivindica a concorrência para as vagas das guarda civil num dos municípios do Estado do Maranhão.

Devido às concepções construídas pela sociedade misógina, o aceite das mulheres na estrutura organizacional das instituições policiais está condicionado à determinados espaços administrativos e às atividades-meio. Além disso, os policiais masculinos resistem a prestar continência às oficiais femininas. Corroborando com as afirmações acima, Cappelle & Melo (2010, p. 74) constatam que

A inserção de mulheres na organização, principalmente as do oficialato, tem ocorrido, predominantemente, em funções administrativas e de relações públicas – tidas como atividades-meio e não atividades-fim da Polícia –, percebendo-se maior dificuldade de inserção daquelas policiais que optam por seguir carreira no policiamento operacional.

A afirmação acima demonstra que no contexto de uma sociedade moldada pela visão androcêntrica, os espaços destinados pela divisão sexual do trabalho à mulher são distintos dos destinados ao sexo masculino, tendo em vista as expectativas sobre as capacidades físicas e intelectuais do que se denomina masculino e feminino.

A mobilidade profissional vertical e horizontal das mulheres policiais em suas instituições está vinculada ao conjunto de representações sobre o corpo e as capacidades femininas⁸. Contudo, a movimentação das mulheres na carreira policial, apesar de restrita está condicionada ao seu enquadramento às exigências das corporações, sendo a incorporação de seus valores e rituais.

Na formação dos soldados femininos para a Companhia Feminina da Polícia Militar no Estado do Piauí, as oficiais, anteriormente reprimidas no período de formação, reproduziam as mesmas práticas em que foram vítimas, mesmo considerando que parte significativa daquelas práticas não continham nenhum elemento formativo para a carreira policial. As intervenções no campo do pensamento dever refletir no corpo, em suas

⁷ Lei nº 13022/2014 que regulamenta as Guardas Municipais Brasileiras afirma que as esta força de segurança tem a responsabilidade ação preventiva, revisitando o conceito de política preventiva no campo da segurança pública, notadamente, no policiamento ostensivo, função das policiais militares. Diz alberto Kopittke sobre a nova concepção de segurança pública, na qual está incluída as guardas civis municipais (2016, p.73) “[...] para uma concepção muito mais abrangente de segurança pública, na qual profissionais de diversas áreas, policiais inclusive, convergem para ações proativas, voltadas a atuar sobre os fatores de risco individuais, ambientais e coletivos que fomentam a violência”.

⁸ O termo ‘feminino’ foi construído para agregar um conjunto de características divergentes do ‘masculino’, neste sentido, são termos produzidos no campo da produção do gênero (TIBURI, 2018)

masculinização, a começar pelo corte do cabelo.

O documentário “Lugar de Mulher também é na Polícia” traz à tona aspectos aparentemente contraditórios, mas na totalidade da questão são complementares e perversos. O primeiro deles é comprovar que a mulher tem habilidades adaptativas ao espaço policial e ou militar tanto quanto o homem. Em determinado contexto em que requer superação de uma expectativa negativa sobre suas capacidades, pode até ser maior que a do homem (MIRANDA, 2018). As policiais femininas ao fazerem um retrospecto de sua inserção em determinadas fases, desde a formação, a interação profissional com outros policiais, nas expectativas de promoção horizontal e vertical, reconhecem a força dos dispositivos institucionais sobre sua mente e corpos. Identificam esse processo como ‘lavagem cerebral’ e doutrinação. Essas constatações impõe a seguinte situação descrita por uma dessas policiais: “se adapte à polícia, não é a polícia que tem que se adaptar a você”. A instituição policial militar, pelos relatos descritos, é uma máquina de produção de mentes, de corpos e de gêneros (BENTO,2010)

O segundo aspecto é a constatação de mulheres com o perfil das exigências das forças policiais militares, sem que fosse necessário a ‘moldagem’ institucional. Neste sentido, algumas dessas mulheres afirmam não ter tido nenhuma dificuldade de adaptação, outras, dizem, que “Na verdade, a profissão é que me escolheu.” Contudo, a maioria das mulheres policiais, quer praças (soldado a subtenente) ou oficiais (tenente a coronel) informam que tiveram dificuldades de adaptação. O grau de adaptação das mulheres nas instituições policiais está associado ao gênero masculino que modela o pensar e o corpo da mulher, independentemente dos elementos coercitivos da polícia, ela traz consigo esses elementos e, à capacidade de negociação do gênero das mulheres no interior das instituições de segurança.

O terceiro aspecto a ser considerado é a motivação aparente da inserção das mulheres nas forças de segurança, especialmente a militar; a sua feminilidade. Calazans(2004) nos diz que é a crise provocada pelo policiamento reativo, a violência policial nos órgãos de segurança e a imposição de política de equidade que são fatores motivadores para a inserção da mulher na polícia, além disso, essas instituições projetam mudar a imagem institucional na sociedade, a feminilidade e tudo que essa categoria traz, tais como a docilidade, a amabilidade, a fragilidade e a suavidade podem servir a esse objetivo. Ao mesmo tempo em que é a feminilidade que as impede de ocuparem os mesmos espaços de trabalhos que os detentores da masculinidade ocupam.

O contexto da sociedade patriarcal e misógina impacta na mobilidade profissional das

mulheres policiais, apesar da existência de praças e oficiais mulheres, no cômputo geral, a proporcionalidade é perversa. A realidade das policiais demonstra isso. Vale notar o que trazem os editais de concurso para as polícias militares brasileiras, quando disponibilizam apenas 10% das vagas para as mulheres, ato seguido pelas guardas civis municipais, que reservam entre 15% a 20%. No contexto brasileiro, a reserva, que antes poderia parecer a garantia de mulheres na polícia, atualmente pode ser interpretado como limite à inserção de mulheres nas instituições policiais, constituindo-se em barreiras discriminatórias no mercado de trabalho.

As barreiras discriminatórias não se encerram na seleção, mas se prolongam na carreira. A primeira turma de oficiais mulheres na Polícia Militar do Piauí percebeu que a instituição não estava preparada para recebê-la, ocou seja, a forma de fazer polícia e segurança pública no início dos anos 90 tinha dificuldade de inserir profissionalmente essas mulheres, algumas delas dizem que “Como não sabiam o que fazer com a gente, eles inventaram uma viagem de estudo”.

Quanto às praças mulheres, a situação não era diferente, inicialmente a criação da Companhia Feminina possibilitava papéis para cada uma, porém sentiam-se isoladas, especialmente no momento das promoções, neste caso, também se sentiam excluídas.

Gênero e raça: interseções que condicionam a mobilidade da mulher

Nesta seção as anotações estão voltadas para entender o quanto ser feminina e negra influenciam na mobilidade horizontal e vertical na instituição policial militar. Para isso, tivemos que listar as policiais mulheres que são negras e acompanhar seus relatos para identificar os mecanismos de desigualdades. Vale lembrar que as instituições policiais não colocam em seus registros a pesquisa sobre cor/raça/etnia tornando mais desafiador realizar alguma análise com essa variável. Quando isso ocorre, no caso de pesquisa realizada por Bezerra e Lopes (2008) na Polícia Civil no Estado do Ceará, afirmam que os números estão contaminados com a cultura do embranquecimento, resultando em dados significativos de brancos na instituição policial estudada.

No caso desta pesquisa os dados em relação ao gênero e os dados sobre cor/raça/etnia são retirados do documentário “Lugar de Mulher também é na Polícia” e não está fora do contexto da cultura do embranquecimento na sociedade brasileira. Até as marcas identitárias são silenciadas numa sociedade preconceituosa e discriminatória.

As marcas institucionais sobre os corpos e a autoestima das mulheres no campo policial tornam-se mais concretas na mobilidade horizontal e a vertical. Este aspecto é resultante da não superação do patriarcado na sociedade brasileira, como diz Biroli (2018, p.11) quando o define como “[...] complexo heterogêneo, mas estruturado, de padrões que implicam desvantagens para as mulheres e permitem aos homens dispor do corpo, do tempo, da energia de trabalho e da energia criativa destas.”

Das policiais que participaram do documentário, 50% são negras, sendo 33% praças e 66% oficiais. Na distribuição por etnia-raça, os números se repetem, sendo entre as praças 50% são negras e, entre as oficiais, 50% são negras. Apesar de significativo a aparente inexistência de uma exclusão das mulheres em razão da raça, isso é desmitificado quando se compreende que as forças de segurança estaduais, especialmente as militares, encontram nos grupos sociais mais pobres, notadamente nos anos 90, aqueles disponíveis para ingressarem em seus quadros, sendo negros e negras a maioria. Contudo quando essa análise é realizada no mercado de trabalho, neste caso a polícia, a representação de negros e negras é baixa em proporção à população geral. Essa preocupação é necessária, uma vez que o fato de ser mulher e negra pode impactar na carreira, como diz Silva Bento (1995, p. 494):

A discriminação contra negras em cargo de chefia sustenta-se na resistência do branco em aceitar alguém socialmente considerada subordinada ocupando o comando de outros brancos. A hierarquia social baseada na raça e igualmente no gênero estabelece que a uma posição inferior na relação ampla entre brancos/negros homem/mulher deve corresponder uma posição inferior no trabalho onde o lugar de um jamais seja ocupado pelo outro.

Na lógica de excluir mulher e negra da estrutura verticalizada nas instituições policiais é que várias das praças reclamam da não mobilidade vertical na carreira. Inicialmente pelo isolamento na Companhia Feminina e, em seguida, na concorrência com os homens. Os espaços horizontais destinados às mulheres policiais praças é o de atendimento do 191 ou na administração. Por sua vez as oficiais têm perspectivas melhores, especialmente no setor de gerenciamento de pessoal. Relatos das policiais afirmam que na carreira, as oficiais se movimentam positivamente vertical e horizontalmente, diferente das praças. Estas últimas se tivessem a mesma mobilidade das oficiais estariam no posto de subtenente, sendo que estão no posto de cabo.

A mobilidade profissional das carreiras policiais femininas, especialmente as das oficiais segue um ritmo mais acelerado em comparação com as praças femininas, não sendo

a mesma situação em relação aos oficiais masculinos.

O contexto das mulheres policiais no interior de suas instituições é desigual a partir da entrada com os critérios de exclusão com nome de reserva de vagas, segue com a inadequação da mulher e da feminilidade à atividade policial e, a conseguinte falta de espaços profissionais para atuar. A condição de ser mulher é uma das barreiras discriminatórias.

A segunda, é a raça. Apesar de a maioria das recrutadas ser negras, mas os elementos classificatórios para onde atuar, especialmente em espaços públicos, nos quais deve atuar enquanto relações públicas, o fato de ser negras não as favorece.

O terceiro fator é a condição de classe que consigo traz, geralmente baixa instrução, falta de relações sociais com o estrato influente da sociedade (esses que influenciam na dinâmica interna das instituições).

Portanto, a presença de mulheres e da feminilidade na Polícia Militar é carregada de controles que objetivam instrumentar a sua feminilidade em ações que não são os fins da instituição e, conseqüentemente construindo barreiras discriminatórias para a mobilidade horizontal e vertical. Os dispositivos de poder moldam a mente e o corpo das mulheres policiais, quando necessário tornando possível a masculinização e, o sucesso nesse processo permite uma melhor adequação às atividades de polícia regida por um princípio reativo de policiamento.

CONSIDERAÇÕES FINAIS: o silêncio das mulheres no mercado profissional da segurança pública

Ao analisar os aspectos históricos, sociais e culturais dos desafios da mulher ou da feminilidade na conquista do mercado de trabalho fora do espaço doméstico, especialmente em razão das evidências culturais e históricas não fundamentarem as diferenças de capacidades ou habilidades no trabalho entre homens e mulheres, sendo essas construídas pelo lugar de fala de um sujeito signatário de uma sociedade patriarcal, misógina, sexista e racista.

Outrossim, destaca-se o apagamento das falas das mulheres em desconstruir o discurso instituído e legalizado no campo da segurança pública brasileira ao reproduzir a ideia que o ‘o trabalho de polícia é pra homens’. Os 10% de reserva de vagas nas polícias militares ou mesmo, até 20% nas guardas civis municipais brasileiras são justificadas em razão dos espaços administrativos, das relações públicas com a população e da necessidade de mulheres

para abordar outras mulheres.

As mulheres não são afetadas negativamente apenas por sua condição de ser mulher, a condição étnico-racial é fator que age para impedir a mobilidade horizontal e vertical no interior das instituições de segurança pública, apesar de elas serem a maioria das recrutadas. Porém, como diz Bento (1995) a mulher negra está marcada negativamente pelas chefias e recursos humanos no gueto da subalternização e nas atividades manuais. Esta representação está nas instituições policiais militares, no caso da polícia civil, os cargos de chefia (delegada, gerente de recursos humanos) demonstram a compreensão da atividade mais adequada à mulher, distanciando-a das atividades fins da polícia. Este contexto colabora para a produção da desigualdade no mundo do trabalho entre homens e mulheres.

A contemporaneidade traz complexidades no campo social, cultural e político. Uma dessas complexidades é a fabricação da desigualdade pelo gênero no mercado de trabalho. Destacamos aqui, a inserção das mulheres nas instituições policiais estaduais.

O pensar o gênero, o étnico-racial e o mercado de trabalho, especialmente na polícia é trazer à tona um dos mecanismos que a perspectiva androcêntrica e racista produziu no decurso das transformações da humanidade: a produção do discurso sobre o corpo marcado pelo gênero e a diferença étnico-racial.

Os editais das polícias e do corpo de bombeiro militar são a materialização das exigências da masculinidade sobre o corpo feminino e, a consequente exclusão do corpo feminino da visibilidade social contemporânea. Os resultados desse trabalho estão em aprofundamento e comporão debates e artigos após finalização da investigação. Contudo, podemos destacar que muitos tem que se avançar na desconstrução desse espaço de trabalho monopolizado pela masculinidade, virilidade, a força e a violência. A transformação desses aspectos aponta para um aprofundamento das relações de gênero e das relações raciais no Brasil.

Referências

- BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.
- BAUER, Martin W (Editores). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som**. Um manual prático. Petrópolis (Rio de Janeiro): Vozes, 2002.
- BENEDICT, Ruth. **Padrões de Cultura**. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2013.
- BENTO, Maria Aparecida Silva. Raça e gênero no mercado de trabalho. *Estudos feministas*. Nº 02/95, ano 03, 2] semestre de 1995.

- BENTO, Berenice. As tecnologias que fazem Gênero. **VIII Congresso Iberoamericano de Ciência, Tecnologia e Gênero**, 5 a 9 de abril de 2010
- BEZZERA, Teresa Cristina E. & LOPES, Emanuel Bruno. Quem são as mulheres da Polícia Civil?. Glauciria Mota Brasil (Org). **A face feminina da polícia civil**. Gênero, hierarquia e poder. Fortaleza: EdUECE, 2008
- BIROLI, Flávia. **Gênero e Desigualdade**. Limites da democracia no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2018
- BOURDIEU, Pierre. **A distinção**: crítica social do julgamento. São Paulo: Edusp; Porto Alegre, RS: Zouk, 2007.
- BOURDIEU, Pierre. **Sociologia**. Rio de Janeiro: Ática, 1989 (Coleção Grandes Cientistas Sociais)
- BROWN, J. Criminatory experiences of woman police. A comparison of officers serving in England and Scotland, Wales, Morthern Ireland and the Republic of Ireland. **International Journal of Sociology of Law**, Academy Press, v.28, n.2, Jun. 2000.
- CALAZANS, Márcia Esteves de. Mulheres no policiamento ostensivo e a perspectiva de uma segurança cidadã. **São Paulo em perspectiva**. São Paulo: Fundação SEADE. 18(1): 142-150, 2004.
- CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes. Mulheres Policiais, relações de poder e de gênero na Polícia Militar de Minas Gerais. **RAM, REV. ADM. MACKENZIE**, V. 11, N. 3, Edição Especial • SÃO PAULO, SP • MAIO/JUN. 2010.
- DAMATTA, Roberto. **Relativizando**. Introdução á antropologia social. Petropolis (RJ): Vozes, 1991.
- DAVIS, Angela. **Mulher, Raça e Classe**. Lisboa/Portugal: Plataforma Livre, 2013 (Digitalizado)
- DIAS, Luciana de Oliveira; ROSA, Fabrício da Silva. Polícia tem gênero? Algumas reflexões sobre mulheres e feminino na segurança pública brasileira. **Revista Ártemis**, Vol. XVIII nº 1; jul-dez, 2014. pp. 160-171
- GASKELL, George; BAUER, Martin W (Editores). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som**. Um manual prático. Petrópolis (Rio de Janeiro): Vozes, 2002.
- GIDDENS, Anthony. **Sociologia**. 6ª ed. Porto Alegre: Artmed, 2001.
- GOMES, Romeu. A análise de dados em pesquisa qualitativa. Ciência, Técnica e Arte: O Desafio da Pesquisa Social. Maria Cecília de Sousa Minayo(Org.). **Pesquisa Social**. 21ª ed. Petrópolis(RJ): Ed. Vozes, 2002. P. 67-80.
- GUIMARÃES, Antonio Sergio Alfredo. **Classes, Raças e Classes**. São Paulo: Fundação de Apoio à Universidade de São Paulo: Ed. 34, 2002.
- LARA, L. F. *et all*. Relações de gênero na polícia militar: narrativas de mulheres policiais. **Holos**, Ano 33, Vol. 04, 2017, p. 56-77.
- MADEIRA, Maria Zelma. Relações de gênero e étnicos-raciais: um recorte na Polícia Civil. Glauciria Mota Brasil (Org). **A face feminina da Polícia Civil: gênero, hierarquia e poder**. Fortaleza: EdUECE, 2008.
- MAGNOLI, Demétrio. **Uma gota de sangue**. História do pensamento Racial. São Paulo: Contexto, 2009.
- MIRANDA, José da Cruz Bispo de & CRUZ, Monica Karine Rodrigues da. Mulher na Polícia: gênero e raça na produção da desigualdade. **V Congresso sobre Gênero, Educação e Afrodescendência (CONGEAFRO)**: justiça social e epistêmica na década dos povos afrodescendentes. Teresina, Piauí: Universidade Federal do Piauí, 2018
- MOREIRA, Antonio Flávio Moreira; CANDAU, Vera Maria (Orgs.). **Multiculturalismo. Diferenças culturais e práticas pedagógicas**. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2008.

- MUSUMECI, Leonarda; SOARES, Bárbara Musumeci. Polícia e Gênero: Participação e perfil das polícias femininas nas PMs brasileiras. **Gênero** Niterói, v.5, n.1, p. 183-207, 2. sem. 2004
- NEVES, M. A. Anotações sobre trabalho e gênero. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, 2013, v.43, n.149, p.404-421.
- OLIVEIRA, Maria Marly. **Como fazer pesquisa qualitativa**. Petrópolis (RJ): Ed. Vozes, 2007.
- RIBEIRO, Djamila. **O que é lugar de fala?** Belo Horizonte (MG): Letramento: justificando, 2017
- RUDIO, Franz Víctor. **Introdução ao Projeto de Pesquisa Científica**. Petrópolis, Rio de Janeiro: Editora Vozes, 2011.
- SADEK, Maria Tereza. Delegado, doutora e policial. Maria Tereza Sadek (Org.). **Delegados de Polícia**. São Paulo: Sumaré, 2003, p. 165-234.
- SAFFIOTI, Heleieth. **O poder do macho**. São Paulo: Ed. Moderna, 1987.
- SCOTT, J.W. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação e Realidade**, nº 16, vol 2, jul-dez, Porto Alegre, 1990. Disponível em <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/185058/mod.../Gênero-Joan%20Scott.pdf>. Acesso em 12.01.2017.
- SETTON, Maria Graça Jacinto. Socialização de *habitus*: Um diálogo entre Norbert Elias e Pierre Bourdieu. **Revista Brasileira de Educação**, v. 23 e 230072, 2018
- SILVA, Joice de Souza Freitas; GOMES, Almiralva Ferraz *et all*. Relações de Gênero no Mundo do Trabalho: um estudo com mulheres feirantes no interior da Bahia. **XXXVIII Encontro da ANPAD**, Rio de Janeiro, 13 a 17 de setembro de 2014.
- SILVA, Jorge da. Militarização da segurança pública e a reforma da polícia: um depoimento. Ricardo Bustamante & Paulo Cesar (Coordenadores). **Ensaios jurídicos: O direito em Revista**. Rio de Janeiro: Instinto Brasileiro de Atualização Jurídica (IBAJ), 1996.
- SILVA, Larissa Rocha da. Relatório do Documentário Audiovisual: **Lugar de Mulher também é no Quartel**: a incorporação feminina na PM do Piauí, produzida pela Jornalista e policial militar Larissa Rocha da Silva, em junho de 2018.
- SOUZA, José Otávio Catafesto de. O sistema econômico nas sociedades indígenas Guranis pré-coloniais. **Horizontes Antropológicos**, Porto Alegre, ano 8, n. 18, p. 211-253, dezembro de 2002.
- TIBURI, Márcia. **Feminismo em comum**. Para todas, todes e todos. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2018.

Recebido em 20 de outubro de 2019

Aprovado em 02 de dezembro de 2019