



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
CENTRO DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO – CETREDE
ESPECIALIZAÇÃO EM POLICIAMENTO COMUNITÁRIO

FLÁVIA MARIA CASSUNDÉ DE OLIVEIRA

**A PRESENÇA DA MULHER NA
GUARDA MUNICIPAL DE FORTALEZA:
AVANÇOS E DESAFIOS**

Monografia submetida à Pró-Reitoria de Pesquisa
e Pós-Graduação da Universidade Federal do
Ceará para a obtenção do grau de Especialista em
Policimento Comunitário

Orientador: Prof. Dr. Geovani Jacó de Freitas

FORTALEZA
2010

FLÁVIA MARIA CASSUNDÉ DE OLIVEIRA

**A PRESENÇA DA MULHER NA
GUARDA MUNICIPAL DE FORTALEZA:
AVANÇOS E DESAFIOS**

Monografia submetida à Coordenação do Curso de Especialização em Policiamento Comunitário - Turma 1, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Especialista em Policiamento Comunitário, outorgado pela Universidade Federal do Ceará e encontra-se à disposição dos interessados na biblioteca da referida universidade.

A citação de qualquer trecho desta monografia é permitida, desde que seja feita de acordo com as normas de ética científica.

Data da aprovação ____/____/ 2010

Flávia Maria Cassundé de Oliveira

Prof. Geovani Jacó de Freitas
Orientador

Prof. Celina Amália Ramalho Galvão Lima
Coordenadora

A Deus, meu guia.

AGRADECIMENTOS

Ao meu orientador Geovani Jacó (Gil), que despendeu tanta dedicação e afinco na orientação desta monografia, que sem sua importante ajuda, não teria sido concretizada;

A assessora de imprensa da Guarda Municipal de Fortaleza, Marta Pinheiro, por ter me fornecido o histórico da instituição;

Aos colegas de turma, que tornaram nossas aulas, ao longo desta especialização, descontraídas, tornando o ambiente propício ao aprendizado;

A todos os entrevistados que contribuíram para a elaboração desse documento de tanta importância para a GMF;

A todos aqueles que de alguma forma participaram desta construção e contribuíram para a realização deste projeto.

RESUMO

Este estudo busca encontrar os avanços que as mulheres guardas e subinspetoras da Guarda Municipal de Fortaleza vêm propiciando à instituição e os desafios que elas vêm enfrentando na corporação para ocupar seu espaço dentro do ambiente de trabalho e no ofício de operadoras da segurança pública, em uma instituição fundamentada tradicionalmente em valores e preceitos masculinos.

O trabalho aborda, inicialmente, o tema das diferenças sociais, psicológicas e biológicas entre homens e mulheres, fazendo referências a estudos internacionais sobre a questão, no intuito de explicar o domínio subliminar que a figura masculina possui como ideal de agente da segurança pública. Também aborda a as origens históricas das Guardas Municipais brasileiras e, em particular, a Guarda Municipal de Fortaleza. É explanada, também, a influência que as mulheres têm exercido no contexto das reformas policiais, refletindo estas questões no Brasil e no mundo, além de abordar, de forma específica, essa repercussão na Guarda Municipal de Fortaleza. Nesta perspectiva, são abordados os desafios que a mulher vem enfrentando na Instituição em razão da condição de gênero e os avanços que a inserção da mulher na Guarda Municipal de Fortaleza tem proporcionado à organização.

O estudo fundamentou-se tanto em consultas bibliográficas e documentais, como, principalmente, na investigação de campo, tomando por base a realização de entrevistas com vários segmentos da Instituição na cidade de Fortaleza.

Palavras-chaves: Guarda Municipal de Fortaleza, Gênero, Poder.

RELAÇÃO DE SIGLAS

AMC: Autarquia Municipal de Trânsito, Serviços Públicos e de Cidadania de Fortaleza;

CAGECE: Companhia de Água e Esgoto do Ceará;

CAPS: Centro de Atenção Psicossocial;

CEGÁS: Companhia de Gás do Ceará;

CIOPS: Centro Integrado de Operações de Segurança;

COELCE: Companhia Elétrica Cearense;

ETUFOR: Empresa de Transporte Urbano de Fortaleza;

FUNCI: Fundação da Criança e da Família Cidadã;

GGI: Gabinete de Ação Integrada;

GMF: Guarda Municipal de Fortaleza;

IBAMA: Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis;

PCCS: Plano de Cargos e Salários;

PETROBRÁS: Petróleo Brasileiro S.A.;

PNAFM: Programa Nacional de Apoio à Gestão Administrativa e Fiscal dos Municípios;

PRONASCI: Programa Nacional de Segurança Pública com Cidadania;

SAS: Secretaria de Atenção à Saúde;

SDE: Secretaria de Desenvolvimento Econômico;

SEMACE: Superintendência Estadual de Meio Ambiente do Ceará;

SEMAM: Secretaria do Meio Ambiente e Controle Urbano;

SENASP: Secretaria Nacional de Segurança Pública;

SMS: Secretaria Municipal de Saúde;

SSPDS: Secretaria de Segurança Pública e Defesa Social;

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	08
2. DEMARCAÇÕES HISTÓRICAS E CONCEITUAIS	
2.1 Diferenças entre os sexos: mito ou realidade?	12
2.2 Histórico das guardas municipais no Brasil	14
2.3 Histórico da Guarda Municipal de Fortaleza	16
3. POLÍCIA E GÊNERO NO CONTEXTO DAS REFORMAS POLICIAIS	24
4. A MULHER NA GUARDA MUNICIPAL DE FORTALEZA	29
5. CONCLUSÕES	68
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	70

1. INTRODUÇÃO

A presente Pesquisa possui como tema: “A presença da mulher na Guarda Municipal de Fortaleza: avanços e desafios” e vem abordar o estudo sobre a seguinte problemática: os desafios enfrentados pela mulher na Guarda Municipal de Fortaleza, uma instituição fundada na hierarquia, nas normas e nos rituais ancorados em valores e preceitos masculinos, cultura esta cristalizada no cotidiano e assimilada por homens e mulheres, marcada por relações de poder que determinam os limites e os avanços da introdução de mulheres na instituição, que é regida por um sistema de valores histórica e culturalmente vinculados a referenciais masculinos, que há poucos anos era basicamente composta por integrantes homens, assim como em quase todas as instituições pertencentes à área de segurança pública; e também os avanços ocorridos na instituição, advindos da introdução da mulher na organização, na medida em que esta, na busca de sua sobrevivência dentro desse ambiente orientado pelo referencial de um ideal masculino, tenta desempenhar suas funções usando um estilo próprio de fazer segurança pública.

O motivo pelo qual escolhi desenvolver essa temática partiu primeiramente de uma dúvida pessoal: se a mulher seria realmente menos provida de habilidades operacionais do que o homem. Isso me ocorreu porque quando entrei na instituição, sentia-me aquém da presença física e do potencial inibidor da figura masculina, em suma, do ideal de masculinidade, que percebi como desejável no sistema de valores da instituição. Por sentir-me receosa perante a atividade de risco que poderia desempenhar, tive necessidade de comparar-me pelo menos com as demais servidoras, para perceber em que grau de competência na função as outras trabalhadoras se encontravam, principalmente em relação à operacionalidade, já que era esse o meu principal receio e motivo pelo qual possuía culpa, já que me sentia aquém da minha idéia de mulher operante. Isso contribuiu para que eu me dedicasse bastante nas diversas aulas de defesa pessoal e para que, primeiramente, meu estilo de vida sedentário fosse substituído por um estilo saudável em relação a minha alimentação, depois, em relação a minha vida desportiva, uma vez que aliei minha disposição física, minha paixão pela água e meu medo de passar por situações de risco (por falta de experiência operacional), tornando-me surfista, o que contribuiu para a flexibilidade de minha personalidade rígida e para a melhoria de minha vida social, resultando em uma significativa melhoria de minha qualidade de vida.

O conhecimento sobre diversos artigos que abordavam a diferença entre os sexos sob a ótica científica aguçaram-me a curiosidade sobre as reais conseqüências que essas diferenças acarretariam no desempenho dos profissionais de segurança pública.

Para descobrir quais os desafios enfrentados pela servidora da Guarda Municipal de Fortaleza e quais os avanços que esta mulher trouxe para a instituição, realizei pesquisa em alguns postos da corporação, objetivando indagar servidoras, colegas de trabalho, chefes e subordinados, sempre com a intenção de tentar retratar e analisar a relação entre as diversas categorias estudadas, tentando entender como se dão as relações de gênero no interior da instituição.

A pesquisa abordará as principais dificuldades, em razão do sexo, a que as servidoras são expostas além de relatar os avanços advindos da entrada do efetivo feminino na instituição, fazendo uma leve consideração sobre a visão dos usuários do serviço de segurança pública municipal em tais localidades estudadas.

A pesquisa possui como objetivos gerais elucidar a posição da profissional feminina, bem como vislumbrar a influência da mulher no contexto da segurança pública municipal, podendo ser fonte de pesquisa para as mais diversas áreas de conhecimento.

Possui como objetivos específicos meu aperfeiçoamento como especialista em policia comunitária, e em especial, como conhecedora da minha realidade como mulher dentro da minha instituição.

Com a realização deste trabalho, pretendo empreender uma análise que possa subsidiar a compreensão de fato das relações internas entre homens e mulheres, que contribua para intensificar os processos de interação na instituição.

O presente trabalho foi realizado mediante pesquisa bibliográfica, tais como livros, artigos, e documentos diversos da Instituição, dentre outros; e de pesquisa de campo, que foi composta fundamentalmente de entrevistas a pessoas pertencentes às mais diversas áreas da instituição, englobando desde a área administrativa, passando pelas áreas sindicais, por postos de trabalhos externos à GMF, chegando até mesmo à área operacional, onde há o envolvimento de atividade tipicamente ostensiva; sempre com o intuito de buscar a construção de um perfil da mulher na GMF, o mais próximo da realidade, tentando sempre perceber como se dão as relações no interior da instituição, sobre o ponto de vista de guardas municipais homens e mulheres. Tentamos responder a indagações como: existem diferenças em relação a posições ocupadas, a forma de tratamento, o desempenho das atividades, entre homens e mulheres na GMF ou estes se encontram em pé de igualdade? Em que medida a condição de gênero estabelece posições e representações diferenciadas no perceber-se como

guarda? Como essas possíveis diferenças impactam a ação de cada servidor? Ao longo deste trabalho, os indicadores das falas, posições, comandos e decisões, responderão a essas indagações.

A pesquisa foi realizada nos pelotões de pronto emprego da Guarda Municipal de Fortaleza e nos postos de trabalho da instituição que possuíam servidoras, como escolas, hospitais, postos de saúde, Secretarias Executivas Regionais, repartições públicas municipais, praças, centros sociais e departamentos administrativos internos à instituição, que em geral, requerem das servidoras maiores habilidades humanas do que propriamente operacionais; e também nos pelotões de pronto emprego da Guarda Municipal de Fortaleza, que possuem a característica de serem itinerantes, móveis, realizando rondas ostensivas preventivas e reativas, exigindo das servidoras, além das habilidades humanas, também as operacionais, uma vez que são mais expostas ao risco de conflito físico.

A pesquisa realizada possuiu caráter qualitativo e foi direcionada, não buscando enumerar ou medir eventos e não empregou instrumental estatístico para análise de dados, mas buscou a obtenção de informações mediante o contato direto e interativo entre o pesquisador e o objeto de estudo. Nesse tipo de pesquisa, frequentemente o pesquisador procura entender os fenômenos segundo a perspectiva dos participantes e, a partir daí, elabora sua interpretação dos fenômenos.

Os entrevistados serão as servidoras municipais da Guarda Municipal, subinspetoras ou guardas; seus chefes e colegas operacionais

Os entrevistados foram nominados por números, na busca de garantia do sigilo de suas identidades, como fora pactuado entre pesquisador e servidores.

Este trabalho, por fim, está dividido em três capítulos principais, além da Introdução e da Conclusão. O primeiro capítulo, intitulado “Demarcações históricas e conceituais”, trata da análise das diferenças entre os sexos, buscando uma interpretação sociológica de conceitos fundamentais a este trabalho, como a construção social das relações de gênero e a produção dos lugares diferenciados na sociedade, além do esforço de esboçar uma perspectiva histórica das guardas municipais no Brasil e em Fortaleza. O segundo capítulo, denominado “Polícia e gênero no contexto das reformas policiais” aborda a relação entre a inserção da mulher nas atividades de segurança pública e a modernização dessas organizações, dimensionando essa relação sobre vários aspectos, como por exemplo, a mudança do estilo de polícia dominada pelo tecnicismo, onde o policial adota um perfil impessoal e centralizado, para um modelo de polícia com práticas ajustadas a uma realidade altamente dinâmica, e que reconhece a discricionariedade policial, evidenciando um novo modelo de “polícia de aproximação”,

alicerçado na integração e cooperação entre as partes, buscando aproximar a polícia à comunidade, rompendo o distanciamento e a hostilidade, tradicionalmente dominantes nos moldes policiais. Por fim, o último capítulo, intitulado “A mulher da Guarda Municipal de Fortaleza” aborda os desafios que a mulher vem enfrentando na instituição em razão da condição de gênero e os avanços que a inserção esta mulher tem proporcionado à corporação, fundamentando-se sempre nos depoimentos de servidores da instituição, que vêm intercalados com as respectivas análises pontuais.

2. DEMARCAÇÕES HISTÓRICAS E CONCEITUAIS

2.1 Diferenças entre os sexos: mito ou realidade?

Segundo Giddens (1982, apud POESHL, 2009), as primeiras teorias sobre a fragilidade e inferioridade da mulher surgiram na segunda metade do Século XIX, tendo o objetivo de justificar as posições sociais de ambos os sexos, que foram criadas pela Revolução Industrial, e usaram as disposições naturais como base das explicações e justificativas.

Dentre as várias teorias, encontrava-se a do tamanho do cérebro, que sem sucesso no convencimento, abriu espaço para a explicação da diferença dos temperamentos masculino e feminino, que envolveriam sentimentos, interesses, atitudes e comportamentos que distinguiriam os homens das mulheres. Assim, a mulher típica seria rica em sensibilidade, compreensão, flexibilidade, timidez, docilidade e ciúmes, preocupando-se com os outros e com atividades domésticas, e o homem, focalizar-se-ia na realização de objetivos, inibindo suas emoções, agindo em função de seu interesse pessoal, estabelecendo relações úteis para alcançar suas metas, preocupando-se com objetos mecânicos, atividades financeiras ou atividades exteriores. Estabeleceram-se, então, os protótipos do operário e da doméstica, onde as pessoas seriam posicionadas ao longo de um contínuo de masculinidade-feminilidade, mas não deixando claro se os atributos seriam produtos da biologia ou da cultura. Foi então diferenciado sexo, que possuía significado biológico, e gênero, com significado social. Assim, surgiu o conceito de *estereótipos de gênero* como o conjunto de características e comportamentos associados e esperados por parte dos homens e das mulheres numa sociedade particular. Os desvios às normas foram encarados de forma discriminatória, já que a relação de gênero passa a ser encarada, analiticamente, não como um dado biológico natural, mas como uma construção social historicamente construída.

Foi então estabelecida a diferença entre temperamento e papel e os interesses vocacionais também foram analisados, sendo então os interesses profissionais masculinos vistos como anormais para as mulheres e os das mulheres, como anormais para os homens (LEE, 1986, apud POEHL, 2009), concluindo-se que o papel do homem era de natureza instrumental e o da mulher, de natureza expressiva (PARSON & BALES, 1956, apud POEHL, 2009).

Todas essas idéias foram inicialmente partilhadas pelos homens, internalizadas pelas mulheres, dada sua situação desfavorecida, e difundida pelos agentes de socialização (família, escola, dentre outros).

Conforme Deux (1990, apud POECHL, 2009), na década de 1970, desenvolveu-se abundante literatura sobre as diferenças entre os sexos, que podem ser divididas em três abordagens diferentes: as que consideram o sexo como uma categoria social, que estuda os estereótipos ligados a essa categoria; como uma variável psicológica, analisando masculinidade e feminilidade; e por último, como uma variável biológica, examinando as diferenças entre homens e mulheres.

Segundo Unger (1986, apud POECHL, 2009) e Deaux (1990, apud POECHL, 2009), em relação à abordagem que entende o sexo como uma categoria social, observou-se que a simples identificação dos estereótipos sexuais acabava por interferir na avaliação da qualidade do desempenho dos homens e das mulheres, na explicação de seus comportamentos e na percepção de seus valores. Dessa forma, de acordo com Deaux & La France (1998, apud POECHL, 2009), os estudos demonstravam que quando uma tarefa “pertencia” ao domínio masculino, o desempenho feminino na execução dessa tarefa era depreciada, enquanto que numa tarefa feminina, não havia diferença na avaliação da prestação do serviço masculino ou feminino.

A abordagem que vê o sexo como variável psicológica percebe que os instrumentos de medição da masculinidade-feminilidade são discriminatórios e procura demonstrar a existência de um grande número de pessoas com personalidades claramente distintas da personalidade típicas dos dois gêneros, definidos como andrógenos, que são pessoas flexíveis e que apresentam uma combinação de masculinidade-feminilidade, e que, independentemente do seu sexo biológico, são capazes de executar tanto tarefas femininas como masculinas. Esse conceito surgiu acompanhado de uma mudança de concepção do que seria considerado como desejável e apropriado, valorizando e encarando como saudável psicologicamente, ser andrógeno, e não ser conforme os critérios da masculinidade-feminilidade, de acordo com Deaux (1990, apud POECHL, 2009).

A abordagem que estuda o sexo como variável biológica consiste em uma série de pesquisas que vislumbram diferenças entre homens e mulheres relativamente às capacidades cognitivas, aos temperamentos e aos comportamentos sociais. Conclusões de análise por Maccoby e Jacklin (1974, apud POECHL, 2009), de mais de 1400 estudos publicados nessa área, apontam apenas quatro diferenças consistentes: a) os homens possuiriam capacidades numérica e de visualização espacial superior às das mulheres; b) as mulheres possuiriam capacidades verbais superiores às dos homens; c) os homens seriam mais agressivos que as mulheres; d) os outros aspectos estudados ou levam a conclusões inconsistentes ou mostram uma ausência de diferenças entre homens e mulheres (DEAUX, 1990, apud POECHL, 2009).

Em minha análise, porém, percebi que, apesar de o documento apontar quatro diferenças, observei que a última diferença (o item d) mostra inconsistências nas conclusões ou exatamente uma ausência de diferenças, havendo um claro contraditório no próprio texto. Considerarei a existência de apenas as três primeiras diferenças.

As conclusões de Maccoby e Jacklin geraram, porém, contestações, justificando-se que uma diferença poderia ser estatisticamente significativa, sem ser teoricamente relevante, conforme assevera Hyde (1981, apud POECHL, 2009). Em outras palavras, segundo Wilder & Powell (1989, apud POECHL, 2009), a opinião dominante reza que as diferenças biológicas entre os sexos são fracas, justificando-se que quando existem, são muitas vezes originadas de crenças sobre os papéis de gênero e a expectativas relativas aos dois sexos e que muitas vezes a crença nas diferenças entre os sexos são muito maiores do que as diferenças em si.

2.2 Histórico das Guardas Municipais no Brasil

Pela riqueza de conteúdo e pela insuficiência de fontes sobre a história das Guardas Municipais brasileiras, usei como material de pesquisa apenas as informações disponíveis no site http://pt.wikipedia.org/wiki/guarda_municipal.

Assim, segundo esta fonte de pesquisa, *Guarda Municipal* ou *Guarda Civil Municipal* ou ainda *Guarda Civil Metropolitana* são termos usados no Brasil para designarem a instituição de controle ostensivo que visa proteger bens, serviços e instalações dos municípios e apesar de possuírem função de extrema relevância, a manutenção da ordem pública continua sendo função dos órgãos genuinamente policiais, como Polícias Federal, Civil e Militar.

Desta forma, segundo o texto em questão, as Guardas Municipais constituem uma alternativa à segurança pública, seguindo exemplos dos Países Baixos, Espanha, Bélgica, Portugal, Itália, França, EUA e Reino Unido, cujos municípios sustentam forças policiais que atuam na segurança de seus patrimônios.

O texto faz um breve histórico sobre a necessidade universal, em todos os povos, da existência da função de guardião da lei e da ordem, que era representado pelo próprio chefe da tribo ou sendo delegado este poder de polícia a determinadas pessoas do grupo. E situa o Brasil, neste contexto, informando que a primeira instituição policial paga pelo governo fora o Regimento de Cavalaria da Capital de Minas Gerais, embrião da atual Polícia Militar de Minas Gerais. O texto lembra que com a vinda da Família Real Portuguesa para o Brasil, foi

criada a Divisão Militar da Guarda Real de Polícia, que seria posteriormente, a atual Polícia Militar do Rio de Janeiro, com a missão de policiar a cidade em tempo integral. Relata ainda que no momento histórico conturbado em que o país enfrentava, após Dom Pedro I ter abdicado ao trono, e ter deixando seu filho encarregado dos destinos do Brasil, através da Regência Trina Provisória, foi criada, com esta designação, a Guarda Municipal. Cita ainda, curiosidades da época, como as de que as patrulhas tinham a missão de circular dia e noite a pé ou a cavalo, com o “dever sem exceção de pessoa alguma” e autorizados a usarem a “força necessária” contra todos que resistissem ser “presos, apalpadados ou observados”.

Desta forma, relata que a história das Guardas Municipais confunde-se, com a própria história do país, ao longo desses duzentos anos e que em diversos momentos, essa “força armada” destacou-se, dando origem a novas instituições, de acordo com o momento político vigente.

E contextualiza as Guardas Municipais dentro nos períodos mais atuais, informando que as mesmas foram reestruturadas a partir do dispositivo da Constituição Federal de 1988, que faculta aos municípios criar Guardas Municipais para proteção de seus bens, serviços e instalações. E diferencia as guardas municipais das polícias, evidenciando que, *a priori*, elas possuem o poder de polícia de atuarem nessas situações citadas acima, mas que também podem agir em qualquer situação de flagrante delito ou ameaça à ordem ou à vida, ou em situações de calamidade pública, uma vez que conforme o Código de Processo Penal, “qualquer pessoa do povo poderá e as autoridades policiais e seus agentes deverão prender quem quer que seja encontrado em flagrante delito”, podendo ainda auxiliar os outros órgãos de segurança pública, como Polícia Federal, Rodoviária Federal, Civil ou Militar, mas que, no entanto, possuem natureza eminentemente civil, não se confundindo com corporações militares.

E finaliza esclarecendo que as Guardas Municipais, não se confundem com as antigas Guardas Civis do Brasil, existentes até 1970, que eram ligadas às estruturas das Polícias Civis estaduais destinadas a executar o policiamento ostensivo em conjunto com as Polícias Militares e que muitas vezes eram retirados das ruas e usados no auxílio em atividades administrativas nas delegacias de polícia, desempenhando funções como permanentes, sindicantes ou carcereiros. Relata ainda que, com o Golpe Militar de 1964, com o objetivo de estabelecer rígido controle sobre as corporações policiais, o governo extinguiu as Guardas Civis e regulamentou as normas fiscalizadoras do Exército sobre as Polícias Militares.

2.3 Histórico da Guarda Municipal de Fortaleza

Este capítulo foi elaborado baseado no Relatório Anual da Assessoria de Comunicação da GMF.

Segundo o documento, a Guarda Municipal de Fortaleza foi criada pela Lei Municipal nº 1.396 de 10 de julho de 1959 pelo então prefeito municipal, general Manuel Cordeiro Neto, com a finalidade de proteger os bens que constituíam o patrimônio municipal, a vigilância dos logradouros, praças, jardins públicos e fiscalização dos transportes coletivos. A instituição era constituída por 150 servidores, dentre os quais, 130 guardas municipais, cuja forma de ingresso foi estabelecida no Decreto Nº 2.286 de julho de 1962.

No ano de 1968, a Guarda Municipal foi extinta. A Lei nº 3.557, de 2 de julho, criou o Departamento de Vigilância Municipal com as mesmas atribuições. Em 1983, houve o ingresso da primeira guarda municipal feminina, cuja entrada parece ter tido a intenção de desestabilizar o movimento dos vendedores ambulantes cujas mercadorias eram recolhidas pela instituição, na época, uma vez que a mesma era uma líder forte, que exercia grande influência a categoria, e grande papel de oposição à Prefeitura, na época. Em 1985, a Lei nº 6.038 extinguiu o Departamento de Vigilância e criou a Guarda Civil de Fortaleza. Nessa época, a corporação foi dividida em: Núcleo de Guardas Masculinos, Núcleo de Guardas Femininas e Departamento de Assuntos Administrativos. Vale ressaltar que o Núcleo de Guardas Femininas foi criado apenas com a intenção de ser posto em prática, uma vez que apenas havia uma integrante guarda municipal feminina. Na mesma ocasião foi criado o cargo de diretor geral.

Houve a aprovação criação dos cargos de Diretor Geral, Diretor Adjunto, e dos seguintes setores: Unidade de Comando Operacional, Unidade Administrativa e Financeira, dentre outros departamentos, através do Decreto nº 8.031, de 31 de Julho de 1989, que aprovou a criação dos cargos de diretor geral, diretor adjunto e a criação de novos setores.

O texto lembra ainda que, em meados de 1988, o país passou por um processo de redemocratização, um processo de restauração da democracia, mas que apenas em 1988, foi promulgada a Constituição de 1988, baseada nos moldes democráticos e que, contudo, a democratização das forças policiais, a mudanças na concepção de segurança pública, vem sendo um processo gradativo, onde idéias como profissionalização da área de segurança pública, respeito aos direitos humanos, policiamento comunitário, uso progressivo da fora, com o fim da imagem repassada pela prática de uso truculento da força policial, controle

interno e externo da atividade policial, mudança de políticas reativas para preventivas, integração entre as polícias, são gradativamente assimiladas pelas instituições.

E enquadra a Guarda Municipal de Fortaleza nesse contexto de mudanças, revelando que em 2000, a instituição passou a fazer parte do Plano Nacional de Segurança Pública, o que possibilitou a elaboração e aprovação de convênios junto ao Governo Federal e que em 2002, foi realizado concurso público para o provimento de cargos de guardas e subinspetores.

Relata que na gestão da Prefeita Luizianne Lins, através da Lei Complementar nº 17, de 07 de Junho de 2004, fora criado o Sistema Municipal de Segurança, Defesa Civil e Cidadania, através da fusão entre a Guarda Municipal de Fortaleza e a Agência de Cidadania, passando esta última a ter atribuições de defesa civil e passando a instituição a se chamar oficialmente de Guarda Municipal e Defesa Civil de Fortaleza. Informo, no entanto, que, para efeito desse estudo, por uma questão didática, citarei a instituição ora como Guarda Municipal de Fortaleza, ora como GMF.

O relatório exalta ainda o novo perfil que a GMF vem conquistando perante a comunidade de Segurança Pública Brasileira, explicando que, enquadrada nesse contexto de mudanças no âmbito estrutural da sociedade brasileira, cujo esforço democrático, através de mudanças profundas no cenário político brasileiro nos últimos 20 anos, que possibilitou a ascensão de administradores públicos que possibilitaram a aplicação de novas políticas de segurança pública, ancoradas em novos moldes, a GMF vem se mostrando cada vez mais influente no contexto da segurança pública municipal e nacional, exemplificando que, em 2005, a GMF foi incluída no Programa Nacional de Segurança Pública com Cidadania (PRONASCI) e que conta com aprovação de vários convênios com o governo federal e estadual.

Revela ainda que atualmente, a GMF é a terceira maior guarda municipal, em contingente, do país e que possui como missão a proteção preventiva e ostensiva dos bens, serviços e instalações do Município; a segurança de autoridades, a prestação de serviços de segurança e auxílio à população; bem como o desenvolvimento de atividades preventivas de serviços públicos e de cidadania no âmbito municipal. Enumera também que, nos últimos cinco anos, vem atuando em diversos pontos da cidade como nas praças, parques ambientais, terminais de integração do transporte coletivo, postos patrimoniais, unidades de saúde e escolas e apoio ao turista; e que atualmente, possui 1.747 servidores sendo, 1.003 guardas municipais, 516 subinspetores, seis inspetores e 10 agentes de segurança institucional, 116 agentes de Defesa Civil, 30 agentes administrativos, 8 auxiliares, 2 advogados e 2

administradores. Através de pesquisa nos setores operacionais, measurei que, do efetivo operacional, 454 mulheres atuam como guardas municipais e 34, como subinspetoras.

O texto informa também que, nos últimos anos, a GMF vem se mostrando mais ativa e influente junto à Cidade, firmando parcerias com as polícias Militar, Civil, Corpo de Bombeiros, Secretaria de Segurança Pública do Estado, Programa Nacional de Apoio à Gestão Administrativa e Fiscal dos Municípios Brasileiros (PNAFM), Ministério da Justiça, Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP) e outros órgãos; e que, com o acordo de Cooperação Técnica, através do convênio com a SENASP, foi possível a promoção de cursos para os servidores nas áreas de Direitos Humanos, Cidadania, Legislação, Direito Ambiental, Legislação Municipal, e Relações Humanas e da elaboração, desenvolvimento do Projeto de Educação à Distância, mediante a implantação do Telecentro, sediado e administrado pela GMF. Ainda exemplificando a política de parcerias com outros órgãos de Segurança Pública, o texto cita ainda a integração da GMF ao CIOPS (Centro Integrado de Operações de Segurança), que passou a receber servidores da Guarda Municipal, que passaram a trabalhar dentro do centro, juntamente com os agentes de segurança pública estaduais, atendendo às ocorrências referentes ao Município, como as que tratam da preservação do patrimônio público, cultural e ambiental, àquelas de competência da Defesa Civil, e àquelas referentes a eventos municipais e serviços turísticos, descongestionando a lista dos registros de ocorrências da Polícia Militar do Ceará. A coordenação das ações municipais é feita pela Guarda Municipal, através de um sistema interligado que utiliza a comunicação via rádio-frequência com as equipes atuantes no momento. O texto ressalta que a integração é um caso único no Brasil, representando um passo importante na política de integração entre as corporações de segurança pública e já exercida pela instituição que atua junto à Polícia Militar, Polícia Civil e Corpo de Bombeiros. O texto explica que as denúncias são feitas através do tele-atendimento, que registra a ocorrência e o sistema faz a triagem para o Grupo de Despacho e o que é de responsabilidade do Município é repassado para o atendimento dos servidores da Guarda Municipal e Defesa Civil.

O já citado documento revela que fora também firmado convênio com o Ministério da Justiça para a inserção de Fortaleza no Programa Nacional de Segurança Pública com Cidadania (PRONASCI), cujos projetos são coordenados pela GMF e que gera políticas de prevenção à violência e à criminalidade, e que envolve o Projeto Bolsa Formação, destinado à qualificação e valorização profissional dos profissionais de segurança pública e justiça criminal; além do Convênio de Cooperação Técnica com a AMC, ETUFOR, SMS, SEMAM, FUNCI, SSPDS, SAS, Polícia Militar, Polícia Civil e Corpo de Bombeiros, visando à

otimização operacional dos órgãos responsáveis pela segurança urbana; de participar do Gabinete de Gestão Integrada (GGI), que compõe uma parceria com os governos Federal e Estadual, visando o combate contra o tráfico de seres humanos, drogas, armamento e prostituição; de mapear a violência do Município (Programa Fortaleza de Paz), formulando um banco de dados constituído pela coleta de informações qualificadas junto às polícias, conselhos tutelares, rede municipal de saúde e rede ensino municipal; de realizar, em conjunto com a Universidade Federal do Ceará (Laboratório de Estudos da Violência) e com a Universidade Estadual do Ceará (Laboratório de Estudos da Violência e Direitos Humanos), o mapeamento da criminalidade e da violência em Fortaleza; de ter viabilizado o Relatório com proposta da Elaboração do Plano Municipal de Segurança Urbana, a partir do I Seminário Municipal de Segurança Urbana; de ter realizado o I Encontro das Guardas Municipais do Estado do Ceará, com o objetivo de promover a integração entre as instituições municipais do Estado e criar um fórum permanente de discussão, integração e avaliação das corporações; e de ter criado o Conselho Municipal de Segurança Urbana com a participação da sociedade; e de coordenar a Campanha do Desarmamento Infantil entre crianças de 6 a 13 anos, matriculadas nas escolas públicas e particulares de Fortaleza, cujas últimas edições da campanha coletaram 27.290 armas de brinquedo, que foram trocadas por revistas infantis da Editora Abril.

Revela também que, situada no contexto de mudanças no cenário político em que as três esferas de governo (nacional, estadual e municipal) parecem ter orientação política similar, a base sindical dos servidores da GMF iniciou uma pressão pela aprovação do Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) dos guardas municipais e agentes de Defesa Civil junto à GMF e a Câmara dos Vereadores, através do qual os servidores podem ascender profissionalmente e financeiramente, pela progressão por tempo de serviço e promoção por capacitação e o movimento em prol do PCCS acabou gerando a adesão de outras categorias da Prefeitura de Fortaleza. Atualmente, o PCCS da GMF é utilizado como exemplo por outras guardas municipais do estado do Ceará.

No bojo dessas mudanças de âmbito estrutural da sociedade brasileira, acontecem também, de forma gradativa, questionamentos sobre valores culturais da sociedade brasileira, como os da dominação masculina, que são reproduzidos, através da disseminação da idéia de domínio da profissão da segurança pública pelo homem. Questionamentos como a relação entre segurança pública, truculência e atividade policial, através de novos valores como o uso da inteligência e da técnica são idéias que vêm lentamente se inserindo no contexto das polícias, mas que ocorrem de forma lenta, porque envolvem mudança de mentalidades,

sobretudo quando se trata da relação entre homens e mulheres, que é uma construção social que legitima o homem como detentor da profissão de segurança pública, por ser o lugar público, e que discrimina a mulher detentora desse cargo, legitimando a lugar fechado, como a casa ou o escritório como destino profissional para ela. Esse contexto em que a sociedade tem rebatido todas as formas de discriminação, sobretudo as de gênero, impacta no interior de uma instituição de segurança pública onde se abre espaço para a ascensão da mulher como agente capaz de executar políticas de segurança pública, assumindo papéis, antes, eminentemente masculinos.

Desta forma, o documento aborda ainda que, nesse contexto de humanização da instituição, e de abertura de formal ao trabalho feminino, possibilitado pela abertura de concurso público sem limite de vagas para mulheres, diferentemente do que ocorre na maioria das instituições de segurança pública, foram criados projetos como Ginástica Laboral e Acompanhamento às Gestantes e o Gerindo Minha Felicidade, único projeto no Brasil que foi premiado na Conferência Nacional de Segurança Pública, idealizado e administrado por uma subinspetora da GMF. Houve também a criação da Ouvidoria e da Corregedoria da GMF, que garantem o direito constitucional da legítima defesa dos servidores, bem como o de apurar os casos de abusos em serviço; além de incorporar também projetos extensivos à comunidade como hidroginástica, assistindo ao grupo de idosos do entorno, realiza campanhas de caráter educativo e solidário, campanhas visando o desarmamento infantil, a doação de utilitários usados para as vítimas das enchentes e oferece apoio a outras iniciativas, a exemplo das campanhas Sorriso Largo de Criança e Natal sem Fome dos Sonhos e do Projeto Domingo do Esporte, no dia da Tarifa Social de Ônibus, aos domingos, parceria em que a GMF e a Secretaria de Desenvolvimento Econômico do Município (SDE) proporcionam acesso ao lazer e esporte para crianças e adolescentes da cidade, reunindo cerca de 2.500 pessoas no ginásio da Guarda Municipal e Defesa Civil para viabilizar um domingo com jogos de xadrez, dama, totó, pingue-pongue, futebol de botão, oficinas de perna-de-pau, pinturas de rosto, brinquedos infláveis, algodão-doce, pipoca, além de oficina de brinquedos recicláveis.

Em serviço, a GMF atua através da guarnição em postos de trabalho como repartições públicas, escolas, hospitais, postos de saúde, Secretarias Executivas Regionais, repartições públicas municipais, praças, terminais de integração do transporte coletivo, centros sociais e departamentos administrativos internos na instituição; de pelotões de pronto emprego, que possuem a característica de ser itinerantes, móveis, e de realizarem rondas ostensivas preventivas e reativas; e da Defesa Civil de Fortaleza, que atua na prevenção de

acidentes naturais e resgate de vítimas de enchentes, além de possuir ações voltadas para a população, no período de normalidade, compreendido entre os meses de agosto a dezembro.

Ainda segundo o texto, a Defesa Civil de Fortaleza tem como objetivo principal planejar, coordenar e executar as ações referentes à política municipal de defesa civil, desenvolvendo planos, programas, projetos e ações referentes à prevenção, socorro, assistência e recuperação da comunidade em situação de risco, minimizando os desastres e restabelecendo a normalidade social. Além de ajudar no socorro às vítimas das chuvas, também planeja atividades para prevenção de desastres durante a quadra chuvosa e para orientação dos cidadãos para que ajam da melhor forma possível durante as calamidades, trabalhando em parceria com a comunidade, através da criação de 10 Núcleos de Defesa Civil Comunitária (Nudec), que articula moradores das comunidades em situação de risco com a Coordenadoria de Defesa Civil; e de projetos como o Defesa Civil nas Escolas, que tenta transformar alunos da rede pública municipal em agentes multiplicadores de cidadania, ensinando alunos de escolas em áreas de risco a como proceder em casos de emergência no período invernos; e como a Campanha Mão Solidária, de caráter permanente, que visa arrecadar doativos para as vítimas das chuvas. Também faz parte do Comitê de Planejamento e Execução de Ações para a Quadra Chuvosa, formado por instituições municipais, Corpo de Bombeiro Militar, COELCE, CAGECE, Cruz Vermelha, Exército Brasileiro, SEMACE, PETROBRÁS e Cegás, Polícia Militar, Polícia Rodoviária Federal, Companhia Docas do Ceará e IBAMA. A Coordenadoria Municipal de Defesa Civil de Fortaleza é composta por três sub-coordenações: ações preventivas, comunitárias e emergenciais. Ao todo, são 60 agentes: um coordenador municipal, três coordenadores setoriais, oito técnicos, 16 servidores cedidos, além da parceria de 38 guardas municipais do Pelotão¹ de Salvamento Aquático.

O documento esclarece ainda que os pelotões da GMF são grupamentos específicos com treinamentos especializados para exercerem determinada função. São eles: Ronda Preventiva Escolar (ROPE) cuja missão é promover a segurança nas escolas; Salvamento Aquático (PSA), que atua na vigilância das praias e resgate aquático; Pelotão Especial (PE), que faz a segurança de autoridades municipais e de eventos e atua no controle de manifestações em órgãos públicos municipais; Pelotão de Guarda Comunitária (PGC), que atua diariamente praças, parques ambientais, Zoológico Municipal e mercados públicos; e a

¹ *Pelotão: Grupamento específico com treinamento especializado para exercer determinada função.*

Inspetoria dos Terminais, que trabalha no apoio ao efetivo que garante os terminais rodoviários de Fortaleza, por onde transitam a grande maioria dos ônibus urbanos da cidade.

E aprofunda as funções de cada pelotão operacional:

O Pelotão Especial (PE) tem um efetivo de 42 guardas. Desse total, seis são subinspetores. A função do PE é manter o controle de manifestações em órgãos públicos municipais; fazer a segurança da prefeita e de autoridades do município; atuar em processos de reintegração de posse; promover a segurança em eventos da Prefeitura; fornecer apoio à Defesa Civil; e de 18 participar de operações de saturação e Blitz em conjunto com outros órgãos de segurança pública. Para isso, dispõe de equipamentos de proteção como escudos, capacetes, perneiras e de armas não letais, como sprays de pimenta, tonfas, bombas de efeito moral e de gás lacrimogêneo.

O Pelotão ROPE possui um efetivo de 100 integrantes e a missão de fazer rondas motorizadas nas escolas municipais para garantir a segurança dos alunos, professores e funcionários e a proteção do patrimônio público municipal. Para isso, dispõe de viaturas operacionais compostas por um comandante, um motorista e dois patrulheiros. Para obter maior mobilidade e rapidez no atendimento de ocorrências urgentes, o pelotão conta ainda com duplas de motoqueiros. Além das atividades inerentes à Ronda Escolar, o ROPE também participa de operações junto à Defesa Civil e ao Pelotão Especial em manifestações de maior porte.

O PSA, Pelotão de Salvamento Aquático, é composto por 41 guarda-vidas que trabalham em torres de observação de 3,5m de altura, distribuídas ao longo da Orla Marítima e de uma lagoa de Fortaleza, que recebe banhistas nos fins-de-semana. Para isso, contam com bóias, nadadeiras, binóculos, flutuadores, cordas de resgate, farmácia de primeiros socorros e de um bote motorizado para o resgate de vítimas.

O PGC, Pelotão de Guarda Comunitária, é composto por 115 guardas municipais e tem a finalidade de implantar e aplicar a filosofia do policiamento comunitário. Para isso, contam com quatro viaturas com 16 profissionais e 8 ronda-motos, que dão cobertura às viaturas, realizando rondas nos parques, praças, zoológico e horto municipal, orla marítima, centro histórico e pontos turísticos da cidade, coibindo furtos e agressão aos usuários desses locais.

A Inspetoria dos Terminais trabalha com 140 guardas municipais que atuam nos Terminais Rodoviários da cidade, na organização das filas e na proteção às mulheres, crianças, idosos e demais usuários de ônibus.

E, por fim, o Pelotão Patrimonial é composto por 986 guardas. Possui a função de garantir a proteção dos bens patrimoniais, serviços, instalações, através de um conjunto sistemático de medidas técnicas, além de oferecerem segurança e informação à população local e de trabalhar na prevenção de possíveis ocorrências, melhorando o ambiente e permitindo à população a utilização desses equipamentos de forma tranqüila e segura. Sua área de atuação inclui os chamados postos patrimoniais, que incluem repartições públicas, Centros Sociais, Centros de Atenção Psicossocial (CAPS), Secretarias Executivas Regionais, hospitais, postos de saúde, escolas, cemitérios públicos e departamentos administrativos internos na instituição.

3. POLICIA E GÊNERO NO CONTEXTO DAS REFORMAS POLICIAIS

Conforme Brown (1997, apud CALAZANS, 2009), quatro fatores influenciaram na inserção da mulher nas polícias no mundo: na Europa, o recrutamento feminino esteve ligado a momentos de crise das forças policiais (como deslocamento do efetivo masculino em períodos de guerra, ou crise de credibilidade, devido a uma grande deterioração da imagem pública das polícias); existência de uma cultura policial feminina, que estaria ligada à valorização de formas preventivas e menos truculenta de policiamento; e a equiparação de oportunidades, com a valorização de ideais não discriminatórios.

Na GMF, o ingresso da primeira mulher, em 1983, teve caráter político, com o intuito de desestabilizar o movimento de vendedores ambulantes, que era organizado em torno da liderança dessa mulher que veio a ser a primeira guarda municipal, uma vez que possuía forte representatividade entre os ambulantes, inclusive na formação de opinião dos mesmos contra a prefeitura. Em 1988, com o primeiro concurso para a GMF, através do qual ingressaram 500 homens e 50 mulheres, a instituição passou a receber maior influência do trabalho feminino. Porém, conforme se verá nas entrevistas ao longo deste trabalho, essas mulheres sofreram tanta resistência por parte dos homens, que apenas permaneceram 12 na corporação. Em 2003, houve o segundo concurso para o provimento de cargos de guardas e subinspetores, mas desta vez sem limitação de gênero. O terceiro concurso se deu em 2006, onde praticamente a metade dos aprovados era do sexo feminino. Por isso, o motivo pelo qual a mulher ocupa posições na GMF se deve ao fato de haver não limitação de vagas para este sexo, em seus concursos. Segundo a direção da GMF, inserida em todo o contexto de mudança de concepção de segurança pública, esta é uma política que busca o respeito à norma constitucional que garante que garante a igualdade de gênero. Todavia, essa conquista de direito parece não estar acompanhada de uma conquista de fato, uma vez que a mulher ainda possui uma série de obstáculos a superar na instituição em razão do seu gênero, como obstáculos ao comando, a cursos e formas diferenciadas de tratamento em razão do gênero.

Segundo ainda Brown (1997, apud CALAZANS, 2009), a incorporação progressiva da mulher nas polícias e a modernização das organizações policiais são fenômenos que andam co-relacionados, uma vez que o trabalho policial (que era vista necessariamente como ocupação masculina) apresenta uma estrutura que vem sofrendo mudanças, uma vez que valores característicos da organização, como força física e a identificação tradicional com a figura masculina, vêm entrando em crise. Dessa forma, novos valores mais atuais vêm sendo incorporados gradativamente, como inteligência, capacidade de resolução de conflitos,

inovação e trabalho em equipe, uma vez que a realidade atual compõe situações em que não se faz necessária a força física, como demandas não criminais ou a necessidade de redução de situações potencialmente violentas e conflituosas, que exigem tratamento diferenciado, como atendimento a coletivos, por exemplo.

Todavia, de acordo com Calazans (2005) é observado que a inserção feminina nas polícias brasileiras vem sendo relacionado a tarefas burocráticas ou a atividades que não exijam muita operacionalidade. À medida que novas concepções de segurança pública começam a produzir alterações nas ações de polícia, como políticas preventivas as quais incluem policiamento comunitário, percebe-se a necessidade de um novo aproveitamento do potencial das policiais femininas.

Conforme Zamakona (1999, apud CALAZANS, 2009), no Brasil, o ingresso das mulheres nas policiais acompanha a idéia mundial de modificação da imagem truculenta que caracterizou o período político da ditadura militar, mas percebe-se que isso não tem sido o suficiente para abolir os paradigmas institucionais dessas organizações, que são sentidos pelas próprias mulheres, iniciando-se pelo impacto que o treinamento nas academias exerce em suas trajetórias, principalmente no estágio inicial, momento em que são repassados valores e regras do militarismo e é exatamente nesse momento que o aprendizado do policiamento de rua é enfatizado e assimilado.

De acordo com Neto (2000, apud CALAZANS, 2009), na filosofia do policiamento comunitário, a chamada “polícia de aproximação” tenta desenvolver um ambiente organizacional e cultural que busca aproximar a polícia à comunidade, alinhando a conduta policial às características do local de atuação, tentando romper o distanciamento e a hostilidade, estabelecendo um modelo de policiamento alicerçado na integração e cooperação entre as partes. Como no Brasil essa filosofia ainda é embrionária, o tema será abordado à luz da experiência norte-americana.

Conforme ainda Neto (2000, apud CALAZANS, 2009), os Estados Unidos tiveram por muito tempo, uma polícia dominada pelo tecnicismo (modelo de polícia profissional), onde se buscava excluir o espaço para a discricionariedade, acreditando-se que o policial deveria se limitar à aplicação *estrita e uniforme* da lei, como uma forma de deter um sistema de corrupção e protecionismo político desenvolvido em torno da polícia. Por outro lado, o modelo profissional, que adota critérios técnicos e uniformes (inclusive em relação à avaliação de desempenho), que retirou os policiais da rua e pondo-os em automóveis (aumentando a obstrução do canal de comunicação entre polícia e comunidade), que possui como perfil um policial burocrata, com estilo impessoal e centralizado, cujas decisões não

levam em consideração a influência social, esse modelo profissional retirou a criatividade desse profissional de segurança.

No entanto, esse modelo profissional alicerçado na execução estrita dos mandamentos da lei penal, que não admitia discricionariedade, mesmo sendo predominante na cultura desse modelo, nunca se refletira no cotidiano dessa polícia, uma vez que trouxe diversas implicações, como ações informais tomadas pela base da organização, e não por supervisores, sem planejamento ou critérios pré-determinados, sem supervisão ou controle, ilegais, ou de legalidade questionável, arbitrárias, ineficientes, amadoras e corruptas de profundo impacto na vida dos cidadãos.

O maior motivo de tensão entre polícia e comunidade passou a ser, pois, o isolamento, advindo desse modelo profissional e minorias étnicas e raciais passaram a reclamar da negligência policial.

Percebeu-se, então, a necessidade de ajuste das práticas policiais a uma realidade altamente dinâmica, reconhecendo-se, pois, a discricionariedade policial (especializando-se e democratizando-se os processos decisórios) e as dimensões não-criminais do trabalho policial, criando-se a nova filosofia de uma polícia de aproximação e do policiamento comunitário.

De acordo com Dias (2000, apud CALAZANS, 2009), no Brasil, ainda é recente fenômeno de inserção de mulheres nas polícias ostensivas. Um exemplo do movimento para uma polícia de aproximação é a criação de delegacias de mulheres, que facilita na identificação por gênero entre policiais femininas e as vítimas. Além disso, o atendimento feito por mulheres contribui para romper o distanciamento e a hostilidade, estabelecendo um estilo de policiamento fundado na interação e cooperação entre as partes.

Na GMF, o efetivo feminino foi primeiramente empregado para ocupar posições administrativas, como se pode observar no depoimento que se segue:

Em relação à distribuição nos postos, no começo, havia uma preocupação em por as mulheres nas recepções dos postos, e poupá-las dos postos noturnos e perigosos. Mulher desarmada, sozinha... Havia essa preocupação. Mas o Pelotão Y, que tinha mulheres dentro, cresceu, e fez diminuir a imagem de fragilidade das mulheres, questionando a fragilidade das mulheres dos postos, também. No concurso de 2003, sobrava posto e faltava guarda. Dava pra ficar guarda em posto que não fosse se exportar tanto. Só algumas foram para posto ruim, mesmo. Mas na terceira turma de formação do concurso de 2003, não estava dando mais como beneficiar. No concurso de 2007, muita mulher foi para a noite. Não dava para proteger. Os comandantes diziam: 'É igual a anjo: não tem sexo'. As escalantes analisavam casos de postos noturnos com um homem e uma mulher casada, pensamos na briga na casa da servidora, pelos ciúmes, desconfianças. Os comandantes pensavam no começo: 'Ih, será que boto?', mas não tinha

jeito. E deu certo. No começo, achou que ninguém ia querer trabalhar a noite, mas hoje, isso não é mais um tabu. (Depoimento concedido pela servidora 10)

Essa parceria entre polícia e sociedade pressupõe a maximização da capacidade policial de identificar, analisar e solucionar problemas, favorecendo uma percepção policial mais realista do contexto social, ou seja, a sensibilização policial. Além disso, a criação de delegacias especializadas abre espaço para que problemas sociais cheguem até os policiais, resultando na ampliação das competências desses profissionais e a especialização do atendimento. Ao buscar solução para tais problemas, a polícia abandona a tradicional postura reativa, assumindo um papel mais ativo na gestão dos conflitos.

Ainda segundo Dias (2000, apud CALAZANS, 2009), a inserção feminina nas polícias trouxe a marca de uma aproximação, de ampliação e especialização como no atendimento a jovens, idosos e revistas femininas (abordagens), evidenciando uma suposta evolução do modelo de polícia. O ingresso das mulheres parece ter produzido um desenrijecimento gradual das relações entre policiais de diferentes patentes, sendo visto como fator humanizante nas corporações militares, além de ter desestabilizado certas rotinas internas e mostrado as dificuldades institucionais de lidarem com as diferenças entre os sexos, dado a busca por ocupações “fixas” para homens e mulheres e por prevalecer o pensamento baseado na idéia de oposição, de polarização e da busca de uma homogeneidade cultural em instituições onde prevalece a idéia de ser a segurança pública uma função masculina.

É o que podemos perceber através do depoimento abaixo:

A entrada da mulher na GMF influenciou também no bem estar dos homens porque a entrada da mulher na GMF moldou a instituição, pois como não podia haver tratamento desigual entre homens e mulheres, numa formatura, onde o diretor ia falar com todos, como as mulheres estavam no meio, as mensagens eram mais amenas. Se antes, brigavam com a gente, depois da entrada das mulheres passaram a tratar melhor, em respeito à presença das mulheres, porque as mulheres estavam no meio, porque se ele brigasse com um, brigaria com todos. (Depoimento concedido pelo servidor 4)

O fato é que o ingresso de mulheres em corporações de segurança pública parece ser acompanhado por benefícios de funções menos perigosas às mulheres (advindos tanto da idéia de fragilidade feminina como da imagem de possuírem habilidade humana útil a diversos grupos e instituições) e por conflitos advindos de vínculos afetivos; pela busca por credibilidade com a população (imagem pós-ditadura); pela idéia de que o gênero dos

servidores seja fonte de status (para as mulheres cônjuges de superiores) e poder (para os homens, por ser ainda as instituições de segurança pública vistas como masculinas), o que implica inserção e melhor posicionamento em postos de trabalho; pela busca por credibilidade e melhoria de imagem pós-ditadura junto à população e pelo direcionamento das instituições para a capacidade estratégica, onde as instituições tendem a ser menos orientadas para o uso da força e mais voltadas para os cuidados, prevenções; e esse ingresso feminino nas corporações de segurança pública parece dar as condições necessárias para essas novas implementações.

Assim, mesmo como minorias simbólicas em instituições pautadas pelo paradigma da masculinidade, as mulheres parecem ter introduzido a lógica da diferença por produzirem a desacomodação, desestabilidade e desorganização interna dessas instituições, colocando a possibilidade de possibilidade de pensar o medo, o risco da função da polícia e de questionar o respeito à ordem estabelecida em instituições pautadas por uma normatização extremamente rígida.

Contudo, a perspectiva da diferença parece ser tratada como uma divisão que subordina e desigual a mulher em relação ao homem, que parece percebê-la de forma negativa, como entidade da falta, sendo identificada pelo que não possui e como um sistema simbólico que a coloca em oposição homóloga ao homem, uma vez que prevalece o referencial masculino. O que se percebe é que, mesmo que as mulheres incorporem uma imagem masculina, através de mudanças físicas e comportamentais, incorporando o padrão de masculinidade e virilidade, tais aspectos passam a ser reconhecidos como a possibilidade de uma masculinidade ainda subordinada.

Assim, parece que o relacionamento entre os gêneros nas corporações de segurança pública parecem estar pautados pela identificação (onde o referencial é sempre o masculino), e não pela diferença ou por uma distância simbólica que permita tratar o outro como próximo, e não como semelhante a uma imagem predefinida.

Dessa forma, nas corporações de segurança pública, a inserção feminina parece não ter sido ainda plenamente exploradas, apesar de essa presença trazer novas possibilidades para um novo modelo de polícia.

4 A MULHER NA GUARDA MUNICIPAL DE FORTALEZA

Neste capítulo, tentaremos esboçar da forma mais fiel possível os desafios enfrentados pela mulher na GMF e os avanços que ela vem proporcionando na instituição.

Como já foi citado, a entrada da primeira guarda municipal mulher, em 1983, parece ter tido motivações políticas e parece ter sido encarada com igualdade de gênero, uma vez que a mesma trabalhava realizando as mesmas atribuições que os homens, diferentemente das outras servidoras, que desempenhavam funções eminentemente burocráticas, como se pode constatar neste depoimento:

Nos momentos em que ia ter operação, eu ia em cima de um Gurgel, junto com eles, com um monte de homem. Eu fazia o serviço igual a eles, ombro a ombro. Era um trabalho espinhoso. Eu ia junto com eles, pro meio da pancadaria” (Depoimento concedido pela servidora 9)

Mesmo possuindo motivação aparentemente política, o ingresso da primeira mulher na GMF significou um evento histórico para a instituição, por marcar uma ruptura significativa na estrutura de poder, até então, totalmente masculino. Desta forma, apesar de parecer ter sido um acontecimento qualquer, desvinculado de qualquer motivação estrutural e sociológica, pois até mesmo um acontecimento dessa importância só se torna possível mediante um conjunto estruturado de condições históricas produzidas em determinado contexto.

Segundo Sahlins:

O 'evento' é uma forma empírica do sistema. A proposição inversa, a de que todos os eventos são culturalmente sistemáticos, é mais significativa. Um evento é de fato um acontecimento de significância, é dependente da estrutura por existência e por seu efeito. Eventos não estão ali e acontecem', como diz Weber, 'mas têm um significado e acontecem por causa desse significado'. (SAHLINS, 1990 apud BRASIL, 2008, p.92)

Dessa forma, o evento da entrada da primeira mulher na GMF foi uma forma de transformação do sistema simbólico. Segundo Brasil (2008), numa sociedade onde os valores democráticos passaram a compor a base ideológica, a não incorporação das mulheres na GMF significaria um constrangimento para a mesma. Mas ainda segundo Sahlins (1990, apud BRASIL, 2008)), o *evento* é composto por vários momentos, dentre os quais, o da *totalização*

das conseqüências do acontecido. Assim, do ingresso da mulher na GMF, não acabou com os fundamentos da dominação masculina, mas abriu precedentes para uma nova forma de sociabilidade, em que guardas homens são subordinados à subinspetoras mulheres ou à guardas mulheres mais graduadas, situação essa, advinda desse evento histórico do ingresso feminino na instituição.

Até então, sendo a GMF um lugar eminentemente de ocupação masculina, uma vez que de mulher só havia as administrativas, isto é, a secretária do diretor, a recepcionista e duas zeladoras, percebemos também que o ingresso feminino na função foi acompanhado de posturas que possivelmente representem uma rejeição à entrada feminina no quadro de guardas municipais, como por exemplo:

Eles nunca me chamavam de Servidora K, só me chamavam de apelido. E eu me sentia discriminada porque eu não tinha qualificação e eles também não tinham, mas eles faziam o que queriam, achavam que tinham direitos só por serem homens, e eu não podia nem contestar, só porque era mulher. E eles me chamavam para beber, queriam me levar para não sei pra onde depois do serviço, eu não aceitava, aí começavam as punições: se eu quisesse trabalhar em um posto fora, em alguma repartição, mais tranqüilo, eles botavam dificuldades, inventavam estórias. Ficaram muitas seqüelas daquele tempo. (Depoimento concedido pela servidora 9)

A entrada feminina na GMF, cuja função era tipicamente masculina, fazendo predominantemente o uso da força, uma vez contida no contexto de gestão política militar, também foi acompanhada de grande divulgação na imprensa, parecendo ter representado na época, um fenômeno de grande importância para a cidade:

A imprensa espetacularizou muito. Eu fui apresentada de forma deturpada à sociedade: batendo. E eu batia porque não tinha comando. Era obrigada a isso. Me botaram nessa situação. Ou batia ou morria. Me botaram uma farda ridícula para combater o comércio ambulante, mesmo sabendo que eu era mulher. Era uma guerra no Centro da cidade. Apanhava tanto os guardas como os ambulantes. E eu mulher, ficava nesse meio. (Depoimento concedido pela servidora 9)

No contexto de domínio masculino da profissão de segurança pública na época, tabu que vem gradativamente sendo desmistificado, percebemos a inquietação e receio presente no pensamento feminino diante da barreira de gênero estabelecida no ambiente de trabalho, como percebemos na fala da servidora 9: “Eles pensavam que ou eu ficava ou eu saía. E eu aceitei e

fiquei, porque já tinha trabalhado muito na vida. E eu tive visão, tive esperança, pensei que apesar de tudo, aquilo ia mudar, ia melhorar, não ia ficar assim.”

Observamos que o ingresso da mulher na atividade de segurança pública foi visto inicialmente com reservas, como podemos observar no depoimento do servidor 20: “Quando a servidora 9 entrou, todo mundo achou estranho, mas depois que ela entrou, se acostumamos.”. Ou ainda, no relato de um colega de trabalho, o servidor 22: “No início, foi surpresa, depois trabalhamos com ela e a gente observou que ela desempenhava um bom papel como guarda municipal.”.

Outros servidores vislumbraram o ingresso da primeira mulher na GMF com simpatia pelos colegas de trabalho e cremos que o maior motivo da aceitação tenha sido a alta operacionalidade com que o trabalho era executado, como podemos perceber em alguns depoimentos:

E eu ouvia comentários: ‘Rapaz, a Servidora 9 é resolvida. Ela é uma bênção’. Eles não tinham dificuldade de trabalhar com ela. Ela enfrentava tudo, não torcia parada. A negrada (vendedores ambulantes) ficava revoltada com ela, mas ela não se intimidava, enfrentava o trabalho. E não tinha preconceito com ela, não. Falavam de bem dela. Ela era disposta, fazia o mesmo trabalho dos homens (Depoimento concedido pelo servidor 20)

Ou ainda conforme relatou o servidor 22: “(...) ela desempenhava um bom papel como guarda municipal. A gente via ela com bons olhos. Não tinha discriminação, não.”. O depoimento do servidor 4 também corrobora com esta visão: “Existiam as administrativas, mas a Servidora 9 era operacional, era quentura, onde era preciso, ela estava. Em todas as operações da GMF, ela estava presente. Ela atuava mesmo.”.

Apenas em 1988, com a promulgação da nova constituição federal, a instituição teve o seu primeiro concurso público, onde as pessoas seriam selecionadas de forma democrática e não mais de forma aleatória, mas com diferença de oferta no número de vagas segundo o gênero, sendo disponibilizadas 500 vagas para guardas homens e 50 vagas para guardas mulheres, havendo, pois, limite de vagas para a ocupação feminina em relação à masculina.

Segundo relato do Servidor 4, essa abertura de vagas para guardas mulheres recebeu influência da notoriedade do serviço feminino da servidora 9, desempenhado na GMF, conforme o relato a seguir:

Teve uma vez que fecharam a praça para reforma, a Prefeita viu a ação da Servidora 9, por diversas vezes a prefeita viu a ação dela. E viu que poderia

se criar um Pelotão Feminino. Isso tudo deu margem para que no concurso de 1988, abrisse tantas vagas para mulheres. (Depoimento concedido pelo servidor 4)

Porém, a iminência de ingresso das 50 mulheres aprovadas no concurso de 1988 despertou resistência por parte de grupos masculinos dentro da instituição:

Antes da turma das mulheres de 1988 entrar, a turma fez o tipo de uma revolução para não deixar as mulheres entrar por que eles achavam que elas não iam ser competentes, que não iam dar conta do serviço e porque elas não iam ter apoio, porque não existia mulher na Polícia Militar nem nas Forças Armadas. Mas aí elas entraram, e não se pôde fazer mais nada. (Depoimento concedido pelo servidor 21)

Essa realidade pode ser enriquecida com o depoimento da prefeita de Fortaleza no período em questão:

Tudo que significa inovação num primeiro momento traz resistências e foi o que houve em relação ao concurso onde havia vagas para mulheres. Essa reação é encontrada em todas as áreas de atuação. Por exemplo, historicamente havia muita discriminação não só para com as mulheres, mas também para com negros, pobres, deficientes físicos. Para se mudar essa realidade, é necessário um aprendizado histórico. É importante a abertura de espaço para as mulheres para que a discriminação seja reduzida, propiciando às mulheres uma oportunidade para que elas possam se equiparar. Não há pessoas inferiores a outras porque são pobres ou negros ou mulheres, deficientes... As pessoas têm qualidades. Hoje, as mulheres venceram preconceitos, inclusive no mercado de trabalho. No entanto é preciso um esforço de muito maior abrangência, no sentido da conquista de que homens e mulheres possam caminhar de mãos dadas na busca de uma verdadeira emancipação humana, onde não sejamos vistos apenas como pobres ou ricos, homens ou mulheres, dominados por um sistema que tenta fazer das pessoas marionetes, onde o dinheiro é o grande deus, num sistema onde as pessoas são comparadas a mercadorias, onde se pode comprar sem dimensionar o verdadeiro valor humano. Acho que a grande reflexão envolvida é a da necessidade de sermos seres humanos integrais, portanto, sem discriminação, sem exclusão, sem alienação e onde haja uma verdadeira emancipação. (Depoimento concedido por Maria Luiza Fontenelle)

Essa reação nos faz lembrar que mesmo o evento histórico do ingresso da primeira mulher na GMF não destruiu os fundamentos da dominação masculina, o que se evidencia na reação dos grupos masculinos explicitada no depoimento anterior.

Percebemos que a divisão sexual do trabalho², por trás da qual se encontra a dominação de gênero, continuou bastante presente no universo feminino. Isso foi percebido ao ser evidenciado que as tarefas femininas até então eram tipicamente burocráticas, uma vez que até mesmo a única servidora operacional já não se encontrava mais em serviços ostensivos.

Apesar do grande número de mulheres ingressando na instituição em relação à entrada de 1983, momento em que houve o ingresso de apenas uma integrante, o ambiente de trabalho continuou a possuir forte dominação masculina, como podemos vislumbrar abaixo:

Das mulheres do concurso de 1988, 40 ficaram apavoradas. Nem farda quiseram vestir. Elas foram muito perseguidas. Só ficaram na GMF as guerreiras, que não tinham medo do ombro a ombro. Viram que era a ditadura, que não teriam nenhuma regalia. (Depoimento concedido pela servidora 9)

O uso da farda foi um dos desafios das novas servidoras, pois como simbologia weberiana do monopólio legal do uso da força pelo estado, a farda representava naquele momento, o *ethos*³ masculino.

Interessante observar a relação de uma das mulheres que ingressaram na GMF em decorrência do concurso de 1988 com o uso da farda pela primeira vez:

Enquanto todo mundo teve vergonha, eu tive foi medo de usar a farda porque ninguém conhecia o que era a GMF. Eu não sabia qual seria a receptividade das pessoas. Tinha medo do motorista não abrir a porta do ônibus, por não conhecer a GMF. Eu tinha medo porque a farda atrai as pessoas desde para pedir uma simples informação até um ladrão mal intencionado que queira lhe prejudicar. [...] Quando eu ia pegar o ônibus e entrar pela frente, sem pagar, por conta do direito, eu pensava: ‘será que o motorista vai abrir a porta?’ Quando eu entrei no ônibus, eu disse: ‘Boa tarde?’, toda séria. (Depoimento concedido pelo servidora 2)

² *Divisão sexual do trabalho: segundo Lobo(1991, apud BRASILL, 2008), “as tradições de masculinização e feminização de profissões e tarefas se constitui às vezes por extensão de práticas masculinas e femininas: homens fazem trabalhos que exigem força e mulheres fazem trabalhos que reproduzem tarefas domésticas. Mas, mais do que a transferência das tarefas, são as regras de dominação de gênero que se reproduzem nas várias esferas da atividade social.*

³ *Ethos: corresponde a formas de pensar, agir e sentir próprios de um sistema de valores baseados em ideais de virilidade e dignidade masculina.*

Juntando-se a isso, as mulheres depararam-se com a possibilidade de não trabalharem na área burocrática. Conforme o depoimento desse servidor, a maior parte das mulheres aprovadas no concurso não se sentiu bem no desempenho das funções de segurança pública: “Das 50 mulheres do concurso de 1988, nenhuma se adaptou ao serviço ostensivo, devido às condições da GMF, naquela época. Elas procuravam outras repartições, como postos de saúde, tribunais, creches da prefeitura, não exercendo atividade como guarda.” (Depoimento concedido pelo servidor 15)

Isso elucida que as percepções socialmente construídas em torno das divisões de gênero (homem-força, mulher-delicadeza) são também assimiladas e reproduzidas pela própria mulher, pensamento que se confirma no depoimento do servidor 15. Assim, nas construções tradicionais sobre o masculino e o feminino, os papéis atribuídos às mulheres possuíam como finalidade a realização de atividades domésticas e a criação dos filhos, confinando-a durante muito tempo no espaço privado do lar, enquanto que, ao homem, foram atribuídas tarefas que o conduziam ao espaço público. Isso parece justificar o receio que as mulheres tiveram em assumir tarefas ostensivas.

Apesar das resistências, o ingresso das mulheres a partir do concurso de 1988 parece ter trazido mudanças na instituição que contribuíram para a melhoria do tratamento, como se pode observar com o desabafo a seguir:

Elas tão fazendo um trabalho direitinho. Antes, era só fumo, fumo, fumo. O atendimento, antigamente, misericórdia... Você era só um número. Agora, as mulheres fazem um trabalho melhor, mais humano. O que a mulher mudou na GMF? Mudou o atendimento. Tá melhor. (Depoimento concedido pelo servidor 22)

Ou ainda:

Antes, na GMF, havia muito machismo. Com a entrada das mulheres em 1988, houve uma influência social maior, com um tratamento mais humanizado, passando até para o profissional. (...) A entrada da mulher na GMF influenciou no bem estar dos homens porque a entrada da mulher na GMF moldou a instituição, pois como não podia haver tratamento desigual entre homens e mulheres, numa formatura, onde o diretor ia falar com todos, como as mulheres estavam no meio, as mensagens eram mais amenas. Se antes, brigavam com a gente, depois da entrada das mulheres passaram a tratar melhor, em respeito à presença das mulheres, porque as mulheres estavam no meio, porque se ele brigasse com um, brigaria com todos. (Depoimento concedido pelo servidor 4)

Antes da entrada das mulheres, a gente era tratado pelos comandantes subinspetores como jumentos, no cabresto, porque eles vieram da ditadura. Nós da turma de 1988 nos ressentíamos muito sobre os nossos direitos, porque o nosso concurso coincidiu com a chegada da Constituição de 1988, mas nem o direito de resposta a gente tinha. Com a entrada das mulheres, abriu margem para a negociação, o diálogo, porque teve a criação de setores que vieram a trabalhar com a parte social, trabalhando com a família dos servidores e a preocupação com os servidores mesmo fora de serviço. Até 1986, não tinha esse negócio de folga, não. Tinha hora pra entrar, sem hora pra sair. Negócio de horário... terminou meu horário...tinha isso não. Não existia carga horária, não. A gente trabalhava comendo capim. Teve uma vez que a gente chegou numa desocupação às 7 horas, e não tinha nem água para a gente. Tinha que ficar em pé mesmo. Aí deu 16 horas, a gente sem comer e sem beber nada, aí eu falei: 'Doutor, não tem condição, não, a gente vai embora' Aí ele disse: 'Espere, volte, não pode se revoltar!'. [...] Outro benefício que os homens tiveram por conta da mulher foi a regulamentação da licença paternidade de 5 dias, que hoje para o servidor municipal é de 10 dias. Os homens acabaram se alertando, porque a mulher tinha, aí os homens brigaram pelos direitos iguais também. Mas a influência da mulher na GMF não veio a trazer melhoria não só dentro da instituição, mas também dentro de outros órgãos, até de empresas particulares. Antes da entrada de mulher na GMF nem tinha mulher nas empresas de segurança particulares e hoje já tem. (Depoimento concedido pelo servidor 4)

Em 2003, foi realizado o segundo concurso para provimento dos cargos de guardas e subinspetores. Do total de 456 aprovados, 139 eram mulheres; e no concurso subsequente, em 2007, atualmente, do total de 629 servidores, 227 são mulheres, segundo o Relatório Anual da Assessoria de Comunicação da Guarda Municipal e Defesa Civil de Fortaleza (2009).

Tal como ocorreu com as mulheres de 1988, apenas uma parte das mulheres aprovadas no concurso de 2003 foi destinada a trabalhar no serviço burocrático interno da GMF; o restante foi destinado a postos de serviços fora da instituição, sendo concedidas a repartições, hospitais, escolas, Centros Sociais, postos de saúde, dentre outros. Mesmo assim, havia um cuidado para que essas servidoras fossem distribuídas em postos de trabalho tranquilos:

Em relação à distribuição nos postos, no começo, havia uma preocupação em pôr as mulheres nas recepções dos postos, e poupá-las dos postos noturnos e perigosos. Mulher desarmada, sozinha... Havia essa preocupação. Mas o Pelotão Y, que tinha mulheres dentro, cresceu, e fez diminuir a imagem de fragilidade das mulheres, questionando a fragilidade das mulheres dos postos, também. No concurso de 2003, sobrava posto e faltava guarda. Dava pra ficar guarda em posto que não fosse se expor tanto. Só algumas foram para posto ruim, mesmo. Mas na terceira turma de formação do concurso de 2003, não estava dando mais como beneficiar. No concurso de 2007, muita mulher foi para a noite. Não dava para proteger. Os comandantes diziam: 'É igual a anjo: não tem sexo'. As escalantes

analisavam casos de postos noturnos com um homem e uma mulher casada, pensamos na briga na casa da servidora, pelos ciúmes, desconfianças. Os comandantes pensavam no começo: ‘Ih, será que boto?’, mas não tinha jeito. E deu certo. No começo, achou que ninguém ia querer trabalhar a noite, mas hoje, isso não é mais um tabu. (Depoimento concedido pela servidora 10)

Atualmente, com um efetivo de mulheres superior ao de 2003, devido ao ingresso de novas mulheres aprovadas no concurso de 2007, as equipes de trabalho são frequentemente compostas por homens e mulheres, como observamos nessa fala:

Eu nunca trabalhei em posto, mas já vi postos impróprios pra mulher. Acho que não aplicam diferenciação na distribuição dos postos entre homens e mulheres. Talvez no administrativo eles concentrem o maior número de mulheres. O que eu vejo muito eles fazendo é mesclar homens e mulheres em um posto. Então se precisar de uma abordagem, uma revista feminina, já tem uma mulher pra abordar. O que eu não acho correto é pôr num posto a maioria mulher. Mas se for pelo menos equitativo, legal. (Depoimento concedido pela servidora 1)

Percebemos pelo depoimento desse outro servidor que a abertura de oportunidades operacionais para o gênero feminino incentivou a efetivação do momento histórico em que algumas mulheres sentiram-se motivadas a migrar para a operacionalidade:

Em 2003, a GMF passou por uma reestruturação, sendo mais bem equipada, com equipamentos e motos, acompanhada do concurso de 2003, que veio acompanhada da entrada de muitas mulheres, desta vez com Curso de Formação, nova direção e nova filosofia de trabalho. Todos esses fatores e mais a criação de dois Pelotões de pronto emprego contribuíram para que as mulheres adentrassem na área operacional. Esses dois pelotões de destaque, mais observados aos olhos da população, com disciplina de trabalho, estimularam o sentimento feminino de crescer dentro da função operacional. (Depoimento concedido pelo servidor 15)

Apesar de serem aceitas mulheres que se voluntariaram para o serviço, o trabalho feminino parecia não estar ainda legitimado pela classe masculina para que fizesse o uso da força nem atuar de situações ostensivas. Bourdieu (2003) examina o que ele conceituou de “dominação masculina”, construída com bases em processos que instituíram a regra masculina como uma questão natural, que associava ao homem, por exemplo, tarefas que exigissem domínio intelectual, habilidade, coragem e destreza física, características consideradas ‘naturalmente masculinas’. Este raciocínio também contribuía para atribuir à mulher tarefas que fossem associadas ao espaço privado e a proteção contra a excessiva

visibilidade do mundo público. E essas oposições supostamente confirmadas nos “ciclos biológicos” encontravam ressonância em todos os espaços sociais. É nesse contexto onde a mulher da GMF encontra barreiras à efetivação das suas funções como guarda municipal em Fortaleza. Podemos ter como exemplo este desabafo de uma servidora que se sentia discriminada pelos próprios colegas de trabalho por querer ser operacional, e não administrativa:

[...] mas a maioria dos homens não aceitaram o trabalho da mulher no Pelotão. No administrativo, é diferente: trabalhamos com integrantes da própria instituição, não existe resistência. Administrativo é mais voltado para a mulher, não existe barreira. É mais fácil ser aceita no administrativo do que no trabalho de segurança. (Depoimento concedido pela servidora 3)

No transcorrer dos anos, as mulheres até então admitidas vêm passando por um processo contínuo de legitimação de fazer parte da segurança pública, tanto por parte dos colegas homens como população. Com o ingresso de mais mulheres admitidas por meio do concurso de 2007, esse processo de mudança de mentalidade continua de forma gradativa, porém, as resistências ao trabalho feminino na área de segurança ainda permeia o imaginário social. Com o depoimento a seguir, temos uma breve comparação entre a diferença de receptividade das mulheres aprovadas nos concursos:

A entrada das mulheres de 2003 causou mais impacto, já no de 2006, a população não se surpreendeu tanto. Mas até hoje, por onde eu ando fardada, há comentários por eu ser mulher e fardada. Às vezes são elogios, gracinhas, piadas sarcásticas, enxerimentos, essas coisas. (Depoimento concedido pela servidora 14)

Mas mesmo com o relativo aumento de mulheres no quadro da GMF, a resistência à redução do monopólio da representatividade masculina na profissão de segurança pública permanecia alta, como podemos atestar nas seguintes falas: para a servidora 24, “A resistência que eles colocavam pra gente era: ‘ah, não pode ir para situação X ou Y. Forjavam uma dificuldade para evitar que as mulheres fossem para o embate.” Já na fala da servidora 3, é atestado, segundo sua experiência, o preconceito sobre a condição de ser mulher, como podemos notar, a seguir:

Quando eu entrei na GMF havia preconceito com as mulheres. Os próprios colegas não queriam mulher nas viaturas. (...) No operacional, eu me sentia rejeitada, tanto pelos comandantes de viatura como pelos colegas de

equipe, por ser mulher. Na época, havia comandante que falava explicitamente que mulher não era para estar em viatura, não era para esse tipo de serviço. (Depoimento concedido pela servidora 3)

A resistência chegava a proibir a ação feminina, minando o processo histórico de mudança do paradigma do mito do monopólio da segurança pública pelo gênero masculino:

Na equipe da viatura, eu era só anotando as ocorrências, porque o comandante da viatura não deixava agir, porque mulher era sexo frágil. Antes dessa ordem, em certos momentos era que eu precisava me colocar, mas só raramente. Depois da ordem, eu obedeci, e fiquei só anotando, mesmo. (Depoimento concedido pela servidora 3)

Um dos fatores que contribuíram para que as mulheres se firmassem no trabalho operacional, foi o Pelotão ter sido comandado por uma mulher.

[...] nessa época, o comandante teve que sair pra trabalhar com a Prefeita e indicou uma comandante mulher. Assim, com uma comandante feminina, a mulher ficou representada e conseguiu se firmar no pelotão. Então mudou a convicção, aumentou o acesso das guardas mulheres, depois que a comandante era feminina. Mas a maioria dos homens não aceitou. (Depoimento concedido pela servidora 3)

Mas o processo histórico da democratização da profissão de segurança pública avançou, gerando a criação de um segundo Pelotão, que seria, também, composto por mulheres, além de possuir também uma comandante feminina:

No Pelotão Z, foi totalmente diferente, porque apesar de a comandante também ser mulher, o pelotão foi criado depois do Pelotão Y, além de ser menor. Os homens respeitavam as mulheres. Como eu já tinha a experiência do Pelotão Y, eu era vista como antiga, era até comandante de viatura...Rondava o calçadão da Avenida Beira Mar, acompanhava o munícipe. Era menos preconceito dos colegas em relação à mulher porque eles acompanharam a evolução no serviço e viram que as mulheres eram capazes. Eu acho que o preconceito que havia diminuiu depois de dois a três anos de que eu entrei na GMF. (Depoimento concedido pela servidora 3)

Nesse ínterim, o avanço do trabalho feminino na área de segurança pública firmou espaço, pelo menos neste Pelotão, que atualmente, requisita que cada viatura seja composta, por, no mínimo, uma mulher:

Hoje, no Pelotão Z, o comandante faz é pedir que exista uma mulher em cada viatura, para facilitar a abordagem em mulher. Ele percebe a necessidade de ter um efetivo feminino no pelotão, que mulher é capaz, sim, de executar as tarefas que os homens executam. E hoje é dada maior liberdade na execução dessas tarefas. (Depoimento concedido pela servidora 3).

Vale salientar, entretanto, que o reconhecimento da necessidade da existência de pelo menos uma mulher em cada equipe nas viaturas foi uma conquista feminina, segundo as próprias mulheres entrevistadas:

Quando tinha uma ocorrência e precisava montar uma equipe pra ir na viatura, os subinspetores montavam sempre equipes só de guardas homens, nunca com mulher dentro. Aí a gente reclamou, argumentando a dificuldade que tinha quando era preciso revistar uma meliante mulher, porque a equipe tinha que pegar ela, levar pro posto mais próximo que tivesse uma mulher guarda pra fazer a revista nela. Depois desse argumento foi que permitiram que tivesse uma mulher na viatura. (Depoimento concedido pela servidora 17)

O motivo oficial de haver a necessidade de pelo menos uma mulher na viatura, que permeia o Pelotão, parece ser, no entanto, apenas a necessidade da existência de haver uma guarda para revistas em infratoras, e não a existência de outras competências das colegas de trabalho, como por exemplo, uma habilidade em que a mulher foi sempre citada, ao longo das entrevistas, como possuidora: a de boa mediadora de conflitos:

[...] e sempre quando eles se esqueciam, e a gente lembrava, os subinspetores diziam: ‘ah, é mesmo, esqueci, por causa da revista...’, falavam isso, ou seja, nada a ver com a nossa competência, era só por causa da revista. E a gente sempre resolvia os conflitos com o diálogo, sem usar a força. (Depoimento concedido pela servidora 17)

As mulheres aprovadas nos concursos que, ao assumir, foram destinadas a postos de serviços, e não a Pelotões de pronto emprego, também parecem ter sofrido discriminação de gênero. Alguns relatos exemplificam essa discriminação: “Quando eu cheguei pra trabalhar na Escola Tal, o diretor e a diretora da escola disseram que tinham pedido para a GMF *um* guarda, e não *uma* guarda. Eu falei que poderia fazer o mesmo trabalho de um homem.” (Depoimento concedido pela servidora 12). Já outra servidora, assim se posicionou:

Uma vez eu fui deixar uma guarda numa escola em que o guarda tinha faltado. Aí eu fui pegar a chave da escola na casa da secretária para levar a guarda para lá. Aí a secretária ligou pro vigilante da escola informando bem alto que a guarda que ia pra lá era uma “mulher”. Noutro caso, um subinspetor mandou voltar (se recusou a receber na equipe) uma guarda que tinha sido escalada pra equipe dele numa praça fazendo hora extra. (Depoimento concedido pela servidora 2)

Não há como negar que os gêneros masculino e feminino se distinguem não apenas por características biológicas, mas, principalmente, por características sociais quanto à posição de cada um nas estruturas, que refletem a dinâmica operacional das instituições. Porém, o que vem se apresentando nesses depoimentos são as contradições provenientes do fato da GMF ter se modernizado, agregando valores democráticos, introduzindo mulheres em seu quadro funcional, mas sem a superação de representações fundamentadas num *ethos*⁴ masculino ainda hegemônico.

Inseridas nesse ambiente hierarquizado e codificado por emblemas, signos rituais e acessórios identificados ao universo masculino, nos parece que as mulheres da GMF vêm produzindo suas táticas e estratégias de inserção, suas carreiras e seus estilos de fazer contribuir na segurança pública. Dessa forma, ao perceberem barreiras, preconceitos, e estereótipos, vêm conquistando seu espaço mediante a construção de trajetórias próprias.

É o que podemos vislumbrar nesse exemplo a seguir: a representação de uma postura tipicamente feminina, que prioritariamente usa recursos preventivos e dá preferência ao uso da inteligência sobre a força, mesmo diante da limitação de recursos:

[...] como eu trabalhava sozinha na escola, entrei em parceria com a Polícia Militar. Sempre que acontecia alguma ocorrência, eu chamava a polícia e eles vinham me ajudar e chegavam a tempo recorde, porque eu era mulher e porque eu estava só. Passei um ano e meio lá. Sem violência e com os devidos encaminhamentos, eu acabei com o tráfico de drogas na escola, com a agressão física e moral dos professores e a disciplina e normas da escola voltaram a ser respeitadas. Houve mudanças comportamentais dos alunos e dos professores. Para acabar com a venda de drogas, descobri os responsáveis. Aí foi necessária a repressão porque foi feita a comunicação à Polícia Militar. Houve dois flagrantes, o que fez com que os traficantes tivessem medo de um próximo flagrante. Assim, o ponto de venda acabou. Eles não souberam quem foi o denunciante. Os alunos que compravam a droga ficaram sendo monitorados e foram encaminhados ao tratamento. Foram dadas sugestões de ocupação da quadra de esportes nos horários vulneráveis. Depois que eu saí, eu soube que o grêmio da escola havia

⁴ *Ethos*: corresponde a formas de pensar, agir e sentir próprios de um sistema de valores baseados em ideais de virilidade e dignidade masculina.

conseguido um abaixo assinado para eu voltar para lá. (Depoimento concedido pela servidora 12)

As atribuições desempenhadas pelas mulheres nos postos de serviço (hospitais, Secretarias Executivas Regionais, Escolas, Centros Sociais Urbanos, dentre outros) possuem caráter menos operacional, relativamente de menor risco do que as desempenhadas nos Pelotões de pronto emprego. Ao nosso ver, nos parece, dessa forma, que as servidoras que trabalham nos Pelotões recebem maior grau de resistência por parte dos servidores, talvez por que a imagem da segurança pública ainda se encontra fortemente vinculada à operacionalidade, à forma ostensiva, e não à forma preventiva de policiamento, ou ao fato de a mulher ainda se encontrar um pouco distante da imagem da operacionalidade policial. Segundo Perrot (2007, apud BRASIL, 2008), esta reação à possibilidade de uma operacionalidade feminina pode ser a evidência do pensamento de Aristóteles, o pensador que tenta justificar a superioridade masculina, argumentando que as mulheres não eram apenas diferentes, mas defeituosas, pois representavam um homem incompleto. Entendemos que a rejeição da idéia da mulher operacional também está ligada à construção social da divisão sexual do trabalho, em que as sociedades criam tradições de masculinização e feminização de profissões, conferindo superioridade do masculino em relação ao feminino, supostamente justificada pela “construção da virilidade como poder associado à força física, aos músculos e ao sexo, considerados como naturalmente típicos dos machos” (CHODOROW, 1978 apud BRASIL, 2008), pensamento que reproduz a expectativa de que a mulher preserve sua feminilidade, e ao homem, que prove e manifeste sua virilidade.

É nesse contexto controverso que se encontram as mulheres da GMF e que buscam trabalhar nos pelotões operacionais da instituição, como podemos visualizar nesses breves exemplos:

Em relação à minha utilidade na GMF, acho que eles subjugam a capacidade da mulher (mas não é sempre) essa capacidade latente de se impor, de por em prática os conhecimentos adquiridos de arte marcial. Eu quero usar meus conhecimentos, mas não tenho como. Mas eu já me acostumei, quando tem abordagem, já fico na retaguarda, nem reclamo. Nós mulheres somos a minoria no pelotão. A minoria sempre perde. Quando existe uma abordagem, os homens vão imobilizar e eu fico na retaguarda. Eu até acho mesmo que eu não tenho força para imobilizar, indo na frente. Pode até ser que eu tenha, mas não sei, porque não tive oportunidade de saber, porque eu fico sempre na retaguarda. Eu sou mais podada por eles para não me meter tanto. Eles acham que eu não vou conseguir segurar, não vou ter força, não vou ser o suficiente. (Depoimento concedido pela servidora 6)

Existem mulheres que realmente têm o perfil de fragilidade, outras, têm perfil de garra, mesmo, que vai para cima, que não tem medo. Tipo mulher que brigava na rua, quando era pequena, que metia a sola. De 2003 pra cá, é lógico que a concepção de muitas pessoas mudou. A mulher conseguiu se impor na função de guarda, de servidora que trabalha com segurança pública, porque antes eles não respeitavam mesmo. Mesmo com isso tudo, a mulher ainda sofre um pouco de preconceito por parte de alguns, mas diminuiu bastante. Um exemplo são os motopatrulheiros, que ainda são todos homens; na escolha de quem vai fazer um curso de tonfa, abordagem, muito raramente vem o nome de uma mulher; nos comentários, sempre os mais operacionais são sempre citados nomes de homens. Quando se cita mulher é dizendo: ‘viche a fulana vai pra cima, mete a sola’, não é falando que é operacional. Ser operacional é diferente. É saber solucionar o problema usando a medida certa, não deixando que ele seja agravado ou perdido. Perder uma ocorrência é quando se começa o procedimento e ir até o final. Por exemplo: num acidente de trânsito, se chamar o SAMU, isola a área e abandonar porque viu outra ocorrência, isso é perder a ocorrência. A operacionalidade está vinculada a você estar na ocorrência, saber solucioná-la, dando um resultado positivo para a sociedade. No Pelotão, existe o espaço para a mulher se mostrar operacional, nesses termos que eu citei agora, mas a operacionalidade da mulher nunca é citada. (Depoimento concedido pela servidora 3)

A projeção do pensamento discriminatório também aparece de forma velada, seja através de piadinhas, deboches ou de comentários, como podemos constatar a seguir:

Eu até escuto dos próprios colegas de trabalho assim: ‘O que é que mulher quer aqui?’ ou então: ‘Se eu fosse mulher, não ia ser besta pegava era um administrativo e ficava só no ar condicionado’. Eles dizem brincando, pra não pegar briga, mas falando mesmo. (Depoimento concedido pela servidora 6)

Podemos observar que o trabalho administrativo parece ser uma ocupação atrativa para a mulher que entra na GMF, sendo em decorrência disso, objeto de cobiça e que parece gerar as mais diversas especulações a respeito do assunto, desde o ingresso da primeira guarda municipal até os dias atuais, como podemos visualizar no relato da supervisora 18, “A maioria das mulheres da GMF entraram pra ficar no administrativo, tanto é que não se interessam em fazer cursos operacionais. Quando tem um curso de tonfa, são poucas as inscritas.” Já para o servidor 25:

A mulher lida mais fácil com o administrativo, é mais meiga com o burocrático. A mulher é melhor no administrativo do que no serviço externo. No administrativo é para ser só mulher mesmo. A mulher atende melhor e o homem é meio operacional, mesmo, é pra estar é na rua mesmo. E como a maioria dos comandantes são homens, preferem mulher pra trabalharem

juntos, porque é fácil de lidar, porque mulher é mais calma, tem uma visão mais ampla pra resolver problemas.

Nesse ínterim, observamos sentimentos ressentidos para com as servidoras escaladas para a função burocrática, como se evidenciou neste desabafo, demarcado pela servidora 2: “Elas têm benefícios em relação ao horário, à flexibilidade. São as lindinhas que ninguém pode mexer. Cheias de regalias. Estão mais próximas do poder.” Os depoimentos a seguir, também corroboram com esta visão, situando leituras como favorecimento e ou relativização dos méritos no desempenho da função exercida:

Existe favorecimento porque querem um rostinho bonito no administrativo. Eu falo mesmo, que é o que todo mundo vê... O horário delas é flexível. Muitas vezes não estão lá por mérito. Eu sempre escuto, é um comentário geral, que lá tem muito é gente no Orkut, MSN. ‘Ah, o PC ta lento’. ‘Claro, fecha a metade dessas janelas, que fica bom’. E como a maioria das administrativas são guardas, e não terceirizadas, a gente esperava que o serviço fosse bem desempenhado. Mas não vejo isso na prática. Elas nunca conseguem passar as informações completas que a gente pergunta. Nem todas têm competência para estarem ali. (Depoimento concedido pela servidora 16)

No administrativo, cada uma inventa a sua farda: a saia bem aqui, cabelos soltos, todas descabeladas, já vi até gente de tênis, de sandália, sem tonfa, calça por cima do coturno. É uma mistura de fardas. Estão fazendo uma salada. E ficam assim na frente dos comandantes. E fica por isso mesmo porque são dois pesos e duas medidas. Até pra fazerem serviço extraordinário, fazem na Sede da GMF e quando a gente vai fazer, é em posto longe, mesmo. Se vestem assim porque tentam descaracterizar a farda, pra dizer que não são guardas, que são secretárias. Eu deixei de usar o coque no cabelo porque eu cansei de ver, dentro da Sede, as meninas lá, de cabelo solto. (Depoimento concedido pela servidora 18)

Segundo Brasil (2008, p.74), as disposições de homens e mulheres no mercado de trabalho

estão relacionadas a expectativas culturais, correspondentes a processos de socialização iniciados muitas vezes na infância com a definição de papéis essencialmente compostos para meninos e meninas. Tais papéis são formulados simbolicamente, sob o domínio de idéias historicamente incutidas no imaginário social.

Isso nos faz entender o porquê de uma parte das mulheres da GMF preferirem trabalhar na área administrativa, em detrimento da área operacional, para onde realmente

prestaram concurso. Esse interesse pelo serviço burocrático parece abrir discussões acerca do preparo feminino para a função de segurança pública, como podemos observar em vários depoimentos colhidos, como o da servidora 7: “Acho que a GMF deu um salto em relação ao seu passado. O efetivo feminino é grande em relação ao de outras instituições e acho só falta ser mais preparado.” Outros, também, apontam a centralidade da questão aqui exposta:

Em relação à área de segurança pública, eu acho que o concurso deveria estabelecer um limite percentual para a entrada de mulheres. Imagine você se 80% do contingente da GMF fosse de mulheres e 50% dos delinquentes fosse homens. Será que as mulheres estariam preparadas para enfrentar essa situação? A mulher é importante na segurança pública, por exemplo, nas revistas nos presídios, ou revistando mulheres, nas abordagens. Esse aumento no percentual de mulheres aprovadas nos concursos se deve ao fato de a mulher está mais preparada intelectualmente do que o homem. Mas quando entram na GMF, querem ir para o administrativo. Se der uma arma para elas, elas entram em pânico. (Depoimento concedido pelo servidor 13)

Em relação à mudança da GMF pela entrada de mulheres, eu não acompanhei, mas ouvi muitos comentários de homens que não ficaram muito satisfeitos com a entrada de tanta mulher no último concurso que houve, não viram com bons olhos e achavam que a GMF deveria ter estipulado um limite de vagas ofertadas para mulheres. Eu acho isso um ponto de vista machista, porque já vi muito homem reclamando que está sozinho no posto. Isso de não querer trabalhar só num posto não é uma limitação só de mulher, não. [...] Antes eu não sabia muito bem qual o papel da mulher na GMF. Hoje, eu vejo que a mulher desempenha o mesmo papel que o homem na instituição. (Depoimento concedido pela servidora 1)

Observamos, no entanto, a percepção sobre uma breve melhoria na operacionalidade do efetivo feminino ao longo dos anos, como podemos captar neste depoimento:

Com o concurso de 2006, a quantidade de mulheres que entraram foi ainda mais expressiva que em 2003, aumentando ainda mais o estímulo operacional e acho que atualmente quase que não existe o temor de a mulher trabalhar na operacionalidade. Mesmo as que saem da área burocrática, vão saem sem achar ruim. Por exemplo, tem guardas do serviço burocrático que vão para serviço extraordinário, que vão para trabalho em campo. Mas é claro, que nós avaliamos aqui o grau de risco do posto antes de expor o servidor, sempre deixando a quantidade de homens maior. (Depoimento concedido pelo servidor 15)

Em decorrência do preparo (ou da carência deste) do efetivo feminino para a área de segurança pública, o limite de vagas oferecidas para mulheres nos editais de concursos públicos para áreas da segurança pública acaba sendo um item que causa polêmica, tanto quanto aquelas advindas das também comentadas cotas para descendentes de negros ou para

pessoas vindas de escolas públicas, dentre outras. Esse mesmo raciocínio de exclusão foi empregado na antiguidade grega, e apresenta-se como reflexo do pensamento diferenciador de Aristóteles, que excluía as mulheres da condição de cidadãs, uma vez que as mesmas não podiam, assim como os escravos e estrangeiros, participar das decisões na *pólis* grega. A este respeito, encontramos várias percepções em nossas entrevistadas e entrevistados. Sobre isto, a servidora 18 nos afirma: “Eu acho que devem passar os melhores. Se limitar vai facilitar o acesso dos que não são tão bons e dificultar o acesso de muita gente boa.” Já para a servidora 12, sua opinião é a de que:

Eu não acho que deva ter cota pra limitar a entrada de mulher não. Porque eu tenho visto o trabalho das guardas serem bem legal. Veio duas mulheres pra me rondar e eu não sei qual a melhor das duas. Elas estão fazendo um trabalho direitinho.” (Depoimento concedido pelo servidor 22)

[...] eu acho que a instituição não deveria restringir, mas deveria ter uma seleção mais criteriosa, exigir mais da parte física e intelectual, como a pessoa ter um físico bom, ter força para deter outra pessoa, tem que ter perfil para trabalhar no ramo. Chegar na rua e não ter condições físicas, psicológicas, não ter vocação para a segurança pública? Hoje, a mulher são criada para ser médica, advogada, atriz, modelo, aí chega na GMF e sente o peso da ocorrência. No ônibus, todo mundo observando. Você deixa de ser uma cidadã e passa a ser servidora pública. As funções são complexas. A mulher tem que entrar na GMF sabendo o que vai fazer. Mas têm muitas distorções entre a real GMF e a imagem que passam para a sociedade. Ho fato é que o ingresso de mulheres em corporações de segurança pública parece ser acompanhado por benefícios de funções menos perigosas às mulheres (advindos tanto da idéia de fragilidade feminina como da imagem de possuírem habilidade humana útil a diversos grupos e instituições) e por conflitos advindos de vínculos afetivos; pela busca por credibilidade com a população (imagem pós-ditadura); pela idéia de que o gênero dos servidores seja fonte de status (para as mulheres cônjuges de superiores) e poder (para os homens, por ser ainda as instituições de segurança pública vistas como masculinas)je, muita mulher, se botar ela na rua, pede pra sair. Entrou pensando no administrativo, em ir pro birô, no ar condicionado. A função é criteriosa. (Depoimento concedido pela servidora 7)

Não entendo que deva haver restrição ao ingresso de mulheres na GMF porque ela queira ficar no administrativo, mas a GMF deva dar uma boa formação a elas. Existe carência na elaboração de uma didática própria, pensando na formação da mulher em segurança pública. Entendo a entrada da mulher faz a GMF ficar mais inteligente. A mulher planeja, dialoga, sabe se posicionar, usar a sensibilidade que ela tem. E quando a mulher pega técnica, está preparada para atividades mais complexas, de rua. A GMF não vai para a guerra. Nós precisamos formar os guardas em mediação de conflitos. [...] Atualmente, o Ministro da Justiça, Tarso Genro é assessorado por uma mulher, Regina Miki, que também foi a Coordenadora da Conferência Nacional de Segurança Pública e a primeira Comandante Geral de uma Guarda Municipal no Brasil. As três assessoras diretas do

Secretário Nacional de Segurança Pública do país, Ricardo Barestreli, também são mulheres: Juliana Barroso, que é cearense, Melissa Pongelupi e Cristina Vilanova. (Depoimento concedido pelo servidor 23)

Houve também quem fosse contra a cota limitativa de sexo, e também quem possuísse posição de neutralidade:

Eu sou a favor da cota limitativa da entrada de mulheres na GMF, porque a grande maioria das mulheres solicita trabalhar no administrativo, não estando interessadas em trabalhar na rua. A GMF é a guarda municipal que tem o maior número de mulheres no Ceará. Esse aumento de mulheres no contingente de mulheres é positivo para o universo feminino, porque está ganhando espaço numa instituição que era dominada pela cultura masculina. Mas não se pode querer que uma instituição de segurança pública tenha a maioria de mulheres, senão elas vão querer só trabalhar no administrativo. (Depoimento concedido pela servidora 12)

A cota não seleciona as que têm perfil, mas as que estudaram mais. Se não existisse cota, fosse um concurso aberto e supostamente 100% das vagas fossem preenchidas por mulheres, elas teriam que desempenhar as funções de um guarda municipal, seja no setor administrativo ou no operacional. (Depoimento concedido pela servidora 14)

Os motivos dessa resistência ao avanço feminino na área de segurança pública são polêmicos, uma vez que percebemos a existência da sensação de tratamento discriminatório pelas mulheres, mas o não reconhecimento respectivo, por parte dos homens. Alguns possíveis motivos foram relatados conforme os seguintes depoimentos:

O homem foca. Só vê na frente, não olha para os lados. Teu marido joga vídeo game? Se jogar, tu vai saber do que eu estou falando: a casa cai em cima dele e ele não vê. Já a mulher, tem um raio de visão maior. Ao mesmo tempo, a mulher ajeita a casa, observa o menino, administra a panela no fogo, ouve o cachorro latindo, presta atenção na conversa da vizinha, planeja o que vai fazer daqui a meia hora... Por isso que existe desconfiança na capacidade da mulher, desconfiança na hora da distribuição das funções entre homens e mulheres. O homem já sabe a capacidade que a mulher tem, mas olha com desconfiança. (Depoimento concedido pela servidora 7)

Acho que às vezes eles têm até medo de dar espaço para a mulher e perceber o potencial dela, medo de ela tomar o espaço dele. O homem, no fundo, no fundo, sabe que a mulher é mais inteligente, sabe diferenciar trabalho, sentimento, que a mulher, quando se dedica mesmo, supera o homem, eles percebem isso. Ai eles ficam pondo dificuldade, para a mulher não assumir o comando, porque sabem que se forem dando espaço, eles perdem mesmo. (Depoimento concedido pela servidora 8)

No depoimento desta servidora, percebemos a característica de mudança, que parece acompanhar o perfil feminino e que foi citada no capítulo 3:

[...] a mulher quando trabalha, é muito minuciosa. É mais fiel às coisas. E homem tem pavor a detalhismo de mulher. Um homem falando com outro homem, acata na hora, sem questionamento. A mulher questiona logo: ‘e por que isso? E por que não faz assim?...’.” (Depoimento concedido pela servidora 16)

Ou ainda, conforme a visão feminina de outro ângulo, como revelou a servidora 6: “Eu acho que homem não gosta de trabalhar com mulher porque para eles, mulher é mais fraca, tem menor porte físico, são inferiores, não tem controle emocional, qualquer coisa, chora, fica se tremendo.”

Com o fim do regime de exceção vivenciado pelos brasileiros, que se caracterizou pelo uso de práticas de desrespeito aos direitos humanos, o País atualmente encontra-se sob um regime democrático. No entanto, a defesa da democracia e da cidadania continua sendo uma luta cotidiana da maioria da população pela garantia de seus direitos. Dessa forma, a mudança do governo de exceção para o governo democrático não significou que mudanças profundas tenham sido implementadas em suas instituições. Ademais, “as práticas autoritárias profundamente enraizadas nas novas democracias permeiam tanto a política como a sociedade” (PINHEIRO, 1997 apud BRASIL, 2008). Dessa forma, a idéia de uma segurança pública vinculada ao ideal do perfil masculino que parece ainda prevalecer na GMF transcende a esfera institucional, como fala Da Mata:

É comum no mundo social existência de uma representação fundada na idéia de que na luta contra os criminosos, contra aqueles que colocam em risco a paz social, é preciso virilidade para coibir de modo eficiente os comportamentos desviantes de acordo com as normas estabelecidas. Nessa visão, a função da mulher é diametralmente oposta à do homem. (DA MATA, 1998 apud BRASIL, 2008).

Essa característica dicotômica da sociedade que almeja a defesa dos seus direitos, mas que ao mesmo tempo aprova e requisita uma força policial autoritária é a mesma que parece legitimar o exercício da profissão de segurança pública ao ideal de masculinidade, como se pode concluir a seguir, conforme revelou uma de nossas entrevistadas: “Não só o homem, mas também a própria sociedade ainda resiste novos modelos de segurança pública que fujam do paradigma da truculência, abuso de poder...” (Depoimento concedido pela servidora 14)

Um exemplo de preconceito do marginal para comigo por eu ser mulher foi que uma vez eu fiz uma abordagem, ele reagiu, e eu tive que responder com uma tonfada pra poder ele ir pra parede pra fazer a busca de arma. Quando o comandante chegou, ele foi reclamar que bateram nele e quando indagado sobre quem tinha batido, ele relutava não falava, acho que por ele ser homem, estava com vergonha de dizer que tinha apanhado de uma mulher. (Depoimento concedido pela servidora 6)

Ou ainda conforme revela a servidora 5: “Uma vez eu peguei um homem e depois eu ouvi comentários de uns amigos dele me falando que ele tinha ficado irritado não porque tinha sido pego, mas porque tinha apanhado de uma mulher.”.

Neste último depoimento, percebemos curiosamente a reação do homem como infrator que aparentemente parece ter aceitado a força policial; e, por outro lado, sua reação como porta-voz do pensamento como senso comum da sociedade, que parece legitimar o exercício da profissão de segurança pública ao ideal de masculinidade, na medida em que o mesmo não aceitou força feminina, demonstrando que possivelmente aceitaria que seus direitos fossem violados por um homem, mas não por uma mulher.

Observamos que as relações de poder, quando aliadas ao machismo, determinam as condições de possibilidades, interferindo nos limites e avanços da inserção da mulher na instituição, prejudicando o sexo feminino, uma vez que as decisões tomam o campo do subjetivismo, e que teoricamente, tendem a beneficiar o sexo ao qual pertencem:

Tentei até fazer alguns cursos que foram oferecidos, mas tinha que ser indicados por eles. Sinto que em relação aos cursos, os homens têm mais acessos, que dão prioridades aos homens e não às mulheres. (...)Percebo também que eles não abrem espaço para motorista mulher. Eles não confiam na mulher no volante. A Beltrana queria fazer o teste pra ser motociclista e ele disse: ‘Não, negócio de moto... Moto é pra homem’. Para eles, carro é para homem. Eles ainda têm esse defeitinho. (Depoimento concedido pela servidora 8)

Eu participei do Curso de Reciclagem Profissional na Marinha, mas iam me deixar de fora, só por eu ser mulher. Foi uma briga pra eu entrar. (Depoimento concedido pela servidora 9)

[...]um exemplo são os motopatrulheiros, que ainda são todos homens; na escolha de quem vai fazer um curso de tonfa, abordagem, muito raramente vem o nome de uma mulher. (Depoimento concedido pela servidora 3)

A ocupação de um posto de comando por uma mulher, necessário à aplicabilidade de uma visão feminina de segurança pública na Instituição depende da concessão masculina,

detentora do poder, por ser maioria; ou da reivindicação feminina pela ocupação desse espaço. Na GMF, pelo que podemos observar, grande parte dos lugares de chefias administrativas se encontram em poder de servidoras mulheres da GMF, como Setor de Planejamento, Setor Pessoal, Setor de Acompanhamento Funcional, Setor de Treinamento e Desenvolvimento, Setor de Protocolo. Parece-nos ser estratégico, porém, que as Chefias Operacionais tendem a ser destinadas aos homens, sendo apenas a chefia de um dos pelotões destinado a uma mulher. Isso pode ser explicado por Oliveira (2004), quando o mesmo argumenta que:

A inserção das mulheres em espaços ocupacionais marcados por uma simbologia associada à masculinidade, a exemplo dos dispositivos de segurança pública, em especial, as instituições policiais, não pode ser compreendida sem uma referência ao modo como tais dispositivos são fabricados como instâncias de poder, a saber: mediante a construção de valores, comportamentos e práticas marcados pelo ethos da virilidade e pela efetividade de comando, assumidos como autenticamente masculinos. (Oliveira, 2004 apud BRASIL, 2008)

Em relação à existência de representatividade feminina na GMF, alguns depoimentos parecem bastante diversificados:

Acho que num contexto geral, a mulher não está bem representada numericamente na GMF. Mas há o avanço de já haver mulheres no comando operacional, mulheres que já comandaram eventos operações grandes, assumindo grandes responsabilidades. (Depoimento concedido pela servidora 14)

E nós mulheres somos discriminadas até na hora de comandar. Há pouco dias, o comandante falou que eu não tinha condições de fazer extra porque eu era idosa, Mas eu sei que tem muito homem da minha idade fazendo hora extra. (Depoimento concedido pela servidora 9)

O preconceito contra a mulher ainda continua. Antes, no meu posto, o comandante era um homem. E meu chefe não queria me nomear como comandante do posto. Foram os guardas que hoje eu comando que votaram em mim para eu ser a comandante. (Depoimento concedido pela servidora 11)

Neste depoimento, por exemplo, percebemos que, além da competência que a servidora precisou apresentar, parece ter sido necessário também o posicionamento coletivo de seus colegas de trabalho para que a mesma conquistasse finalmente a posição de comando.

A GMF ainda é uma instituição machista, onde a grande maioria dos comandantes é homem e onde a mulher é, a todo momento, colocada em

prova. Por isso, no início, eu tive medo. Na minha experiência como comandante, percebi que muito homem não aceita ser comandado por mulher. No início do Pelotão Y, não havia seleção para entrar no pelotão, não havia formatura. Por isso, fui estudar ordem unida, porque eu sabia que dentro do pelotão havia ex-reservistas, que queriam saber até onde eu sabia, até onde eu tinha discernimento para comandar. Na época, eu tinha feito curso de técnicas de abordagem, com pagamentos físicos, pra ver até onde nós mulheres agüentávamos, se ficaríamos até o fim. (Depoimento concedido pela servidora 7)

Quando questionamos acerca dos motivos pelo qual essa representatividade não está sendo efetivada, temos algumas respostas:

Mesmo tendo um número tão grande de mulheres na GMF, elas ocupam pouca representatividade, ocupam pouco espaço como representantes. E nós do sindicato estamos lutando por isso. Isso também se dá na GMF, porque lá, quando você tenta adotar posicionamento próprio, eles lançam tipos de punições, como troca de posto, retiram da lista de hora extra, isso é uma prática comum e notória, e a mulher está inserida nesse contexto. (Depoimento concedido pelo servidor 13)

[...] mas ainda considero pouca a representatividade feminina, Acho que a mulher pode mostrar muito mais. Mas ela tem reivindicado muito pouco a sua representatividade. Não vejo a procura por parte da mulher de aumentar essa representatividade. Acho que porque precisa de muita coragem para tentar quebrar esse paradigma do domínio do perfil masculino da profissão. (Depoimento concedido pela servidora 14)

Neste depoimento a seguir, em especial, percebemos o duplo desafio feminino na GMF, que envolve o número reduzido de mulheres no contexto de chefias e a posição cultural de submissão frente ao homem:

As mulheres não estão tendo oportunidade de terem voz porque a maioria dos comandantes são homens e mesmo a comandante sendo mulher, elas não têm autonomia, porque o chefe é homem e o chefe do chefe também e o chefe do chefe do chefe também, até chegar no diretor. Já o comandante homem, já fala mais de igual para igual com outro comandante homem. Já um homem e uma mulher, há a diferença de gênero e da hierarquia e ainda há a cultura da mulher ser submissa ao homem. (Depoimento concedido pela servidora 1)

Tem espaço para a mulher comandar, sim. Tinha até subinspetor que não gostava de ser comandado por mim, mas depois até acharam que a mulher era mais jeitosa. A administração lá do meu posto comigo no comando melhorou principalmente porque eu acho que a mulher é mais teimosa que o homem. Quando a mulher quer uma coisa... (Depoimento concedido pela servidora 11)

A respeito dessa conformidade feminina em aceitar como natural que os comandos sejam exercidos por homens, Bourdieu explica:

O poder simbólico, poder subordinado, é uma forma transformada, quer dizer, irreconhecível, transfigurada e legitimada, das outras formas de poder: só se pode passar [...] É um tipo de poder invisível, que só pode ser exercido em cumplicidade dos que não querem ou não sabem que lhe são sujeitos ou mesmo o exercem. Ele se constitui como o poder de nomeação, no qual os enunciados se estabelecem como legítimos, visto que 'não poderia ser de outra forma'. (BOURDIEU, 2003, p. 15)

O exemplo a seguir mostra mudanças no critério de escolha do comandante da equipe para que a função não fosse ocupada por uma mulher:

Antes, os comandantes de equipe eram escalados por antiguidade. Mas como tinha muita mulher antiga, conseqüentemente, comandante, o escalante punham em dúvida: 'ah, porque é mulher, e tal....(Depoimento concedido pela servidora 7)

[...] e as mulheres não podiam comandar. Quando eu trabalhava no Ponto X da Praça Y, às vezes o guarda mais antigo faltava, então a mais antiga se tornava eu. Aí o subinspetor ia pegar um homem mais antigo que eu noutra posto só para eu não ser a comandante, por eu ser mulher.” (Depoimento concedido pela servidora 17)

O depoimento a seguir exemplifica também o desafio de superação da desvantagem numérica e do posicionamento de submissão cultural destacados na página anterior:

O machismo é muito grande ainda na GMF, principalmente num local onde tem mais homem que mulher. O homem não gosta que a mulher se imponha muito, ele quer ser sempre dono da situação. No Pelotão X, por exemplo, falaram no início que todos passariam pela experiência de serem comandantes de equipes, mas nenhuma das mulheres do pelotão ainda foi comandante. E todos os homens, foram. A gente não falou nada porque a gente já sabe como funciona, aí a gente deixou pra lá, nem questionamos. (Depoimento concedido pela servidora 6)

[...] existe desconfiança na capacidade da mulher, desconfiança na hora da distribuição das funções entre homens e mulheres. O homem já sabe a capacidade que a mulher tem, mas olha com desconfiança. No começo, as novatas chegaram, os homens se perguntavam: 'Será que ela faz isso direito?'.” (Depoimento concedido pela servidora 7)

Durante o curso, eu tive medo da resistência, porque eu sabia que tinha guardas antigos, e porque não havia mulher no pelotão, mas sempre me

respeitaram, eu sou muito companheira, não existe privilégio por eu ser mulher. (Depoimento concedido pela servidora 8)

A citação que se segue exemplifica a imagem que alguns guardas fazem a respeito de serem comandados por outra guarda:

Uma vez eu ouvi eles conversando: 'Escuta, eu cheguei no pelotão tal e quando eu cheguei lá, acredita que a comandante era uma mulher?? Toda descabelada dentro do carro, atrapalhando a passagem da viatura. Só podia ser mulher...'. Aí puxa uma brincadeirinha. Mas no fundo, tem um preconceitozinho em ter mulher em moto, carro, ate mesmo comandando. Outros falam: 'O Pelotão Tal ta desse jeito... Também, com comandante mulher, e tal, deixa, passa a mão na cabeça... (Depoimento concedido pela servidora 8)

O exemplo a seguir mostra o momento de transição da saída de uma comandante mulher para a chegada de um masculino:

Com a comandante anterior do Pelotão Z, todo o meu potencial era usado e eu me sentia bem em poder mostrar minhas habilidades, conhecimento, a facilidade que eu tenho em relação a certas tarefas. Com a saída dela, houve um declínio da importância da mulher em relação ao homem. Isso barrou o meu desenvolvimento e o uso das minhas habilidades, da minha utilidade para o pelotão. Agora eu fiquei mais desgostosa. Hoje eu quero sair, não vejo mais sentido ficar, se não sou aproveitada. (Depoimento concedido pela servidora 3)

O depoimento a seguir comenta sobre quais as mudanças que adviriam de uma representatividade maior da mulher na GMF:

A grande mudança seria no tocante à humanização no tratamento entre os próprios colegas de farda, fazendo com que a hierarquia fosse respeitada, sem deixar que isso se transformasse em abuso de autoridade, tendo mais sensibilidade no trato com as pessoas. O ponto inicial seria esse. O resto viria em conseqüência disso. (Depoimento concedido pela servidora 14)

Através desses breves depoimentos, percebemos algumas das dificuldades enfrentadas pelas guardas municipais mulheres numa instituição ainda fechada e permeada por valores e práticas historicamente associadas ao universo predominantemente masculino da área de segurança pública, onde a forma de atuação ainda é ditada por esse gênero. Interessante perceber que as mulheres parecem aceitar a submissão ao gênero masculino, ora

obedecendo às regras impostas pelo universo masculino, ora modificando o próprio corpo ou comportamento na busca de se equipararem aos homens, ora se conformando com posições subalternas ou inexpressivas dentro da instituição.

Percebemos, dessa forma, que algumas mulheres acabam se “masculinizando” para sobreviverem no interior da instituição, ou para obtenção de respeito diante de seus pares e subordinados, o que aparentemente acaba por reforçar ainda mais certos valores masculinos.

Através desses depoimentos, percebemos a idéia de que ser mulher representa não estar apta ou não ser bem vinda ao exercício desta profissão:

A maioria das mulheres que vão para a rua, tenta se masculinizar, reproduzindo o desrespeito, a violência, a arbitrariedade, para não se sentirem mulherzinhas, sensíveis. Se a mulher tem uma postura violenta, truculenta, eles acham que ela dá pra trabalhar. Se ela age dentro da lei, com coerência e competência, muitos homens a chamam de boba: ‘Ih, só mulher para agir dessa forma, sem fazer justiça com as próprias mãos’, essas coisas. (Depoimento concedido pela servidora 12)

Antes de eu trabalhar no Posto H, eu tinha pena. Até trabalhava em projetos sociais, participando da distribuição de sopa. Mas eu vi que a maioria opta pela droga, por morar na rua. Ai meu coração fechou. Eu só sei o que é pra fazer. Quem trabalha na rua, conhecimento só de estudo, não dá. Hoje, eu observo tudo ao redor. A rua pede isso. Hoje, não me sinto tão distraída. Não fico tensa, mas fico atenta. (Depoimento concedido pela servidora 5)

A mulher, principalmente as mais operacionais, são chamadas de sapatão. E se for muito delicada, não serve. Vejo muito isso na GMF, principalmente com as que trabalham na rua. Eu sofri muito esse estigma. (Depoimento concedido pela servidora 17)

Mesmo sem mudanças radicais no comportamento ou na estrutura física, muitas mulheres necessitam se ajustar ao padrão que acompanha o uso de qualquer farda da área de segurança pública, o que acarreta mudanças nas vidas dessas mulheres:

A farda também dá uma aparência menos feminina. Eu me tornei também mais rígida, porque tive que passar a me portar diferente, tive que ser mais dura, nos momentos operacionais, você sente pena, mas tem que fazer, porque naquele momento, ou faz ou se ferra, fisicamente ou administrativamente, com processo. (...) Eu me tornei menos brincalhona, menos espontânea. (Depoimento concedido pela servidora 3)

[...] perdi um pouco da minha personalidade, porque eu perdi um pouco da minha sensibilidade. Hoje, já até trabalho mais o retorno dessa minha sensibilidade. Um instrutor da Polícia civil falou que todo mundo muda mesmo isso. Antes, eu era mais calma, não me irritava tanto, agora, fiquei

mais explosiva. Passei a ser mais respeitada pelos meus vizinhos, pela minha família. (Depoimento concedido pela servidora 8)

Neste depoimento, percebemos, por exemplo, a influência que a necessidade de preparo profissional contínuo tem, na vida pessoal dessas mulheres:

A entrada na GMF afetou muito na minha vida, porque me fez enfrentar coisas que eu não pude fugir, como o sol, o relaxamento com a vaidade, por conta de manchas na pele, ter que continuar fazendo musculação, arte marcial, pra ter mais disposição pra trabalhar, ter que marcar a farda. Agora, com o fardamento com manga comprida, até que protege mais. Só não afetou tanto assim, porque ainda sou solteira, ainda não sou mãe. Antes, eu tinha tempo só pra mim, agora tenho que me dedicar mais ao trabalho. Às vezes passamos dois dias inteiros na rua, a gente faz muitas horas extras. A família não gosta, porque é perigoso. Quando souberam que eu ia era para o Pelotão X, aí deram um pulo! Às vezes a gente vai pra o terminal em dia de jogo, é uma torcida de um lado, outra torcida do outro, uma loucura. (Depoimento concedido pela servidora 6)

Neste exemplo, em especial, percebemos a influência que ser profissional de segurança pública feminina assume também na vida afetiva dessas mulheres:

No namoro, é difícil desvincular do trabalho. Por estar numa instituição com muitos homens, quando eu vou fazer hora extra, ele se pergunta: ‘será que ela está fazendo extra mesmo?’. A paisana, eu sou completamente diferente. Talvez a senhora nem me conheça. Até o tratar muda. Na GMF, sou séria, não se pode dar muita entrada, até pra a pessoa respeitar. (Depoimento concedido pela servidora 5)

Mudança na minha personalidade, não teve. Só eu perdi o hábito de usar brinco. Eu uso menos batom, brinco. Na GMF, tenho mais cuidado pra não me envolver, porque aquele pode ser um cruzeteiro, que possa me prejudicar profissionalmente. Dentro da GMF, eu analiso as pessoas. Fora da GMF, tenho cuidado em dobro, por conta da credibilidade. É, interfere um pouco na vida pessoal e social, sim. (Depoimento concedido pela servidora 1)

Nesse exemplo a seguir, percebemos a influência que a ordem e a disciplina, típicas de uma instituição de segurança pública trouxe em um exemplo de família de uma servidora:

Com a minha gravidez foi tudo muito novo para mim, porque na GMF, eu estava condicionada com os horários, com a disciplina, e com minha filha, me percebi tendo que me adaptar à falta de horário, de ordem e disciplina dela. Criança chora o tempo todo, você não pode se programar. Era ela quem definia o meu horário. São mundos completamente diferentes: o da casa e o da GMF. Hoje, eu tento levar a disciplina e ordem da GMF para a minha casa e tento trazer a experiência de sensibilidade que adquiri com a minha filha para a GMF. Antes, eu era mais durona, hoje eu compreendo mais o efetivo do Pelotão” (...) “minha filha de três anos está toda

operacional. Ao longo do dia, ela fala: 'entendido, alto, sentido'. (Depoimento concedido pela servidora 7)

O meu filho de 4 anos não me considera tão frágil como a mãe dos outros coleguinhas. Pra ele, eu sou até mais forte que o pai dele... Ele sabe o nome dos meus acessórios todos decorados: cinto, algema, tonfa, spray, coturno. Quando ele vê alguém fardado, ele fala: 'ah, é amigo da mamãe!'. Aí olha, admira... (Depoimento concedido pela servidora 10)

Os processos históricos de classificação dos papéis sociais de homens e mulheres na sociedade são marcados por acordos e conflitos. Dessa forma, a incorporação da mulher nesse universo predominantemente masculino, que impõe a ela barreiras e preconceitos, pressiona ela a construir sua própria trajetória, de modo a sobreviver ao ambiente de trabalho. Contudo, quando a mulher adota uma postura própria, desenvolvendo sua própria forma de trabalhar dentro da área, ela parece agir flexibilizando as regras, fazendo diferente, gerando a partir daí, pontos de vistas diferenciados, abrindo margem para o questionamento da profissão, atuando como agente transformador dos moldes da profissão, trazendo novos modelos de fazer segurança:

A partir do momento em que a mulher se assume como profissional, sem ficar enfatizando o gênero, se espelhando na figura machista, autoritária do homem, ela começa a fazer o seu trabalho tão bem quanto qualquer outro profissional. (Depoimento concedido pela servidora 12)

Essa consciência da adoção de um estilo próprio feminino pode ser exemplificada com o compartilhamento da experiência dessa servidora:

No começo, senti muita resistência entre os colegas do Pelotão, por causa do machismo. Havia pressão deles com as mulheres, mas era camuflada: qualquer problema: 'ah, é porque é mulher...'. E a gente vivia o tempo todo tentando provar que eram mais operacionais, etc. A gente enfrentava tumulto com eles, a gente não se omitia por ser mulher. Até que, depois de 2 anos de trabalho, a gente pensou: 'quer saber? A gente é melhor que muito homem por aí. E a gente tem uma coisa que eles não têm, que é o poder da conversação, de resolver os conflitos só na mediação. Várias vezes tinha deixado de haver conflito só porque tinha mulher dentro da viatura. Aí a gente viu que a gente não precisava mais provar nada pra eles. Nos comportando como guardas, e não como mulheres, quebramos a resistência deles. Até que caiu a ficha deles, que todo mundo acabava era indo juntos mesmo... E aí parou a pressão deles com a gente. (Depoimento concedido pela servidora 24)

Vejo a função da mulher na GMF como a mesma função do homem. O homem é superior à mulher em relação à força, é um organismo mais resistente, mas se a mulher se prepara para esse tipo de trabalho, ela faz igual. Para se encaixar no perfil de profissional da segurança pública, tanto faz ser mulher como homem. O que importa é o preparo. Há tanto homens como mulheres que não se adequam a esse perfil, que deve ser de possuir habilidade de comunicação adequada, bom condicionamento físico, além de dominar algum tipo de arte marcial ou defesa pessoal. Enfim, deve dominar todos os degraus da escala do uso progressivo da força. Infelizmente, ainda há essa diferença de serviço para homem e serviço para mulher. (...). A mulher não é menos na segurança pública, ela é diferente. Eu nunca procurei copiar um modelo masculino para me adaptar. Eu gosto de me exercitar, de artes marciais. Eu já trouxe isso comigo para a profissão. Mas acredito que algumas mulheres, quando entraram na GMF e acharam que não possuíam esse perfil, podem se adaptar. Mas eu acho que por mais que ela tente copiar algum modelo masculino, ela não vai conseguir fugir do perfil feminino delas. O estilo operacional feminino é igual ao masculino, mas sendo mais cordial, com o cérebro multifocado, que permite que ela realize várias atividades ao mesmo tempo, com visão periférica mais desenvolvida, maior habilidade de comunicação, até porque ela tem um vocabulário maior, por falar mais que o homem. (Depoimento concedido pela servidora 14)

As relações humanas nessa profissão parecem ir além da simples questão de gênero. Histórica e culturalmente, o homem representa o sexo dotado de atributos como a força, enquanto a mulher se utiliza mais de habilidades humanas. No campo da segurança pública, essa diferença biológica parece afetar nas ações de campo, onde questões como respeito a normas constitucionais podem ser envolvidas, a partir desse enfoque:

A feminilização de uma instituição de segurança pública é necessária porque, a partir do momento em que a mulher não se deixa masculinizar, ela influencia para que a instituição tenha um caráter mais humano (porque ela é mais compreensiva), mais correto, sem se deixar levar pela violência, pela arbitrariedade. Por exemplo: uma viatura com quatro mulheres atendeu uma ocorrência com dois suspeitos. Depois de algemar, elas aguardaram a viatura da polícia militar. Se fosse uma equipe de homens, iam bater no homem algemado, depois. Isso é muito comum. (Depoimento concedido pela servidora 12)

Essa resistência à quebra do monopólio do perfil masculino para a profissão afeta ainda a abertura para postos de comando para a efetivação da representatividade feminina frente ao ofício. Essa tendência é percebida na ocupação dos cargos de comando e em espaços ainda “naturalmente” identificados ao gênero masculino, na estrutura de poder interno da instituição, ainda marcada pela hierarquização e por construções simbólicas ainda hegemonicamente associadas ao masculino, sendo, por esse motivo, majoritariamente

ocupados pelos homens e pouco acessível às mulheres. Especulações são geradas em cima dessa problemática, como nesses depoimentos:

Apesar do grande número de mulheres na GMF, a representatividade feminina ainda é pouca porque elas só conquistaram de direito o seu espaço na GMF (passando no concurso, garantindo a vaga de profissional de segurança pública), mas ainda não conquistaram de fato o seu espaço, por basicamente dois motivos: primeiro porque com a existência da hierarquia, o número de subinspetoras é visivelmente inferior em relação ao de subinspetores. Mesmo as subinspetoras que entraram em 1988, entraram em número pequeno, porque das, 50, apenas 12 ficaram. Por isso, não puderam modificar muita coisa. E agora, elas, no máximo, ocupam função de rondante, não ocupam posição de comando, porque não se abre espaço para isso. Segundo, porque os homens vão mesmo para cima, porque eles querem a autoridade, querem é mandar mesmo. Não abrem espaço pra mulher. (Depoimento concedido pela servidora 12)

A mulher não está percentualmente bem representada na GMF como comando. E as que estão como comandante, não têm autonomia, atitude, expressividade (voz de comando, ser operacional quando deve ser, saber se colocar, sem ter medo de perder seu posto de comando, ter pulso de acordo com a situação, ter diálogo com os seus comandados e não com o temor.” (...) Dificilmente você vê uma subinspetora em equipes operacionais ou em comando. Até porque eu conheço poucas subinspetoras e as que eu conheço, parecem estar no lugarzinho delas, quietas, cômodas. Acho que porque elas se acostumaram a isso. Porque a gente sabe que as subinspetoras são beneficiadas, em relação à distribuição dos postos, e porque a gente sabe que a GMF ainda é machista e ainda não permite com facilidade que ela comande grupos. A mulher tem espaço, mas acho que ela não está disponível, porque estão acomodadas, por conta do favorecimento a elas. Assim, vão questionar o que? Sem questionamento, ta tudo bom. Logo, ela fica acomodada. (Depoimento concedido pela servidora 16)

Eu acho que a mulher não está tendo oportunidade para chefiar, de terem voz por conta do machismo, que ainda existe na GMF, porque a maioria dos comandantes são homens. E mesmo a comandante seja mulher, elas não têm autonomia porque o chefe é homem, e o chefe do chefe também, e o chefe do chefe do chefe também..., até chegar no diretor. Já um comandante homem já fala mais de igual pra igual com outro comandante homem. Já um homem e uma mulher, há a diferença de gênero e da hierarquia, e ainda há a cultura da mulher ser submissa ao homem. (Depoimento concedido pela servidora 1)

Segundo a opinião desta outra servidora 17: “A única comandante mulher operacional e atuante, com expressividade perdeu o posto de comando. E todos os olhos eram para cima dela. Ela conhecia os comandados um a um e eles respeitavam ela, sem medo, porque ela não trabalhava com ameaças.”

Por ser a GMF um ambiente hierarquizado, socialmente construído, com a prevalência de interesses que se relacionam com um conjunto de classificações incorporados como legítimos, no qual, posições privilegiadas são historicamente ocupadas por homens, percebemos que a valorização do masculino em detrimento do feminino é uma evidência ligada ao processo cultural de dominação masculina. E a GMF ainda parece ser um espaço composto por elementos que justificam o lugar do homem guarda municipal como “natural” enquanto a mulher guarda, precisa, antes de qualquer coisa, provar sua competência, para ser legitimada a assumir um comando.

Assim sendo, quando desempenham papel de comandante, a mulher se depara com desafios específicos, dentre os quais, o de se fazer respeitar pelas equipes sob suas ordens, através da hierarquia, construir credibilidade, combater estereótipos, provar o seu valor, lidar com situações delicadas decorrentes das relações hierárquica e de gênero, além de administrar a dupla jornada, como servidoras da segurança e mães de família.

É o que podemos observar nos depoimentos que se seguem:

Era uma nova realidade pra mim e eu estava a todo momento sendo posta a prova: abordagem, voz de prisão, comandar a equipe, e ainda tinha que ter confiança na equipe, senão o trabalho seria todo quebrado. (...) o trabalho é realizador, mas que tem preço: ficar sempre provando que é capaz tem que sempre manter o que conquistou, ser um pouco antipática. São ossos do ofício. (...) Por conta dessas desconfianças, tive que ser linha dura. Se eu acostumasse sendo dura na fase boa, quando fosse na fase ruim, iam responder melhor. Se eu for muito boa no começo, quando precisar acochar, querer tirar, vai ter conflito. Depois, já firme no comando, quando eu engravidei, falavam que minha cobrança era TPM, que eu estava infeliz com o marido, que era nóia da gravidez. Quando se é muito rígida, não brinca, não sorri, se fala que é porque é sapatão. Aqui no pelotão, procuro por as meninas como comandantes de equipe, mesmo nas áreas críticas, para testar a potencialidade delas ou deles, não uso diferença.(...) No trabalho, não pode sorrir demais, não é toda brincadeira que posso tirar, tenho que manter uma postura mais rígida, para evitar qualquer interpretação errada, por ter que servir como exemplo, por ser comandante. Com os outros comandantes de pelotão é que eu me permito um pouco mais me relacionar. Só relaxo mesmo, só me torno uma pessoa normal quando eu estou a paisana, quando o celular não toca. Em casa, os vizinhos me procuram para resolver problema, quando eu estou de folga. (...) Em relação à população, ela fica surpresa vendo uma comandante mulher. Já estive em reuniões em outras instituições e até agora, não vi nenhuma mulher comandante de grandes grupamentos. Ficam admirados, quando nas reuniões, eu falo que sou a comandante, mesmo, não representante do comandante. (Depoimento concedido pela servidora 7)

Teve até um caso em que uma mulher era comandante de equipe e um integrante da equipe Não obedeceu a uma ordem dela, porque achou que ela

não tinha capacidade de mandar, mesmo tendo o mesmo grau de instrução que ele. (Depoimento concedido pela servidora 7)

Percebemos que a constante pressão por provar competência na área da segurança parece transpor a categoria de comandantes e se estender também à grande parte das outras servidoras:

Se numa viatura tem duas mulheres, falam que 50% da viatura está fraca, nem se perguntam se as mulheres estão preparadas ou não. Quando se trata da distribuição do efetivo, reclamam: 'Ah, não quero ficar com a fulana'. Mulher na Segurança Pública ainda é um desafio para a gente. Desenrolar ocorrência, dar voz de prisão, fazer abordagem. (Depoimento concedido pela servidora 7)

Por eu ser mulher, eu sempre tive que provar que podia ser melhor do que os homens, que podia chegar, sem medo. O marginal vê você em condição inferior por ser mulher, você tem que mostrar mais forma que o homem porque o homem já se impõe só pela condição de ser homem. Em muitos casos de mulheres nas viaturas, se são 4 componentes, dizem que tem 3 e meio, porque aquela é café com leite. (Depoimento concedido pela servidora 5)

Observamos que a diferença física e biológica entre os gêneros contribui para a existência de necessidades diferenciadas em relação à mulher, como se pode observar em alguns relatos:

Para a mulher trabalhar só, é um pouco mais difícil. Porque você sabe que a mulher tem limitações biológicas, físicas. Existem postos que dá pra mulher trabalhar sozinha. Por exemplo, tem momentos em que os guardas têm que pernoitar, nos casos de pagamento de serviço extraordinário, por exemplo, em praças, que não têm banheiro. Como as mulheres fazem pra ir ao banheiro de madrugada? (Depoimento concedido pela servidora 1)

Por conta das diferenças biológicas, o colete acaba pesando e esquentando mais pra mulher do que para o homem, aperta o peito. Há prejuízo para o corpo feminino. A mulher tem mais chance de ter infecção urinária que o homem, por não poder ficar todo tempo bebendo água. Eu, por exemplo, só de pensar em ir ao banheiro, eu desisto: pensar em desmontar a fantasia todinha, com colete, cinto e tudo. E onde vou achar banheiro na rua? E quando eu estou menstruada? Nem espaço no banheiro tem para trocar tudo. (Depoimento concedido pela servidora 7)

[...] tem as limitações, típicas da mulher, como cólica menstrual. Eu não sinto muita dor, só as pernas, que ficam pesadas. Eu dou graças a Deus quando o primeiro dia cai num dia em que eu estou de folga. Porque no primeiro dia é mais difícil, eu fico todo tempo indo no banheiro. (Depoimento concedido pela servidora 8)

O tema que aborda a diferença de porte físico entre homens e mulheres causa polêmica, pois perpassa pelo debate sobre se o motivo da diferença muscular entre homens e mulheres é de ordem genética ou não. Percebemos, entretanto, um sentimento de conformação em ter a estrutura física em desvantagem perante a estrutura masculina, em decorrência da diferença de gênero, entre as próprias mulheres, como podemos visualizar nesses depoimentos:

A mulher deve ter mais treinamento de defesa pessoal, deve ser mais especializada, porque a parte genética pesa. É provado cientificamente que a massa muscular da mulher é menos desenvolvida do que a do homem. Existe até uma arte marcial desenvolvida só para a mulher se defender, esqueci até o nome. Foi até uma mulher franzina, baixa, que desenvolveu essa técnica. (Depoimento concedido pela servidora 7)

Eu estou satisfeita, apesar do ônus da segurança pública ser grande para a mulher, porque ela tem uma estrutura física deficitária em relação ao homem: o homem tem mais resistência, mais força, mulher é mais frágil, mais sujeita às intempéries, como o calor, o sol quente, o tanto de tempo em pé, o peso dos coletes, atingem mais à gente do que aos homens. Às vezes eu sinto que se eu passar 3 ou 5 horas em pé, me sinto diferente, mais cansada que eles. (Depoimento concedido pela servidora 6)

Este depoimento a seguir evidencia claramente a diferença de postura exigida na função de segurança pública em razão do sexo:

“Quando um homem é abordado por uma mulher, ele se vê tentado a reagir, por se sentir humilhado. Por isso, a mulher tem que chegar chegando mesmo. Porque aí você chega e ele só obedece, até mesmo porque ele vê os colegas homens da equipe, por perto, senão ia inchar.” (Depoimento concedido pela servidora 6)

Dessa forma, para sobreviverem a esse espaço historicamente e culturalmente identificado como masculino, marcado por uma cultura simbolizada pela virilidade e rudeza, supostamente consideradas como características masculinas, muitas mulheres acabam se masculinizando.

Assim, apesar de numericamente os homens parecerem mais providos de forte físico, muitas mulheres conseguem se destacar pela obtenção dos atributos de força e habilidades físicas masculinas, seja pelo fortalecimento do porte físico ou do domínio de técnicas de defesa pessoal, chegando a se igualar ao perfil masculino ou até superando-o, como podemos observar em alguns exemplos abaixo:

Hoje, não tenho nenhuma dificuldade. Só com os vagabundos. Mas a princípio, eu chego maneirinha, faço questão de falar baixinho para eles não se prepararem, porque o efeito surpresa conta muito: ‘Boa noite, cidadão? O senhor queira se encostar na parede pra eu fazer busca de arma?’ e eles geralmente respondem: ‘Quem é que vai fazer isso? Você??’ Na verdade, eu me divirto: você ter a oportunidade de derrubar um homem de 2m de altura... (Depoimento concedido pela servidora 5)

Eu agradeço a Deus por ter passado pelo Posto H, porque lá eu aprendi a bater e a apanhar. É muito fácil saber bater. O problema é saber apanhar. Passei 5 meses lá dentro. Eu fui a única servidora, de todos que passaram por lá, que não pedi pra sair. Eu fiz foi encaminhar um colega meu guarda para um outro posto, pra sair do Posto H, porque ele estava com medo. Fiz isso mesmo sabendo que eu ia trabalhar só. Hoje, os vagabundos me vêem e me respeitam. (Depoimento concedido pela servidora 5)

Eu não uso minha condição de mulher para me escorar em ninguém, como deixar o homem ir na frente e eu ficar atrás. Hoje, dentro da GMF, não existe resistência, preconceito por eu ser mulher porque onde eu chego, vou logo mostrando o porque de eu estar lá. Se ninguém sabe, eu me apresento logo. (Depoimento concedido pela servidora 5)

Nesse contexto de polêmicas em relação à diferença de porte físico entre os gêneros, a GMF oferece cursos de artes marciais no Setor de Educação Física para ambos os sexos. Dessa forma, diante da necessidade da resolução de um conflito, a mulher pode ter como opções o uso da inteligência, da técnica ou da força. Nesse contexto, percebemos vários estilos de resolução de conflitos por parte das mulheres:

Eu aprendi apanhando. Eu uso a inteligência o tempo todo, desde a hora que eu saio até a hora que eu volto. Eu fico atenta, percebo a situação antes que o problema aconteça. Se você está próxima antes de o problema estourar, fica mais fácil contornar. Eu uso a técnica toda vez que eu preciso usar a força. Aí eu uso a técnica, pra não ter risco de voltar depois pra mim como problema. Se eu tiver que bater, bato nos pontos de dor, com técnica, só pra provocar dor pra você poder imobilizar. Na rua, eu não uso brevê de nada na farda, pra os marginais não se prepararem, nem reagirem. Ajo com surpresa, algemo logo e pronto. Mas o homem usa mais a força que a inteligência ou técnica. Eles acham que por serem homens, não precisam usar o resto. (Depoimento concedido pela servidora 5)

O homem usa mais a força que a mulher. A mulher usa mais um conjunto de técnica com inteligência, mais até que só a própria técnica, mas usando também a força. Eu uso inteligência, técnica e força em conjunto, cada qual no momento, e na dose e proporção correta. (Depoimento concedido pela servidora 6)

Fui aprendendo o meu ofício fazendo e aprendendo, tentando fazer e dando certo. Quando eu estava no operacional, eu não usava muito a força, não. Era mais a técnica: abordagem, prestação de socorro, argumentação, e tal. Antigamente, os homens exerciam mais a força, e menos a técnica e a inteligência, mas o uso da força pela mulher é mais recente. As mulheres usam a força quando tem uma outra mulher numa ocorrência, quando ela algema [ninguém se deixa algemar, eles reagem]. (Depoimento concedido pela servidora 3)

Apesar de ainda existir a crença de que a mulher não nasceu para fazer segurança, como percebemos no interior da estrutura da instituição, essa idéia não é capaz de impedir que ela não seja capaz. Assim, apesar da questão do gênero exercer culturalmente uma importância nos sistemas de significação institucional, uma vez que a formação de homens e mulheres no meio social é distinta e interfere na construção do imaginário dos grupos sociais em ação, percebemos características presentes nas mulheres que diferem a natureza do trabalho feminino na instituição, sendo-lhe atribuídas peculiaridades que a destacam no trabalho de segurança. Podemos citar como uma dessas habilidades o uso da inteligência na resolução dos conflitos, como podemos observar nos depoimentos a seguir:

Nossa relação com a sociedade era muito boa. Quando a gente chegava nas escolas, a gente tinha maior facilidade em relação aos homens. Na viatura, as mulheres eram até indicadas para irem conversar com aluno, professor, para conhecer a área... Porque a mulher tem mais habilidade. A comunidade admirava a gente, por ver no quadro da segurança pública mulheres, trabalhando. (Depoimento concedido pela servidora 3)

Minha chefe não é medrosa, mas humana. Se precisar, ela aumenta a voz. Mas ela sempre fica do lado da pessoa, contornando a situação de uma forma que a pessoa vai embora feliz e nem se apercebe. Eu me sinto mais segura perto dela do que de 3 homens. Porque ela tem um dom, muita experiência de vida. (Depoimento concedido pela servidora 10)

A mulher tem o dom de perceber a situação, ler nas entrelinhas, estar atenta. Por exemplo, uma pessoa que foi furtada, momentos depois, está tão nervosa, que não percebe, confunde as características do agressor. Por isso, você tem que usar as experiências passadas, analisar a situação. Já o comportamento dos infratores são mais padronizados. (Depoimento concedido pela servidora 6)

Como percebemos nos depoimentos acima, a função de agente de segurança pública envolve o poder de emprego do uso da força nas mais diversas situações, sendo necessário que o agente de segurança possua a habilidade de condução das situações objetivando evitar o uso da força desnecessária. Nos depoimentos a seguir, percebemos posturas que evidenciam o

posicionamento de ser agente da segurança e guardião dos direitos dos cidadãos, garantindo o respeito dos direitos humanos:

[...] a mulher numa viatura, por ser mais compreensiva, mais sensível, acaba sendo a voz da consciência da equipe. Uma mulher numa viatura é mais fácil, confortável para abordar um idoso, um menor, outra mulher. No ramo da segurança pública, tem que ter mulher também, porque hoje muitas infrações estão sendo cometidas por mulheres e a lei fala que a abordagem deve ser feita preferencialmente por pessoa do mesmo sexo. (...) Estando só homem na viatura, eles fazem o que querem: há chance de a abordagem não vai ser totalmente feita com o uso progressivo da força. O homem tem testosterona, a adrenalina alta. O homem foca. Só vê na frente, não olha para os lados. Teu marido joga vídeo game? Se jogar, tu vai saber do que eu estou falando: a casa cai em cima dele e ele não vê. Já a mulher, tem um raio de visão maior. Ao mesmo tempo, a mulher ajeita a casa, observa o menino, administra a panela no fogo, ouve o cachorro latindo, presta atenção na conversa da vizinha, planeja o que vai fazer daqui a meia hora... (Depoimento concedido pela servidora 7)

A feminilização de uma instituição de segurança pública é necessária porque, a partir do momento em que a mulher não se deixa masculinizar, ela influencia para que a instituição tenha um caráter mais humano (porque ela é mais compreensiva), mais correto, sem se deixar levar pela violência, pela arbitrariedade. Por exemplo, uma viatura com quatro mulheres atendeu uma ocorrência com dois suspeitos. Depois de algemar, elas aguardaram a viatura da polícia militar. Se fosse uma equipe de homens, iam bater no homem algemado, depois. Isso é muito comum. (Depoimento concedido pela servidora 12)

As diferenças entre os gêneros também passa pelas diferenças de papéis que a própria cultura estabelece para homens e mulheres, e que afetam no cenário em que as mulheres da GMF atuam.

Além da resistência biológica e a mulher ter sido criada desde pequena pra ser mais frágil, pra precisar do homem, a mulher tem que enfrentar a resistência social, pela sociedade pensar que quem é muito independente, é vista como sapatão. A sociedade aceita a independência da mulher até certo ponto, mas não aceita que ela se iguale tanto ao homem. Não que a mulher não tenha capacidade de se igualar, mas porque a sociedade não aceita. (Depoimento concedido pela servidora 6)

Quando a mulher manda, o homem se sente tentado a reagir, porque eles acham que a mulher deve estar abaixo deles. Por isso, quando a mulher for atuar, ela já deve chegar se impondo, mais incisivo, com postura, mesmo sendo mulher. Os comandantes até falam: 'Não fala mansinho assim, senão parece que você está pedindo'. Isso é até comentado por policiais de outras instituições. (Depoimento concedido pela servidora 6)

Neste depoimento, percebemos a não aceitação da mulher em funções mais operacionais por parte até mesmo de agentes de segurança colegas de trabalho das servidoras:

O mundo é machista até dar uma dor. O povo critica por a gente ser mulher. Os próprios colegas do pelotão às vezes falam: 'se eu fosse teu namorado, eu não deixava você trabalhar no Pelotão'. Tipo como se eu fosse me desvirtuar, por ter muito homem no pelotão. A sociedade tem muitos tabus, que forcem a mulher a agir segundo estereótipos. Ora mais! Quem manda em mim sou eu! (Depoimento concedido pela servidora 6)

Contudo, apesar de todos esses obstáculos à efetiva atuação da mulher na área de segurança pública, percebemos que a mulher da GMF vem contribuindo para a melhoria da instituição em diversos aspectos, desde o uso da criatividade, flexibilidade, diálogo, sensibilidade, dentre outras, como podemos vislumbrar em alguns exemplos:

A GMF era praticamente sem ação. Após a entrada das mulheres, o serviço passou a ser mais flexível, com ações rápidas e a imagem da GMF acabou se expandindo, em relação à própria sociedade. Por exemplo: quando se vê dois homens, o povo pensa: 'ah, são vigilantes', nem ligam. Se a população ver pelo menos uma mulher no meio, já pensam: 'opa, mulher fardada...' A GMF acaba chamando mais a atenção, como instituição. Existe uma valorização da mulher perante a sociedade, porque a GMF criou um espaço para que a força da mulher viesse a fazer parte da instituição, porque antes só se conhecia a força do homem. (Depoimento concedido pelo servidor 4)

Com a entrada das mulheres em 1988, houve uma influência social maior, com um tratamento mais humanizado, passando até para o profissional. Antes da entrada das mulheres, a gente era tratados pelos comandantes subinspetores como jumentos, no cabresto, porque eles vieram da ditadura. Nós da turma de 1988 nos ressentíamos muito sobre os nossos direitos, e o nosso concurso coincidiu com a chegada da Constituição de 1988. Nem o direito de resposta a gente tinha. Com a entrada das mulheres, abriu margem para a negociação, o diálogo, porque teve a criação de setores que vieram a trabalhar com a parte social, trabalhando com a família dos servidores e a preocupação com os servidores mesmo fora de serviço. Até 1986, não tinha esse negócio de folga, não. Tinha hora pra entrar, sem hora pra sair. Negócio de horário, terminou meu horário, tinha isso não. Não existia carga horária, não. A gente trabalhava comendo capim. Teve uma vez que a gente chegou numa desocupação às 7 horas, e não tinha nem água para a gente. Tinha que ficar em pé mesmo. Aí deu 16 horas, a gente sem comer e sem beber nada, aí eu falei: 'Doutor, não tem condição, não, a gente vai embora' Aí ele disse: 'Espere, volte, você não pode se revoltar!'. (Depoimento concedido pelo servidor 4)

Neste depoimento a seguir, percebemos a influência da mulher na melhoria do ambiente de trabalho até mesmo em posição de subordinação, sem necessariamente possuir poder de comando:

Com a entrada da mulher, a GMF se humanizou mais. Mas na época da entrada das primeiras mulheres, a coisa era tão difícil para a mulher que das 50 que passaram no concurso, 40 foram embora, mesmo perdendo 40% do salário. Elas não queriam nem saber. O que queriam era ir embora. Teve até gente que pediu exoneração. Os comandantes não eram servidores, não, eram uns bichos. A GMF não era a GMF, instituição da Prefeitura, não, era uma casa de velhos. A GMF era o “c.” da Prefeitura. Os birôs velhos, que ninguém queria, iam para a GMF. Imagine você ter como chefe pessoas que não sabiam nem escrever o nome. Eu e a Servidora Fulana que ensinamos o servidor S a escrever o nome. O telefone era do Servidor H. Ninguém podia atender, não. Eu lembro no dia que eu tava com minha filha internada. Aí meu marido ligou e ele disse que eu não estava.”(...) A Servidora Fulana ensinou ele a assinar cheque, a fazer o nome. Passou até a usar o Boticário, eu escolhi para ele. Eles eram uns brutamontes. Nós educamos eles. O Fulano foi um pai para mim. Ele que me protegeu. Mas eu sei que acontecia muita coisa dentro da GMF, até transa acontecia lá dentro. Antigamente, na época em que nós entramos, eles achavam que mulher só servia pra fazer café. Aff... Pra mudar a cabeça daquele pessoal... Do concurso de 1988, entraram 50 mulheres e 400 homens. A mulher mudou a GMF em termo de organização. Não existia controle de entrada e saída de veículo. Os rondantes saíam e voltavam na hora que queriam, para onde queriam, sem controle de ninguém. A Beltrana que (Depoimento concedido pela servidora 11) inventou o formulário de abastecimento, com quilometragem e tudo. (Depoimento concedido pela servidora 11)

[...] a mulher trouxe uma visão feminina no planejamento institucional no que diz respeito a fatores como trabalhos projetos que tratam com sensibilidade do servidor em grau de risco, criação da biblioteca da GMF, até mesmo na operacionalidade, as mulheres passaram a executar abordagens nas mulheres, nós guardas homens não podíamos, então era comum as mulheres esconderem os pertences. (Depoimento concedido pelo servidor 15)

Este exemplo, em especial, envolvendo a primeira guarda municipal feminina, revela o choque de culturas de gênero, na medida em que a mulher parece possuir natureza mais questionadora que o homem, em especial, no se refere aos valores militares, amplamente segmentados à época: “(...) queriam me punir porque diziam que eu era bocão, que eu falava demais, que eu não aceitava as ordens sem explicação.” (Depoimento concedido pela servidora 9). Percebemos, no entanto, que a maioria dos comandos operacionais encontram-se em poder de homens.

O fato de a maioria dos comandantes operacionais serem homens não é uma mera coincidência. Toda instituição de segurança pública tende a

reproduzir o modelo militar, deixando o comando operacional nas mãos de homens. É porque nossa instituição ainda segura os parâmetros culturais militares em que a mulher não é para fazer esse tipo de trabalho. Os próprios homens das equipes falam que não adianta colocar mulher na viatura porque vai ter que proteger ela e deixar a equipe vulnerável (Depoimento concedido pela servidora 26)

A incorporação das mulheres nos quadros da GMF contribui para a existência de novas possibilidades de composição de um sistema de significação próprio da Instituição. Embora o número de mulheres ainda lhe seja minoria (23,7%), elas representam número expressivo na constituição e nas lutas simbólicas e por ocupação de espaços importantes no interior da Instituição.

É o que parece ocorrer, quando constatamos grandes avanços femininos dentro da GMF, seja numericamente, através do ingresso nos concursos; seja na ocupação de cargos importantes que compõem departamentos importantes da área administrativa da gestão da Corporação, como Planejamento, Licitação, Inspetoria-de-dia, Treinamento e Desenvolvimento, Acompanhamento Funcional e Protocolo, além de estarem presentes no auxílio de quase todos os departamentos da Instituição, mesmo os que possuem homens como titulares. Dessa forma, situadas no cenário de decisões da Instituição, a mesma encontra-se mais próxima das possibilidades de realizações, pois entendemos que a incorporação da mulher na GMF e a sua conseqüente atuação em cargos importantes influa com novos significados, produzindo novas estratégias e táticas nos modos como homens e mulheres atuam na instituição. Assim, com a efetivação dos valores democráticos, como igualdade de gênero, um novo modo de pensar dos servidores de segurança da GMF emerge, alterando os modelos estáticos até então existentes de se fazer segurança na instituição.

Entendemos que a presença da mulher na GMF contribui para re-significações de uma nova conjuntura de forças, circunstâncias e representações e também nas práticas, comportamentos e representações de gênero no interior da instituição ou na vida cotidiana dos guardas, como homens ou mulheres, mediante a construção de perfis e estilos de fazer segurança, que pode ser diferente daquele estilo hegemônico. Por isso, a presença feminina na GMF parece ser de grande importância política e cultural na corporação, principalmente quando ela afeta na política de mentalidade da segurança a curto, médio e longo prazo. Assim, Essas mudanças refletem sobre o próprio papel dos guardas municipais, suas múltiplas funções e possibilidades de realização, seja por homens ou por mulheres.

E com a incorporação desse gênero, os limites de segmentação dos espaços profissionais de homens e mulheres, encontram-se em processo de re-atualização e re-significação. Esse processo é explicado por Bruschini (1998, p.24):

[...] De um lado, há a inserção de mulheres em espaços e profissões outrora considerados “redutos masculinos”, o que pode alterar, re-significar ou re-atualizar as práticas e representações de gênero. De outro, ainda verificamos que certas trabalhadoras mais qualificadas ainda predominam em empregos tradicionalmente considerados feminino.

Quando questionamos sobre a possibilidade de a atividade de segurança pública ser desempenhada por mulheres, é interessante a reflexão acerca das diferenças de gênero e de como se deu a assimilação do perfil de agente de segurança pública pela sociedade brasileira. No regime autoritário no Brasil, a força foi a única forma usada como resolução de conflito. Assim, os agentes de segurança pública usavam a repressão para exercer sua função, segmentando no imaginário social a representação da autoridade policial estruturada no uso da força e da violência. Contudo, apesar do Estado brasileiro ter se democratizado, as instituições de segurança pública ainda se fundamentam em um sistema prioritariamente repressor de funcionamento. Assim, sendo mantida a função de agente de segurança vinculada à força e à repressão, a atribuição também se segmenta no imaginário social como sendo uma função masculina, “já que embrutecida, voltada para a prática da violência e da autoridade legítimas, no âmbito público, sob a regulamentação do Estado”. Brasil (2008, p.75), portanto, deslegitimadas para as mulheres.

No que concerne a segurança pública como uma atividade masculina por estar relacionada ao monopólio do uso da força pelo Estado, Rolim (2006, apud BRASIL, 2008) sugere que o conceito de instituição policial como braço armado do Estado na execução de seu monopólio poderia ser substituído pela idéia de uma polícia que defende as pessoas. A partir desse raciocínio, questionamos até que ponto a função de segurança é uma profissão de “natureza masculina”.

5. CONCLUSÃO

A partir de constatações propiciadas pelo presente trabalho, chegamos a diversas conclusões que são listadas a seguir:

Em relação ao posicionamento dos homens sobre a atuação das mulheres na instituição, percebemos que a resistência ao trabalho feminino na área operacional vem gradativamente diminuindo. Constatamos também que o trabalho feminino na área administrativa é, em geral, reconhecido como legítimo, mas em outros momentos, visto como uma atividade privilegiada. Percebemos também que a resistência ao trabalho feminino nos postos de trabalho é bem menor do que a nos pelotões e que o trabalho feminino em ambos os espaços é visto como complementar ao trabalho masculino.

Ao longo deste trabalho, surgiram questionamentos sobre a formalização de limitação ao número de vagas destinadas a mulheres nos próximos concursos da GMF. Contudo, quando o assunto se tornou parte do objeto da pesquisa, as visões divergiram em relação à defesa ou não da limitação à entrada feminina.

Percebemos que as limitações biológicas e os condicionantes sócio culturais parecem provocar menos interferência no desempenho feminino do que a carência de preparo físico do efetivo. Concluimos, com isso, a necessidade de treinamento operacional diferenciado para o biotipo feminino.

Quando procuramos saber o motivo da resistência masculina ao trabalho feminino na GMF, identificamos nas profissionais entrevistadas um sentimento de discriminação por parte dos colegas de trabalho (chefes, subordinados e parceiros de função), apesar do não reconhecimento da postura discriminatória por parte dos homens. Os motivos da discriminação variavam desde a crença na incompetência feminina para a função até a existência do temor em terem seus desempenhos superados pelas mulheres.

A representatividade feminina no contingente da corporação foi outro tema controverso que emergiu ao longo do trabalho, uma vez que as opiniões divergiam em relação à sua existência ou não; bem como em relação aos possíveis responsáveis pela sua falta: se o ambiente ou as próprias mulheres.

Percebemos que o domínio do perfil masculino como ideal de profissional da GMF ficou evidente nos relatos em geral, ressaltando-se que a área operacional parece desejar o gênero masculino, enquanto o gênero feminino é requisitado para funções que exigem mais raciocínio e habilidades humanas.

O ingresso da mulher na GMF parece ter tido fundamental importância na humanização das relações dentro da organização e no processo de evolução institucional, principalmente pelo uso da visão abrangente tipicamente feminina.

Concluimos que a profissional de segurança na GMF encontra-se em um momento crucial decisivo para a consolidação de seu papel profissional, o que dependerá essencialmente da postura de coragem ou acovardamento que assumir perante os desafios de ordem cultural e profissional que se colocam como empecilho para a superação efetividade consolidação conquista da sua atuação profissional, em que sua performance vem afetando e modificando valores e posturas que ainda prevalecem na cultura organizacional da instituição.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BOURDIEU, Pierre. **A Dominação Masculina**. Rio de Janeiro, 2002

_____. **O Poder Simbólico**. Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, 2003.

BRASIL, Glauécia Mota; Et. All. **A Face Feminina da Polícia Civil: Gênero, Hierarquia e Poder**. Fortaleza: (Editora UECE), 2008.

CALAZANS, Márcia Esteves de. **A Constituição de Mulheres em Policiais: um Estudo Sobre Policiais Femininas na Brigada Militar do Rio Grande do Sul**. Disponível em:

<http://biblioteca.universia.net/html_bura/ficha/params/id/38064031.html> Acesso em 05 fev. 2009

CALAZANS, Márcia Esteves de. **Mulheres no Policiamento Ostensivo e a Perspectiva de uma Segurança Cidadã**. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/spp/v18n1/22236.pdf>>

Acesso em 05 fev. 2009

CALAZANS, Márcia Esteves de. **Polícia e Gênero no Contexto das Reformas Policiais**. *La Salle – Revista da Educação, Ciências e Cultura*, v.10, n.2, 2005; Disponível em:

<<http://sociologiajur.vilabol.uol.com.br/tacalazans2.htm>> Acesso em 05 fev. 2009.

CALAZANS, Márcia Esteves de. **Polícia e Gênero: Mulheres na Polícia Ostensiva**.

Disponível em <WWW.observatoriodeseguranca.org/node/761> Acesso em 05 fev.2009.

PINHEIRO, Marta. **Relatório Anual da Assessoria de Comunicação da Guarda Municipal e Defesa Civil de Fortaleza**. Fortaleza: 2009. Mimeo.

POESCHL, Gabrielle; MÚRIAS, Cláudia; RIBEIRO, Raquel. **As Diferenças Entre os Sexos: Mito ou Realidade?** .Disponível em <www.scielo.oces.mctes.pt/pdf/aps/v21n2/v21n2a08.pdf>

Acesso em 05 fev. 2009 Calibri

SITES CONSULTADOS

<http://guardacivilmunicipalcruzeiro.blogspot.com/>

http://pt.wikipedia.org/wiki/Guarda_Municipal_de_Fortaleza

<http://www.fortaleza.ce.gov.br/gmf>