

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
CÂMPUS GOIÁS
UNIDADE ACADÊMICA ESPECIAL DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE DIREITO

ANA LAURA CORREIA DUARTE

MULHER, CARREIRA E ESTEREÓTIPOS: ANÁLISE SOBRE AS DELEGADAS DA
POLÍCIA CIVIL DO ESTADO DE GOIÁS

GOIÁS – GO

2023



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS UNIDADE ACADÊMICA ESPECIAL DE
CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS**

**TERMO DE CIÊNCIA E DE AUTORIZAÇÃO PARA DISPONIBILIZAR VERSÕES
ELETRÔNICAS DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO DE
GRADUAÇÃO NO REPOSITÓRIO INSTITUCIONAL DA UFG**

Na qualidade de titular dos direitos de autor, autorizo a Universidade Federal de Goiás (UFG) a disponibilizar, gratuitamente, por meio do Repositório Institucional (RI/UFG), regulamentado pela Resolução CEPEC no 1240/2014, sem ressarcimento dos direitos autorais, de acordo com a Lei no 9.610/98, o documento conforme permissões assinaladas abaixo, para fins de leitura, impressão e/ou download, a título de divulgação da produção científica brasileira, a partir desta data.

O conteúdo dos Trabalhos de Conclusão dos Cursos de Graduação disponibilizado no RI/UFG é de responsabilidade exclusiva dos autores. Ao encaminhar(em) o produto final, o(s) autor(a)(es)(as) e o(a) orientador(a) firmam o compromisso de que o trabalho não contém nenhuma violação de quaisquer direitos autorais ou outro direito de terceiros.

1. Identificação do Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação (TCCG)

Nome(s) completo(s) do(a)(s) autor(a)(es)(as): **Ana Laura Correia Duarte**

Título do trabalho: **“MULHER, CARREIRA e ESTEREÓTIPOS: Análise sobre as Delegadas da Polícia Civil do estado de Goiás”**

2. Informações de acesso ao documento (este campo deve ser preenchido pelo orientador) Concorda com a liberação total do documento

☒ SIM ☐ NÃO¹

[1] Neste caso o documento será embargado por até um ano a partir da data de defesa. Após esse período, a possível disponibilização ocorrerá apenas mediante: a) consulta ao(a)(s) autor(a)(es)(as) e ao(a) orientador(a); b) novo Termo de Ciência e de Autorização (TECA) assinado e inserido no arquivo do TCCG. O documento não será disponibilizado durante o período de embargo.

Casos de embargo:

- Solicitação de registro de patente;

- Submissão de artigo em revista científica;- Publicação como capítulo de livro.

Obs.: Este termo deve ser assinado no SEI pelo orientador e pelo autor.



Documento assinado eletronicamente por **Ana Laura Correia Duarte, Discente**, em 22/08/2023, às 16:13, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de](#)



[2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Maria Carolina Carvalho Motta, Professor do Magistério Superior**, em 23/08/2023, às 20:26, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **3958722** e o código CRC **A2FE67D8**.

ANA LAURA CORREIA DUARTE

**MULHER, CARREIRA E ESTEREÓTIPOS: ANÁLISE SOBRE AS DELEGADAS DA
POLÍCIA CIVIL DO ESTADO DE GOIÁS**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), requisito para a aprovação na disciplina de Monografia Jurídica II do Curso de Direito do Câmpus Goiás da Universidade Federal de Goiás – UFG e para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientação: Prof.^a Dra. Maria Carolina Carvalho Motta

GOIÁS- GO

2023

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do Programa de Geração Automática do Sistema de Bibliotecas da UFG.

Duarte, Ana Laura Correia

MULHER, CARREIRA E ESTEREÓTIPOS: ANÁLISE SOBRE AS
DELEGADAS DA POLÍCIA CIVIL DO ESTADO DE GOIÁS

[manuscrito] / Ana Laura Correia Duarte. - 2023.

LXXVII, 77 f.

Orientador: Prof. Maria Carolina Carvalho Motta.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade
Federal de Goiás, Unidade Acadêmica Especial de Ciências Sociais
Aplicadas, Direito, Cidade de Goiás, 2023.

Bibliografia.

Inclui siglas, gráfico, lista de tabelas.

1. mulheres. 2. feminismo . 3. desigualdade. 4. delegadas. 5. PC GO. I.
Motta, Maria Carolina Carvalho , orient. II. Título.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS UNIDADE ACADÊMICA ESPECIAL DE CIÊNCIAS SOCIAIS
APLICADAS

ATA DE DEFESA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Aos **quatorze dias do mês de agosto do ano de dois mil e vinte e três**, iniciou-se a sessão pública de defesa do trabalho de conclusão de curso (TCC) intitulado “**MULHER, CARREIRA e ESTEREÓTIPOS: Análise sobre as Delegadas da Polícia Civil do estado de Goiás**”, de autoria de **Ana Laura Correia Duarte**, do curso de **Direito**, da Unidade Acadêmica Especial de Ciências Sociais Aplicadas da UFG. Os trabalhos foram instalados pela **presidenta, professora doutora Maria Carolina Carvalho Motta** com a participação dos demais membros da Banca Examinadora: **professora doutora Fernanda Rezek Andery (UAECSA/UFG)** e **professora doutora Margareth Pereira Arbués (UAECSA/UFG)**. Após a apresentação, a banca examinadora realizou a arguição da estudante. Posteriormente, de forma reservada, a Banca Examinadora considerou o TCC **aprovado e indicou sua publicação**. Proclamados os resultados, os trabalhos foram encerrados e, para constar, lavrou-se a presente ata que segue assinada pelos Membros da Banca Examinadora.



Documento assinado eletronicamente por **Maria Carolina Carvalho Motta, Professor do Magistério Superior**, em 22/08/2023, às 16:05, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Margareth Pereira Arbués, Professor do Magistério Superior**, em 24/08/2023, às 09:19, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Fernanda Rezek Andery, Professor do Magistério Superior**, em 24/08/2023, às 13:03, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **3958695** e o código CRC **417D46DE**.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, gostaria de agradecer a Deus por ter me permitido chegar até aqui e não ter deixado que eu desistisse: “Tua voz me chama sobre as águas, onde os meus pés podem falhar e ali te encontro. No mistério, em meio ao mar, em ti confiarei”.

Agradeço imensamente à primeira feminista que eu conheci: Minha mãe, Ana Maria. Obrigada por me mostrar, sendo exemplo, que a mulher lidera, toma frente e não se subordina. Sua força é inspiradora. Agradeço, concomitantemente, ao meu pai Eliomar, que nunca mediu esforços para tornar possível que eu estivesse onde eu quisesse estar, sempre acreditando em mim e nos meus sonhos.

Agradeço também a minha irmã Walléria: Crescer ao seu lado foi umas das maiores virtudes que me foram concedidas. Juntamente com a Ana Carolina, vocês me ensinaram de maneira inconsciente sobre igualdade, amor, justiça e a como enfrentar preconceitos e tabus. Igualmente, agradeço ao meu melhor amigo Arthur e que também é o amor da minha vida: Obrigada por me apoiar e estar ao meu lado nessa dura jornada.

Sou grata também às mais especiais amizades que construí nessa fase acadêmica, além das que sempre estiveram comigo. Obrigada Nathalia, por me cativar e estar sempre presente. Jhesanna e Matheus, obrigada por compartilharem desse período comigo, nada disso seria possível sem vocês. Geovana e Gabriela, obrigada por fazerem parte de maneira intensa e inesperada dessa trajetória.

Agradeço a delegada Rafaela Azzi e a policial civil Meire, que me acolheram por um tempo na Polícia Civil e me fizeram ter a certeza de que é a carreira que eu quero seguir. Elas são exemplos de mulheres fortes que conquistaram espaço em ambientes considerados masculinos e me instigaram a pesquisar sobre isso.

Quero agradecer aos servidores da Universidade Federal de Goiás, Câmpus Goiás, que trabalham com excelência para uma formação acadêmica mais humana. Em especial, à professora Margareth Arbués, que além de exercer uma ilustre administração, enriquece a Universidade com pesquisas sobre gênero. Agradeço também à minha querida professora de Direito Penal, Fernanda Rezek, que me atinou sobre um amor à docência que eu desconhecia.

Por fim, agradeço a minha querida orientadora dra. Maria Carolina Motta, por quem despertei uma enorme admiração durante a graduação: A sua orientação foi essencial para que eu enxergasse a necessidade de se estudar os direitos humanos das mulheres. Obrigada.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1- Taxa ajustada de frequência escolar líquida, segundo o nível de ensino (%)......44

Gráfico 2- População de 25 anos ou mais de idade com ensino superior completo, segundo os grupos de idade (%)......44

Gráfico 3- Taxa de participação na força de trabalho de pessoas com 15 anos ou mais de idade (%)......45

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Distribuição dos delegados efetivos e ativos de acordo com o gênero.....	46
Tabela 2 – Lotação dos delegados pelo organograma da PC GO.....	47
Tabela 3 – Progressão na carreira.....	50
Tabela 4- Ingresso dos delegados da PC GO.....	50
Tabela 5- Identidade de gênero.....	53
Tabela 6- Cor ou raça.....	53
Tabela 7- Deficiência Física.....	53
Tabela 8- Faixa etária.....	53
Tabela 9- Estado civil.....	54
Tabela 10- Filhos.....	55
Tabela 11- Naturalidade.....	55
Tabela 12- Tem a vida pessoal afetada em maior medida que os colegas delegados?.....	56
Tabela 13- Ano de ingresso na PC GO.....	56
Tabela 14: Lotação das delegadas na PC GO.....	56
Tabela 15: Já foi submetida a questionamentos machistas e constrangedores em alguma fase do	

concurso para ingresso.....	57
Tabela 16: Já foi submetida a questionamentos machistas e constrangedores na promoção da carreira.....	57
Tabela 17- Já vivenciaram reações negativas por parte dos subordinados por ser mulher.....	58
Tabela 18- Acreditam enfrentar mais dificuldades no exercício da chefia da polícia que os colegas delegados.....	58
Tabela 19- Acham necessária a criação de políticas públicas internas para o maior incentivo a ascensão feminina dentro da instituição.....	59
Tabela 20- Acham necessária a criação de políticas públicas estaduais ou nacionais para maior incentivo do ingresso feminino na instituição.....	59

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

CF	Constituição Federal Brasileira
CSJT	Conselho Superior de Justiça do Trabalho
DEAM	Delegacia Especializada de Atendimento a Mulher
DEIC	Delegacia Estadual de Investigações Criminais
DPCA	Delegacia de Proteção a Criança e ao Adolescente
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
OD	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PC GO	Polícia Civil do estado de Goiás
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua

“Imagine viver em um mundo onde não há dominação.
Imagine viver em um mundo onde todos nós podemos ser
quem nós somos, um mundo de paz e possibilidades”.

Bell Hooks

RESUMO

Esta pesquisa busca estudar e compreender, a partir de dados de uma pesquisa teórica e empírica, a diferença dos quantitativos entre mulheres e homens na carreira de delegado da Polícia Civil do estado de Goiás, tendo como foco a discrepância de ingresso e por conseguinte de ascensão delas nesse cargo de poder, através da teoria conhecida como teto de vidro. Para isso, entrevistas e questionários foram aplicados diretamente com delegadas da PC GO (após prévia aprovação do Comitê de Ética da Universidade Federal de Goiás), junto com a análise de dados previamente extraídos do site da Secretaria de Segurança Pública, da Polícia Civil e do Portal da Transparência do estado de Goiás. Assim, é apresentado o cargo em contexto com a polícia judiciária brasileira e sua posição de chefia, tendo por foco o objetivo geral de analisar a desigualdade que versa sobre o gênero e as concepções de sexismo histórico, dominação e patriarcado, em conjunto com a divisão sexual do trabalho e seu reflexo na iniquidade laboral de gênero. As análises permitiram compreender que não existem ações afirmativas para diminuir o desequilíbrio da representatividade em termos de gênero e que não existem medidas efetivas para resolução da questão, mas sim fatores que majoram e mantêm o discurso de que a mulher é o sexo frágil.

Palavras-chave: mulheres; feminismo; desigualdade; delegadas; PC GO.

ABSTRACT

This research seeks to study and understand, based on data from theoretical and empirical research, the difference in numbers between women and men in the career of a Civil Police xerifes in the state of Goiás, focusing on the discrepancy in admission and, consequently, in ascension of them in this position of power, through the theory known as the glass ceiling. For this, interviews and questionnaires were applied directly with PC GO xerifes (after prior approval by the Ethics Committee of the Federal University of Goiás), together with the analysis of data previously extracted from the website of the Secretariat of Public Security, the Civil Police and the Portal da Transparência do Estado de Goiás. Thus, the position is presented in context with the Brazilian judicial police and its leadership position, focusing on the general objective of analyzing inequality that deals with gender and the conceptions of historical sexism, domination and patriarchy, together with the sexual division of labor and its reflection in gender labor inequality. The analyzes made it possible to understand that there are no affirmative actions to reduce the imbalance of representation in terms of gender and that there are no effective measures to resolve the issue, but rather factors that increase and maintain the discourse that women are the weaker sex.

Keywords: women; feminism; inequality; xerifes; PC GO.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	12
 1. A MULHER E MERCADO DE TRABALHO	
1.1 SEXISMO HISTÓRICO, DOMINAÇÃO E O PATRIARCADO.....	16
1.2 DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO.....	20
1.3 ESTEREÓTIPOS FEMININO.....	25
 2. O CARGO DE DELEGADO DE POLÍCIA CIVIL	
2.1 POLÍCIA JUDICIÁRIA BRASILEIRA.....	28
2.2 DESCONSTRUINDO O IDEAL DE CHEFE DE POLÍCIA.....	32
2.3 DELEGADAS E O “TETO DE VIDRO”	36
 3. DELEGADAS DE POLÍCIA CIVIL DE GOIÁS	
3.1 FIGURA FEMININA NA PC GO E NO MERCADO DE TRABALHO.....	41
3.2 PARTICIPAÇÃO FEMININA NO CARGO DE DELEGADO DA PC GO.....	46
3.3 A PERCEPÇÃO DAS DELEGADAS SOBRE A PARTICIPAÇÃO NA PC GO.....	53
 CONSIDERAÇÕES FINAIS	64
REFERÊNCIAS.....	6

INTRODUÇÃO

A partir da Revolução Francesa, em 1789, ocasionada pela insatisfação popular e pelo interesse da burguesia em combater os privilégios da aristocracia francesa, surge o lema “Liberdade, igualdade e fraternidade”, que começa a forjar a força da voz feminina. Nesse datar, esses princípios eram utilizados apenas para difundir os direitos dos homens, o que implicava imediatamente na continuidade da subordinação e domesticação feminina.

Segundo Rago (1997), muitas pessoas acreditavam que as mulheres que trabalhavam fora de casa causariam danos à estrutura familiar: Os laços entre os membros da família se enfraquecessem e a sociedade como um todo seria prejudicada. Existia claramente a visão de que as mulheres deixariam de ser mães dedicadas, esposas amorosas e interessadas pelo matrimônio se trabalhassem fora de casa, o que visivelmente contrastava com a estrutura social.

Assim, após a Revolução Industrial, em que se muda a estrutura familiar e o sistema capitalista impõe a necessidade de aumento de mão de obra fabril, as mulheres passam a ser úteis de maneiras que vão além de procriar e gerir o lar. Entretanto, devido a submissão e subordinação feminina contida nos acúmulos históricos e temporais, que sobrevivem desde os primórdios, essa mão de obra feminina virá carregada de inequidade e abusos: elas ainda serão oprimidas, exploradas e continuarão sem o direito à cidadania.

Nesse sentido, de acordo com Perrot (2004), os patrões viam as operárias como pessoas "dóceis" e facilmente manipuláveis, acostumadas a obedecer sem questionar. Essa percepção era reforçada pela falta de uma organização sindical forte entre as mulheres, já que quando as operárias tentavam se organizar em greves, a adesão feminina era escassa e a masculina era praticamente inexistente.

Somente em 1850 que, aliado aos ideais socialistas e ao descontentamento dos trabalhadores, ocorreu (de maneira subversiva e impactante) a Primeira Convenção dos Direitos da Mulher, em Nova Iorque. Entretanto, seus resultados de fato (como o direito ao voto) só vieram anos depois, quando a maioria das mulheres que estiveram presente na reunião, como a sufragista Lucy Stone, já haviam morrido. Portanto, deve ser reconhecido que todos os direitos até hoje conquistados possuem sangue das antepassadas, e é a isso e à soberania da igualdade que se deve lutar constante e incansavelmente pela equidade de gênero.

Dentro dessa perspectiva, é importante debater sobre como mulher do século XXI ainda se depara com infinitos obstáculos: A discriminação de gênero é uma realidade que permeia a

sociedade há séculos, principalmente envolta do mercado de trabalho, e continua a ser um problema de extrema relevância. As mulheres e homens ainda são tratados de maneira desiguais, seja por disparidades salariais, oportunidades diferentes de carreira, tratamento no local de trabalho e acesso a recursos distintos, devido à forte gama de estereótipos arraigados na sociedade, pela dominação, patriarcado e o forte sexismo historicamente instituído.

Ainda, existe as desigualdades entre homens e mulheres em diferentes níveis hierárquicos dentro de uma organização ou sistema, sendo frequentemente associada ao teto de vidro (*glass ceiling*). Esse fenômeno restringe a ascensão das mulheres a cargos de alta gerência e liderança, a partir de barreiras resultantes de preconceitos de gênero, estereótipos culturais e normas sociais que perpetuam a ideia de que mulheres não são tão competentes ou adequadas para posições de poder e tomada de decisão quanto os homens. (MAGALHÃES, 2000).

Ou seja, mesmo havendo a ciência de que a igualdade de gênero é fundamental para o desenvolvimento e progresso da sociedade, e mesmo depois de todo o processo histórico de evolução feminista, a desigualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho assolam o Brasil, principalmente em cargos de poder ou de representatividade.

Segundo Bruschini e Lombardi (2012), o papel das mulheres sempre esteve ligado ao trabalho doméstico, atividades não remuneradas ou produções para consumo próprio e familiar. No entanto, algumas áreas que antes eram habitadas unicamente por homens, começaram a buscar inclusão feminina, principalmente a partir de movimentos políticos e sociais que emergiram no século 60 e 70 do século XX, incluindo o movimento feminista. Pode-se dizer que essas mudanças estão intimamente ligadas a expansão da educação das mulheres, resultando em um aumento significativo de mulheres cursando o ensino superior e ingressando em uma ampla variedade de carreiras universitárias.

É importante notar que a discriminação de gênero não se limita apenas ao ambiente de trabalho, mas também se estende a outras esferas da vida, como acesso à educação, saúde, participação política e até mesmo em questões familiares. Para combater essa desigualdade, são necessárias medidas abrangentes, como políticas de igualdade salarial, programas de conscientização sobre viés inconsciente, representação equitativa em cargos de poder, além de desconstrução de estereótipos de gênero desde a infância.

Assim, promover a igualdade de gênero não apenas beneficia indivíduos, mas também enriquece a sociedade como um todo, resultando em ambientes mais justos, inclusivos e produtivos. É um processo contínuo que requer a colaboração de instituições, governos, empresas e da sociedade em geral para alcançar uma mudança significativa e duradoura.

Portanto, conforme esclarece a filósofa existencialista Simone Beauvoir, as mulheres que batalham pelo sucesso e sua autonomia, dispõem de menos oportunidades que seus colegas homens, pela recém-chegada ao mundo deles, o “universo” masculino. Existem homens que rejeitam se submeter ao comando feminino e têm mais segurança em ordens de outros homens, por isso o sexo masculino ainda preenche as melhores vagas e os postos mais relevantes. (BEAUVOIR, 1980)

A partir dessa perspectiva, essa pesquisa de caráter intrinsecamente exploratório, foi feita a partir de uma abordagem quantitativa e qualitativa. No primeiro capítulo buscou-se compreender como a desigualdade de gênero se estabeleceu na sociedade, examinando cuidadosamente as estruturas do sexismo histórico, as relações de dominação e a influência do patriarcado. Em seguida, concentrou-se na análise da desigualdade de gênero no mercado de trabalho, evidenciando como isso se reflete na divisão sexual das ocupações e na persistente iniquidade salarial.

Para concluir o capítulo, foi realizado um estudo sobre os estereótipos que permeiam o trabalho feminino, explorando conceitos como feminilidade. Essa análise permitiu uma compreensão mais profunda dos preconceitos e expectativas que moldam as percepções e oportunidades profissionais das mulheres. Dessa forma, ao longo do capítulo, foram examinadas diversas abordagens teóricas relacionadas à desigualdade de gênero, desde suas raízes históricas até suas manifestações contemporâneas no mercado de trabalho, proporcionando uma base sólida para a pesquisa empírica que será apresentada posteriormente.

Já no segundo capítulo, demos continuidade à análise detalhada do papel da mulher no mercado de trabalho, como foi abordado no capítulo anterior. Nosso foco foi explorar a profissão de Delegado de Polícia Civil dentro do contexto das carreiras jurídicas. Para isso, é apresentado um estudo preliminar sobre o funcionamento da polícia judiciária brasileira, conectando-a ao direito administrativo e processual penal no âmbito do direito público.

Essa abordagem foi fundamental para que pudéssemos examinar minuciosamente o ideal de chefe de polícia, considerando como esse papel se relaciona com as expectativas tradicionais sobre o comportamento feminino, sendo possível também investigarmos as possíveis tensões e desafios enfrentados pelas mulheres nessa posição, levando em conta as percepções estereotipadas associadas ao gênero.

Além disso, para estabelecer uma ligação entre os capítulos I e II, também abordamos o fenômeno conhecido como “teto de vidro” (*glass ceiling*) nas organizações públicas, em particular na Polícia Civil do estado de Goiás. Analisamos como as questões de gênero,

hierarquia e poder podem influenciar no acesso e na ascensão das mulheres em cargos de liderança dentro dessa instituição. Portanto, ao longo do capítulo, aprofundamos nosso entendimento sobre a dinâmica do mercado de trabalho para mulheres, focando especificamente na carreira e examinando as barreiras e desigualdades de gênero que podem impactar as oportunidades profissionais e o avanço das mulheres em organizações públicas, como a PC GO.

Já no último capítulo, foi investigado de maneira abrangente a trajetória da inserção das mulheres na carreira de Delegada de Polícia Civil no estado de Goiás. Para isso, utilizamos uma abordagem crítica baseada nas informações obtidas nos capítulos anteriores. Também, foi realizado uma análise de dados provenientes da Secretaria de Segurança Pública e da própria Polícia Civil, a fim de fornecer dados seguros para nossa investigação. Além disso, aplicamos questionários e entrevistas com algumas delegadas de Goiás, abrangendo diferentes áreas de atuação, para compreender suas percepções em relação à discriminação e às desigualdades de gênero presentes nesses ambientes profissionais.

Ao combinar essas diferentes fontes de informação, obtivemos um panorama completo e minucioso da realidade enfrentada pelas mulheres que atuam como Delegadas de Polícia Civil em Goiás. A análise dos dados e das experiências pessoais compartilhadas pelas delegadas nos permitiu identificar possíveis desafios e barreiras enfrentados por elas, bem como examinar as questões de discriminação e desigualdade de gênero que ainda persistem nesses espaços.

CAPÍTULO I

A Mulher e o Mercado de Trabalho

“O feminismo é uma urgência no mundo. O feminismo é uma urgência na América Latina. O feminismo é uma urgência no Brasil.”

Talíria Petrone

Neste capítulo, os principais conceitos e referenciais teóricos que deram sustentação à pesquisa empírica posteriormente exibida, foram apresentados a partir das suas especificidades e particularidades. Para isso, foi necessário demonstrar e compreender como se instituiu a desigualdade de gênero na sociedade, partindo de um estudo sobre o sexismo histórico, a dominação e o patriarcado. A partir disso, foi possível trazer a desigualdade de gênero no mercado de trabalho, através de um reflexo da divisão sexual do trabalho e da iniquidade laboral. Por fim, para finalização o capítulo, foi estudado e apresentado os estereótipos envolvidos no trabalho feminino dentro de conceitos como feminilidade.

1.1 Sexismo histórico, dominação e o patriarcado

Iniciar a reflexão de como e por que a mulher é submetida a uma violência de gênero em detrimento da iniquidade laboral não é uma tarefa fácil, pois envolve fundamentalmente o estudo evolutivo de fenômenos complexos como o patriarcado e o sexismo historicamente construído, além de ter que contar com um estudo majoritariamente das ciências sociais. Historicamente, as mulheres foram excluídas e sub-representadas no campo científico, o que pode ter levado a lacunas em áreas de pesquisa e limitações no desenvolvimento de teorias e modelos que levem em conta a diversidade de gênero.

A primeira reflexão que deve ser feita parte da ideia de que o gênero é uma variável que intervém diretamente no desenvolvimento do saber científico. Isso porque, como explica a pesquisadora polonesa Ilana Lowy, a partir do momento em que se reconhece a dicotomia entre o feminino e o masculino, entende-se que a ciência sempre foi incorporada uma visão de mundo das pessoas que criaram conhecimento: homens ocidentais que são membros de classes dominantes (HIRATA, 2009).

Além disso, os estereótipos de gênero podem influenciar a maneira como as pessoas percebem e avaliam a capacidade das outras em campos específicos, incluindo a ciência. Isso pode levar a preconceitos e desigualdades na atribuição de oportunidades e reconhecimento,

independentemente do mérito, já que existem barreiras estruturais e sociais que afetam as mulheres e devem ser reconhecidas e enfrentadas para garantir a equidade e a diversidade na ciência. Portanto, é válido a ressalva de que no campo da pesquisa social sempre deve existir a crítica e a busca incansável pela verdade, ignorando a premissa de que exista um único saber objetivo e universalmente válido que exclua qualquer outro ponto de vista.

A partir disso, tem-se que assim como acontece com a ciência, acontece também com a formação da sociedade brasileira, moldada pela desigualdade de gênero: Durante 300 anos de escravidão, o domínio da elite agrária branca e dos proprietários de terras como grupo social dominante levou a uma violência generalizada contra as mulheres. O patriarcado e a escravidão são componentes da sociabilidade burguesa que encontram sua expressão específica em lugares como o Brasil e outras áreas colonizadas. Existe a imposição ao mundo de uma imagem moderna e universal do homem, que na prática corresponde à propriedade branca, patriarcal, heterossexual e cristão, omitindo todos os rostos e sujeitos diferentes disso, principalmente as mulheres (ARRUZA, 2019).

Entretanto, é sabido que a construção da mulher como inferior, submissa ou em realidade adversa do homem não provém apenas da atrasada formação da sociedade brasileira: A autora Martha Robles mostra isso com excelência em um riquíssimo trabalho de organização de histórias e origens de figuras femininas, intitulado de “Mulheres, mitos e deusas” (2006). Na obra, ela explicita de maneira sublime que as mulheres sempre foram apresentadas como figuras férteis (Virgem Maria), de cunho sexual (Afrodite) e diabólicas (no caso das bruxas, quanto à contraposição de ideias repressivas ao gênero feminino).

Além disso, a feminista Mary Beard (2018, p.16), em sua obra “Mulheres e Poder: Um manifesto”, cita o poema “Odisseia” e enfatiza uma parte específica da obra, em que Penélope (esposa de Ulisses, guerreiro na Guerra de Troia no qual se baseia a obra) desce de seus aposentos e pede para que seu filho (Telêmaco) e o grupo de amigos abaxem a música, pois não a agrada. Nesse momento, Telêmaco retruca inteiramente nutrido de machismo: “Mãe, volte para os seus aposentos e retome seu tear. Discursos são coisas de homens, de todos os homens, e meu, mais que de qualquer outro, pois sou a autoridade da casa da ausência de meu pai”.

Isso é uma boa demonstração de que, no ponto em que começam as provas escritas da cultura ocidental, as vozes femininas não eram ouvidas. “Mais que isso, na visão de Homero, autor do clássico poema, parte do amadurecimento, no caso do homem, é aprender a assumir o controle do pronunciamento e silenciar a fêmea da espécie.” (BEARD, 2018, p. 16)

A partir disso, é possível mostrar que história da desigualdade de gênero é antiga e complexa, com raízes em muitas culturas e sociedades em todo o mundo, pois desde os tempos antigos, as mulheres têm sido subjugadas e discriminadas de várias maneiras. Na Grécia Antiga, por exemplo, as mulheres eram consideradas inferiores aos homens e não tinham direito a educação, propriedade ou direitos políticos. Na Europa medieval, as mulheres eram frequentemente vistas como inferiores e subordinadas aos homens, e muitas vezes eram tratadas como propriedade de seus maridos ou pais. (LISBOA, 2001). Mas afinal, o que seria o patriarcado e o sexismo? Como atuam na perpetuação da desigualdade de gênero?

Conforme Cunha (2014), o sistema patriarcal, em uma simples definição, resume-se em um regime de dominação e subordinação em que o homem, geralmente o pai, patriarca, mantenedor e provedor, ocupa a posição de centralidade na família. Ele representa a autoridade máxima, na medida em que todos na casa, inclusive esposas e filhos, devem-lhe obediência plena. Em relação a isto, pontua Cunha (2014):

O patriarcado é, por conseguinte, uma especificidade das relações de gênero, estabelecendo, a partir delas, um processo de dominação-subordinação. Este só pode, então, se configurar em uma relação social. Pressupõe-se, assim, a presença de pelo menos dois sujeitos: dominador (es) e dominado (s) (CUNHA, 2014, p.154).

Ainda, Bourdieu (2002, p. 103) destaca que:

É sem dúvida, à família que cabe o papel principal na reprodução da dominação e da visão masculinas; é na família que se impõe a experiência precoce da divisão sexual do trabalho e da representação legítima dessa divisão, garantida pelo direito e inscrita na linguagem. Quanto à Igreja, marcada pelo antifeminismo profundo, ela inculca (ou inculcava) explicitamente uma moral familiarista, completamente dominada pelos valores patriarcais e principalmente pelo dogma da inata inferioridade das mulheres. Por fim, a Escola, mesmo quando já liberta da tutela da Igreja, continua a transmitir os pressupostos da representação patriarcal (baseada na homologia entre a relação homem/mulher e a relação adulto/criança) e sobretudo, talvez, os que estão inscritos em suas próprias estruturas hierárquicas, todas sexualmente conotadas, entre as diferentes; faculdades entre as disciplinas, entre as especialidades, isto é, entre as maneiras de ser e as maneiras de ver, de se ver, de se representarem as próprias aptidões e inclinações.

Ou seja, tem-se que o patriarcado é um sistema social em que homens têm poder e privilégios em relação às mulheres por causa de seu gênero. Esse sistema é caracterizado pela hierarquia de gênero, em que os homens estão no topo e as mulheres e pessoas são subordinadas, além daqueles controlarem também a maioria dos recursos e instituições, incluindo a política, economia e cultura. Não se confunde, entretanto, com o patriarcalismo, que subsiste numa ideologia que justifica e perpetua o patriarcado, promovendo a ideia de que homens são

superiores às mulheres, justificando assim a sua posição dominante frente as diferenças biológicas dos dois sexos.

Sobre o patriarcado, a socióloga francesa Christine Delphy disserta com excelência na obra “O dicionário crítico do feminismo”:

O patriarcado designa a formação social em que os homens detêm o poder, ou ainda, mais simplesmente, o poder é dos homens. Ele é, assim, quase sinônimo de “dominação masculina” ou de opressão das mulheres. Essas expressões, contemporâneas dos anos 70, referem-se ao mesmo objeto, designado na época precedente pelas expressões “subordinação” ou “sujeição” das mulheres ou ainda, “condição feminina”. (HIRATA, 2009, p. 173)

Para trabalhar a ideia de sexismo, assim como acontece com o patriarcado, é necessário primeiro estabelecer que se trata de uma ferramenta imprescindível para a relação de dominação que existe entre o homem e a mulher, já que se demonstra como uma forma de preconceito e se manifesta por meio de estereótipos e discriminação com base no sexo ou gênero, podendo assumir muitas formas, desde piadas sexistas e comportamentos condescendentes, até violência de gênero e assédio sexual. É exatamente sobre isso que a professora Céli Regina explicita em seu dossiê:

Se a posição da mulher na estrutura de dominação tem efeitos muito evidentes na exclusão da mulher, todavia não pode ser pensada como uma determinação, mas, sim, como um dado fundamental a ser tomando em consideração, tanto na análise do problema como na decisão de ações concretas para transformar a posição das mulheres nos espaços de poder. O entendimento do funcionamento destas hierarquias e dos demais condicionantes estruturais possibilita pensar a construção de estratégias e políticas que avancem em relação a políticas meramente procedimentais. (PINTO, 2010, p. 22)

Isso porque frente às mulheres, as práticas de dominação geralmente pautam-se no sexismo e acontecem baseadas principalmente na falácia da supremacia biológica masculina. Discursos eugenistas e clássicos filosóficos preconizaram durante séculos o homem cis, hétero e branco como ideal biológico e social, dotando-o de representações universais associadas ao ideal perfeito e proximidade ao sagrado (OTINIANO, 2014). O feminino, por sua vez, seria apreendido como incompleto, imperfeito e disposto à suposta serventia ao corpo masculino dominante, o que favoreceu a ocorrência de práticas institucionais violentas frente ao feminino ao longo do desenvolvimento das sociedades (VERNIERS, 2018).

Sobre isso, a autora americana que é referência na luta pelo feminismo, Bell Hooks, apresenta com clareza em sua obra “O feminismo é para todo mundo: Políticas arrebatadoras” a ideia da dominação e patriarcado:

Homens, como um grupo, são quem mais se beneficiaram e se beneficiam do patriarcado, do pressuposto de que são superiores às mulheres e deveriam nos controlar. Mas esses benefícios tinham um preço. Em troca de todas as delícias que os homens recebem do patriarcado, é exigido que dominem as mulheres, que nos explorem e oprimam, fazendo uso de violência, se precisarem, para manter o patriarcado intacto. (HOOKS, 2020, p. 13)

Portanto, tem-se também que o sexismo é um produto do patriarcado, pois é a ideologia que justifica a desigualdade entre os sexos e perpetua a posição subordinada das mulheres na sociedade, sendo uma forma de manter a estrutura patriarcal em vigor, com suas normas culturais e instituições patriarcais, baseado em ideais sexistas, a partir da dominação, perpetuando a desigualdade entre homens e mulheres.

1.2 Desigualdade de gênero no mercado de trabalho

Primeiramente, deve-se ressaltar que num passado não muito remoto, as mulheres viviam em casa, somente para um universo de trabalhos domésticos, doutrinadas desde cedo para serem submissas aos homens, pouco sabendo sobre sua sexualidade e seu próprio corpo. Assim, Coelho (2002) afirma que as mulheres viveram a sua história efetivamente asfixiadas sobre o absolutismo dos homens nas circunstâncias condescendentes em que se acreditava que fazia parte da moral e os bons costumes, sendo então restringida a liberdade delas e as excluindo dos trabalhos e do sistema de ensino superior. Sobre isso, a historiadora, professora, pesquisadora e feminista brasileira, Margareth Rago, traz:

Muitos acreditavam [...] que o trabalho da mulher fora de casa destruiria a família, tornaria os laços familiares mais frouxos e debilitaria a raça, pois as crianças cresceriam mais soltas, sem a constante vigilância das mães. As mulheres deixavam de ser mães dedicadas e esposas carinhosas, se trabalhassem fora do lar; além de que um bom número delas deixaria de se interessar pelo casamento e pela maternidade (RAGO, 1997, p. 585).

Como já estudado anteriormente, essa relação de subordinação e inferiorização da mulher está diretamente ligada às estruturas historicamente construídas, como o sexismo, a dominação e o patriarcado, que têm se perpetuado. Isso acarreta intrinsecamente em mulheres que, após determinado período da história, começaram a participar do mercado de trabalho, mas sem condições nenhuma ou ínfimas de igualdade em relação aos homens.

Historicamente, como aduz Saffioti (1987), nas sociedades agrícolas primitivas, as mulheres eram responsáveis pela colheita de alimentos, enquanto os homens eram responsáveis

pela caça e pela proteção da comunidade. Isso garantia a funcionabilidade para a sobrevivência da comunidade, mas também refletia na hierarquia de gênero e hoje retrata as raízes históricas profundas de diversas culturas ao redor do mundo.

Ainda, segundo Girão (2001), durante a Revolução Industrial, no século XIX, a necessidade de complementar a renda familiar levou a mulher a ingressar no mercado de trabalho de forma mais ativa, sendo elas inseridas em fábricas e indústrias têxteis, de maneira precária e com mínima remuneração, sendo obrigadas a trabalhar e a se submeter a tarefas intensivas e mal remuneradas.

Entretanto, Tonani (2011) traz que o real grande início da entrada das mulheres no mercado de trabalho aconteceu, na verdade, durante a Primeira e a Segunda Guerras Mundiais: Enquanto os homens estavam na linha de frente, a indústria usava a mão de obra disponível (mulheres e crianças), ou seja, enquanto os homens lutavam, as mulheres fabricavam armas, munições e muitos outros insumos que alimentavam não apenas a guerra, mas toda a economia. Isso demonstra mais uma vez a utilização da mulher para complementação de uma atividade de maneira extremamente subalterna.

Ainda de acordo com Tonani (2011), quando as guerras terminaram, muitos homens não voltaram, ou mesmo aqueles que voltaram não puderam assumir seus cargos anteriores no mercado, e então a mulher teve que assumir o papel de frente. Diante disso, as mulheres aos poucos começaram a se inserir no mercado de trabalho para aumentar a renda da família, e apesar disso, sofreram com enormes preconceitos já arraigados de maneira voraz pela sociedade.

Portanto, tem-se que a desigualdade de gênero no mercado de trabalho é um problema social complexo e persistente em todo o mundo. Embora tenha havido avanços significativos nas últimas décadas, principalmente pelo avanço da corrente feminista, ainda existem diferenças significativas na forma como homens e mulheres são tratados no ambiente de trabalho, como é obtido esse emprego e até mesmo o tipo de trabalho. Uma das principais causas da desigualdade de gênero no mercado de trabalho é o que recebe o nome de segregação ocupacional, em que as mulheres são direcionadas para profissões que historicamente são consideradas "femininas" e, portanto, são menos remuneradas.

Essa segregação ocupacional por gênero, de acordo com Flores (2018), é a tendência na qual homens e mulheres são alocados em ocupações diferentes nos diversos setores da economia, gerando exclusão social das mulheres uma vez que se concentram principalmente nas denominadas ocupações femininas e os homens nas masculinas. Atualmente, a segregação

ocupacional por gênero está presente na maior parte dos países e representa um problema social. Uma proporção significativa da sociedade, a feminina, se encontra em situação relativamente desfavorável e isso acarreta impactos no funcionamento econômico e social de um país (Sampaio, Venturini e Borges, 2020).

O debate sobre as tensões entre a vida e o trabalho vem se intensificando no âmbito mundial e latino-americano, devido a vários fatores. Entre eles, a consolidação da tendência histórica de aumento da presença feminina no mercado de trabalho, que tensiona o modelo baseado na divisão dicotômica entre a “mulher cuidadora” e o “homem provedor”, o avanço dos temas relativos à igualdade de gênero na agenda pública, as tendências de envelhecimento da população e a crise do Estado de Bem-Estar Social em suas diversas formas. O aumento da presença das mulheres no mercado de trabalho, ou seja, no trabalho remunerado exercido fora do âmbito doméstico, que no Brasil é uma realidade desde os anos 1970, coloca em pauta o problema da tensão entre trabalho, família e vida pessoal. (ABRAMO, 2010, p. 18)

Outro fator a se considerar, é que a desigualdade de gênero está na segregação horizontal e vertical: As mulheres não têm acesso às mesmas profissões que os homens, estão limitadas a um número restrito de atividades e têm poucas perspectivas de promoção (o fenômeno do *glass ceiling*, o teto de vidro), visto a polarização do emprego feminino. A segregação dos empregos e das atividades em todo o mundo é o que Danièle Kergoat (2012) chama de “Princípio da separação” (distinção entre trabalho masculino e feminino).

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) a segregação ocupacional por gênero é uma prova de desigualdade que pode ser observada como indicador de desvantagem social (OIT, 2019). Segundo a OIT, as funções femininas são menos atrativas e com menor remuneração. O compromisso pela redução das desigualdades de gênero é objetivo da Organização das Nações Unidas (ONU) por meio dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), pretendendo promover a igualdade e empoderamento das mulheres pelo mundo, aumentando, principalmente, o uso das tecnologias de base, por meio da Agenda 2030 e do ODS 5, por exemplo.

Posto isso, com o desenvolvimento das sociedades e a introdução de novas tecnologias, o termo “Divisão sexual do trabalho” começou a ser utilizado justamente para explicar fenômenos que ensejaram na desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Esse termo é frequentemente atribuído à feminista italiana Silvia Federici, que o usou em seu livro de 1975 intitulado “Wages Against Housework”. No entanto, o conceito em si tem sido discutido por feministas e outros teóricos sociais há décadas antes disso, como por exemplo pela escritora britânica Olive Schreiner, que explorou ideias semelhantes em seu livro “The Story of an African Farm”, publicado em 1883.

Segundo Hirata e Kergoat (2008), os estudos sobre a divisão sexual do trabalho tiveram trabalhos precursores em diversos países, mas foi apenas na França, em meados de 1970, no cenário de lutas do movimento feminista, que os estudos se ampliaram. Foi num momento em que as mulheres tomaram consciência que somente elas eram obrigadas a realizar um trabalho não remunerado, invisível e concebido como um atributo natural das mulheres, sempre em nome da natureza, do amor e do dever materno.

Conforme Kergoat (2001), a divisão sexual do trabalho está presente em todas as sociedades, porém sofre variações em termos históricos e espaciais. A atual configuração da divisão sexual do trabalho, se relaciona com a formação social do modo de produção capitalista: A força de trabalho passa a ser vendida como mercadoria quando a família deixa de ser uma unidade produtiva. Para ela, a divisão sexual do trabalho que surgiu junto com o capitalismo não seria possível sem o trabalho doméstico, o que levou a uma reestruturação do patriarcado. Entretanto, é importante entender que a mulher sempre trabalhou, e é essa afirmativa que o Programa Pró-Equidade de gênero e raça vai trazer:

Os estudos sobre as mulheres no mercado de trabalho começaram a ganhar visibilidade nos anos 1950-60. As análises sobre a divisão sexual do trabalho surgiram efetivamente nos anos 1970, quando as mulheres ganharam maior visibilidade como força no mercado de trabalho assalariado e revelaram mais explicitamente tais desigualdades. Entretanto, é preciso considerar que as mulheres sempre trabalharam. Elas sempre estiveram em grande número como trabalhadoras rurais, eram camponesas, empregadas domésticas, donas de casa, historicamente as mulheres negras foram escravizadas e jamais deixaram de trabalhar, contudo, não se tratava de um trabalho reconhecido e valorizado como uma utilidade social. (CHERFEM e DUARTE, 2016, P. 16)

A partir da divisão sexual do trabalho, a esfera da produção (público) vai se conformar como universo dos homens e a esfera da reprodução (privada) das mulheres. Para Hirata e Kergoat (2008), a divisão sexual do trabalho se fundamenta nos princípios da separação e da hierarquia, tendo, portanto, como característica principal a designação da esfera da produção para os homens e da reprodução para as mulheres, porém hierarquizando essas esferas a da reprodutiva em detrimento da produtiva.

Trazendo isso para a ótica brasileira, sobretudo em viés constitucional, não existem instâncias que tornem todos os seus cidadãos e cidadãs iguais em direitos e deveres de fato, apesar de ser trazido no corpo da redação da Constituição de 1988, em seu art. 5º, I: “Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição.” (PINTO, 2010).

Como implicitamente é tido, o princípio constitucional da igualdade é um dos fundamentos de um Estado Democrático de Direito, que impede a discriminação e o tratamento

desigual injustificado dos cidadãos. Mas, apenas colocar em redação um direito já trazido por lutas feministas e ratificação em tratados internacionais, não o torna efetivo na sociedade, é preciso introduzi-lo e efetivá-lo.

No Brasil, não houve uma data específica em que houve o comprometimento (apesar de instituído pela carta Magna do país) a acabar com a desigualdade de gênero. No entanto, o país tem assumido compromissos internacionais para promover a igualdade de gênero e combater a discriminação contra as mulheres.

Em 1985, o Brasil assinou a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), um tratado internacional que estabelece padrões para a promoção e proteção dos direitos das mulheres em todo o mundo. De forma inédita, o artigo 1º da CEDAW ofereceu a definição jurídica da discriminação contra a mulher, considerando-a como:

Toda distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo. (CONVENÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER, 1979)

Além disso, em 1995, o Brasil participou da 4ª Conferência Mundial sobre a Mulher em Pequim, onde adotou a Plataforma de Ação de Pequim, um documento que estabelece medidas para a promoção da igualdade de gênero em diversas áreas, como saúde, educação, emprego, violência contra a mulher e a participação política.

A discriminação contra a mulher viola os princípios da igualdade de direitos e do respeito da dignidade humana, dificulta a participação da mulher, nas mesmas condições que o homem, na vida política, social, econômica e cultural de seu país, constitui um obstáculo ao aumento do bem-estar da sociedade e da família e dificulta o pelo desenvolvimento das potencialidades da mulher para prestar serviço a seu país e à humanidade. (CONVENÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER, 1979)

Entretanto, apesar de sua importância central, a igualdade de gênero tem sido historicamente considerada uma questão menor tanto na política, como no mercado de trabalho e nas relações privadas. A sub-representação das mulheres na política institucional tem profundas raízes históricas e culturais e reflete a profunda desigualdade entre homens e mulheres que continua a existir na sociedade. A dualidade das esferas pública e privada e a divisão sexual do trabalho são fatores que explicam essa desigualdade e, assim, justificam a

necessidade de políticas positivas para as mulheres na política.

1.3 Estereótipos Femininos

Finalmente, somente após esclarecer que a iniquidade entre os gêneros masculino e feminino é uma realidade que está intrinsecamente ligada à dominação masculina, ao patriarcado e ao sexismo histórico, afetando a vida das mulheres de diversas maneiras e limitando-as de suas escolhas e oportunidades no mercado de trabalho, sendo possível também estabelecer uma relação entre essa desigualdade a uma divisão sexual do trabalho, será possível trazer os estereótipos femininos de trabalho e a feminilidade para essa pesquisa.

Portanto, tem-se que é importante elucidar que o processo de estereotipização é definido como um componente cognitivo do processo de categorização (FISKE e TABLANTE, 2015) e é produto inevitável do processamento de informação com componentes automáticos e controlados que guiam comportamentos (DEVINE, 1989). Os estereótipos de um grupo não são uma lista aleatória de características e sim um conjunto congruente que explica o porquê de o grupo ser percebido de determinada forma (BODENHAUSEN E RICHESON, 2010) e, em definições mais atuais, contêm tanto avaliações negativas quanto positivas sobre determinado grupo.

Trazendo isso para temática, é possível entender que o estereótipo de trabalho feminino é uma construção social que associa determinados tipos de trabalho e habilidades a mulheres, enquanto outras atividades e competências são vistas como mais adequadas para homens. Essa visão estereotipada limita as escolhas e oportunidades das mulheres no mercado de trabalho e reforça desigualdades de gênero.

Nesse sentido, os estereótipos de gênero são incorporados à realidade do indivíduo e visam padronizá-los, criando estigmas, posições dominantes e tendências sociais (BOURDIEU, 2002), que se desenvolvem de forma diferente na vida de cada pessoa e podem influenciar o sujeito. Assim, considerando que a sociedade é estruturada por meio de um sistema patriarcal, "as mulheres são excluídas do status de indivíduos" e, portanto, da participação no mundo público de igualdade, independente de consentimento. (PATEMAN, 1996, p. 58). Assim, a mulher, o gênero, não tem a oportunidade de se desenvolver livremente, pois os homens ocupam posições hierárquicas na sociedade e dominam tanto a esfera pública quanto a privada.

Assim, as mulheres são rotuladas como o "sexo frágil", caracterizado pela submissão, docilidade, passividade, intuição e generosidade, enquanto os homens são identificados como

o "sexo forte", associado ao poder, liderança, racionalidade, coragem e flexibilidade (VIEIRA, 2015). Essas diferenças são socialmente construídas e criam problemas na vida pública e privada dos indivíduos, pois, ao internalizarem os estereótipos de gênero, eles se conformam ao modelo imposto, que pode ser repressor (SAFFIOTI, 1987, p. 39).

Quando os indivíduos não correspondem às expectativas de gênero, são excluídos e discriminados, tanto social quanto sexualmente, em virtude das influências externas, em ambos os espaços público e privado. Essa ideia de que a diferença natural é a base para padrões sociais de gênero é manifesta em diversos formatos na vida cotidiana e social do indivíduo, e não pode ser considerada apenas como um efeito das propriedades do corpo (CONNELL; PEARSE, 2015).

Ao contrário, esses padrões são fundamentados por relações hierárquicas e de poder, que buscam estabelecer sistemas de esquemas de percepções, pensamentos e ações em todo o mundo social, inclusive nos corpos e nos hábitos dos agentes (BOURDIEU, 2002, p. 17). Essa hierarquização e poder é a base para as desigualdades e violências de gênero, que afetam a autonomia do sujeito em relação a sua subjetividade, prejudicando sua vontade de "ser" e "estar" no mundo.

O contexto social influencia a unidade familiar e as diferenças sociais relacionadas à educação e comportamento, que são transmitidos aos sexos desde a infância na esfera privada. As figuras masculina e feminina desse espaço incorporam as características consideradas naturais, bem como os papéis de gênero executados de forma assimétrica, através da transmissão cultural de valores morais castradores (SAFFIOTI, 1987). De acordo com Louro (1997, p. 24), "através da aprendizagem de papéis, cada um/a deveria conhecer o que é considerado adequado (e inadequado) para um homem ou para uma mulher numa determinada sociedade, e responder a essas expectativas".

Por causa da socialização das mulheres, elas acabam sendo direcionadas à esfera privada, reconhecendo-se como pertencentes a ela, uma vez que são expostas a inibições e tabus sexuais (MILLETT, 1970), o que as coloca próximas da maternidade, do cuidado e do trabalho reprodutivo (doméstico), realizado gratuitamente dentro de casa. De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2017, as mulheres trabalhavam 20,9 horas por semana em afazeres domésticos e cuidados com pessoas, enquanto os homens trabalhavam apenas 10,8 horas.

Esse dado revela a disparidade de responsabilidade entre homens e mulheres. Além disso, entre os trabalhos tidos como "femininos", estão atividades como cuidados com crianças

e idosos, serviços domésticos, secretariado e atendimento ao cliente. Esses trabalhos, embora essenciais para o funcionamento da sociedade, são frequentemente menos valorizados e remunerados do que trabalhos considerados "masculinos", como engenharia, tecnologia e construção.

Ainda, muitas vezes mulheres são vistas como menos capazes ou menos interessadas em trabalhos que envolvem liderança, tomada de decisão e negociação. Esse estereótipo pode levar a uma sub-representação de mulheres em cargos de chefia e gerência, e uma desvalorização de suas habilidades nessas áreas.

Para combater o estereótipo de trabalho feminino, é necessário promover a igualdade de oportunidades e remuneração entre homens e mulheres, bem como questionar e desafiar estereótipos de gênero em todas as esferas da sociedade. É preciso reconhecer que mulheres são capazes de desempenhar qualquer função que desejarem e que todas as profissões devem ser igualmente valorizadas e respeitadas, independentemente do gênero de quem as realiza.

CAPÍTULO II

O cargo de Delegado de Polícia Civil

“As mulheres no poder são vistas como tendo ultrapassado os limites ou se apossado de algo que não têm direito”

Mary Beard

Neste capítulo, após uma análise minuciosa da mulher no mercado de trabalho num todo (realizada no capítulo anterior), será necessário trabalhar a ideia da profissão de Delegado de Polícia Civil dentro das carreiras jurídicas, partindo de um estudo preliminar de como funciona a polícia judiciária brasileira, atrelando-a ao direito administrativo e processual penal, na esfera do direito público. Isso será necessário para que se possa desmiuçar o ideal de chefe de polícia em confronto com o que se espera da mulher em seu aspecto feminino. Além disso, para associar o capítulo I ao II, será necessário também trabalhar o fenômeno “*glass ceiling*” nas organizações públicas, como por exemplo na Polícia Civil do estado de Goiás, a partir do gênero, da hierarquia e do poder.

2.1 Polícia Judiciária Brasileira

Para a manutenção de um Estado Democrático de Direito, contrário ao autoritarismo, é necessário a garantia da segurança pública e a proteção dos direitos dos cidadãos, sempre partindo de princípios e garantias fundamentais, como a legalidade, a imparcialidade, a transparência e o respeito aos direitos humanos. Nesse sistema político adotado atualmente, as instituições e os poderes do Estado são exercidos de acordo com a lei e com a participação ativa da população, tendo como base a separação dos poderes (Executivo, Legislativo e Judiciário), a transparência na gestão pública, a igualdade perante a lei e o respeito aos princípios da democracia. (NUCCI, 2021).

Além disso, para a garantia desse modelo político, é necessário também a manutenção da ordem pública, com base na justiça social, que para ser realmente afirmada, necessita primordialmente da efetividade do processo penal no Estado, que garante que toda pessoa tenha direito a um processo justo e equitativo antes de ser privada de sua liberdade, seus bens ou seus direitos (sejam individuais ou coletivos). (MENDES; BRANCO, 2020). E é exatamente isso que a Polícia Judiciária faz:

A Polícia Judiciária é, antes e sobretudo, uma instituição jurídica que pressupõe tanto uma organização específica quanto um procedimento próprio, cuja função de

investigação criminal é essencial ao exercício da jurisdição penal. (HAURIUO, 2009, p. 11)

Ou seja, a polícia judiciária é um órgão encarregado da investigação criminal no Brasil. Ela tem como objetivo apurar a autoria e a materialidade de crimes, coletar provas e reunir informações que permitam a identificação e a responsabilização dos autores dos delitos. Além disso, precede de princípios essenciais, além dos já citados acima, como o da moralidade, advindo primordialmente do direito administrativo, o da celeridade, advindo da durabilidade razoável do processo (constituído em matéria constitucional) e o da legalidade, tendo que ser sempre utilizada de acordo com as normas legais. (LOPES JUNIOR, 2020)

No que tange a Polícia Judiciária no direito comparado, embora todas as polícias judiciárias de países europeus (como Espanha, Portugal, Itália e França) tenham funções semelhantes, há diferenças importantes entre elas. Na Espanha, a polícia judiciária é exercida pela *Guardia Civil* e pelo *Cuerpo Nacional de Policía*, que atuam de forma integrada na investigação criminal, sendo centralizado a autoridade central. Em Portugal, a polícia judiciária é exercida pela *Polícia Judiciária (PJ)*, um órgão independente que atua sob a tutela do Ministério da Justiça. Já na Itália, a polícia judiciária é exercida pelo *Corpo di Polizia Giudiziaria*, que é parte integrante do sistema judiciário italiano, atuando sob a coordenação do Ministério Público. Por fim, na França a Polícia Judiciária é exercida pela *Police Judiciaire*, que é uma unidade da Polícia Nacional francesa. (PEREIRA, 2019)

As atribuições da Polícia Judiciária não são mencionadas de forma explícita na Constituição Federal de 1988. Entretanto, o texto constitucional estabelece, em seu artigo 144, as atribuições das polícias brasileiras, incluindo à Polícia Judiciária, responsável pela apuração das infrações penais e pela investigação criminal, a partir da segurança pública, às Polícias Federais e Cíveis. Ou seja, em relação ao Brasil, uma das principais diferenças é que ela é exercida por órgãos específicos: a Polícia Civil, que atua nos estados, e a Polícia Federal, que é responsável pela investigação de crimes federais e pela proteção das fronteiras do país. Outra diferença é que, no Brasil, a Polícia Judiciária é subordinada ao Poder Executivo, enquanto em alguns países europeus ela é mais integrada ao Poder Judiciário ou ao Ministério Público. (PEREIRA, 2019)

Tendo a ideia de que a Polícia Federal e a Polícia Civil são polos centrais da efetividade da Polícia Judiciária, é importante trazer que por polícia, entende-se como instituição encarregada de possuir e mobilizar recursos de força decisivos, com o objetivo e garantir ao poder o domínio (ou a regulação) do emprego da força nas relações internas (MONJARDET, 2010). A partir disso, tem-se que a Polícia Civil, instituição aqui importante para a pesquisa,

possui recursos de força, pois é armada, tendo poder de investigação e de prisão, além da capacidade de zelar pelas leis e aplicá-las com a finalidade de manter o direito e a ordem, o que corresponde à garantia do poder e à regulação da força. (DEL BAYLE, 1988).

Portanto, tem-se que a Polícia Civil no Brasil é uma instituição essencial à função jurisdicional do Estado: A partir da Constituição de 1988, a Polícia Civil foi inscrita como instituição de segurança pública. Afora ao texto constitucional, não há uma lei que trate especificamente das Polícias Cíveis, dando uniformidade legal entre as instituições. Com efeito, cada unidade federativa dispõe de legislações próprias para tratar de suas polícias: No estado de Goiás, por exemplo, é a Lei Ordinária nº 16.901, de 26 de janeiro de 2010 que disporá sobre a Lei Orgânica da Polícia Civil do Estado de Goiás e dará outras providências. Nela, é estabelecido:

Art. 2º A Polícia Civil, órgão permanente do Estado de Goiás, vinculada à Secretaria da Segurança Pública, essencial à segurança pública e à defesa das instituições democráticas e fundada na promoção da cidadania, da dignidade humana e dos direitos e garantias fundamentais, tem por finalidade a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio.

Ademais, a Constituição Federal de 1988 traz em seu art. 144, § 4º, a figura do delegado de polícia: “Às polícias cíveis, dirigidas por delegados de polícia de carreira, incumbem, ressalvada a competência da União, as funções de polícia judiciária e a apuração de infrações penais, exceto as militares”. A partir disso, é possível presumir que o delegado de polícia civil é um cargo de grande responsabilidade e sua principal função é investigar crimes e exercer a autoridade policial na apuração das infrações penais, sendo um importante agente da segurança pública, responsável por garantir que as leis sejam cumpridas e que os crimes sejam punidos de acordo com a legislação brasileira.

Sobre as atribuições dos titulares dos cargos de Delegado de Polícia no estado de Goiás, traz a Lei Ordinária nº 16.901, de 26 de janeiro de 2010:

I – Instaurar e presidir, com exclusividade, inquéritos policiais, termos circunstanciados de ocorrência e outros procedimentos policiais legais para a apuração de infração penal ou ato infracional; II – Exercer atribuições previstas na legislação processual penal de competência da autoridade policial; III – Dirigir, coordenar, supervisionar e fiscalizar as atividades logísticas e finalísticas da unidade sob sua direção; IV – Determinar intimações e, em caso de não-comparecimento injustificado, condução coercitiva; V – Requisitar a realização de exames periciais e complementares, destinados a colher e resguardar indícios ou provas da ocorrência de infrações penais ou de quaisquer outros exames que julgar imprescindíveis à elucidação do fato investigado; VI – Representar à autoridade judiciária competente pela decretação de prisões e medidas cautelares e pela concessão de mandados de busca e apreensão domiciliar; VII – Fazer realizar as diligências requisitadas pelo

Juízo Penal ou pelo representante do Ministério Público; VIII – Fazer cumprir mandados de prisão expedidos pela autoridade judiciária; IX – Conceder liberdade provisória mediante fiança, arbitrando-a nos termos da lei processual penal; X – Adotar medidas necessárias ao controle da criminalidade; XI – Atender o público, encaminhando providências e determinando o registro de ocorrências policiais; XII – Orientar equipes subordinadas, visando à coordenação, ao controle e ao desenvolvimento técnico do trabalho policial; XIII – Dirigir-se, quando possível, aos locais de crime, ou determinar quem o faça, providenciando para que não se alterem, enquanto necessário, o estado e a conservação das coisas, supervisionando todos os atos; XIV – Cumprir e fazer cumprir as ordens, normas e instruções emanadas de superior hierárquico; XV – Fornecer a seus subordinados ordem de serviço, por escrito, das ações que a eles determinar.

Além disso, como garantias e prerrogativas do cargo de Delegado de Polícia Civil no estado de Goiás, a Lei Ordinária nº 16.901, de 26 de janeiro de 2010 destaca:

Art. 59. São garantias dos Delegados de Polícia: I – A independência funcional no desempenho de suas atribuições; II – A irredutibilidade de subsídio; III – A estabilidade, após a confirmação no cargo, na forma da lei; IV – Não ser constrangido por qualquer modo ou forma a agir em desconformidade com a sua consciência ético-jurídico profissional; V – Requisitar, sempre que necessário, auxílio e colaboração das autoridades públicas para o exercício de suas atribuições, respeitada a legislação de cada órgão ou categoria requisitados; VI – Requisitar das autoridades competentes certidões, informações e diligências necessárias ao desempenho de suas funções; VII – Ingressar livremente em qualquer edifício ou recinto onde funcione repartição pública do Estado e ter acesso a documentos e informações úteis ao exercício da atividade funcional, respeitada a hierarquia administrativa; VIII – Ser removido de ofício apenas em face da necessidade do serviço, definida em ato motivado do Delegado-Geral da Polícia Civil, com aprovação de 2/3 (dois terços) do Conselho Superior da Polícia Civil.

Evidencia-se que o delegado de Polícia Civil desempenha um papel fundamental na manutenção do Estado Democrático de Direito, pois é um agente do Estado responsável por investigar e punir crimes, garantindo a segurança e a proteção dos cidadãos, além de assegurar que os direitos e as liberdades individuais sejam respeitados, garantindo que os infratores sejam devidamente responsabilizados por seus atos. Ao conduzir investigações criminais de forma imparcial e transparente, ele contribui para a preservação da ordem pública e para a proteção dos direitos e interesses da sociedade como um todo. A Lei nº 12.830, de 20 de junho de 2013, também dispõe sobre a investigação criminal conduzida pelo delegado de Polícia, reafirmando em seu § 1º:

Ao delegado de polícia, na qualidade de autoridade policial, cabe a condução da investigação criminal por meio de inquérito policial ou outro procedimento previsto em lei, que tem como objetivo a apuração das circunstâncias, da materialidade e da autoria das infrações penais.

Portanto, fica nítido a capacidade postulatória do delegado de polícia, materializada por meio do seu poder de representação, ato administrativo pelo qual a autoridade policial expõe o Poder Judiciário os fatos e fundamentos que justificam a decretação de uma medida cautelar sujeita à reserva de jurisdição ou outra medida essencial para o correto exercício do *jus puniendi* estatal. Então, entre todas as carreiras jurídicas, a de delegado de polícia talvez seja aquela que mais exija vocação por parte do estudante de direito, justamente por se tratar de um cargo híbrido, com um aspecto jurídico, outro policial. (PEREIRA e ANSELMO, 2020)

Aliás, é justamente a faceta policial do cargo que o torna tão diferenciado, seja pelo dinamismo da função, seja pelos riscos a ela inerentes. Dentro de um "universo concurseiro" em que muitos candidatos escolhem seus cargos com foco na estabilidade financeira, pouco se importando com as funções que serão exercidas, o delegado de polícia não escolhe esse caminho com base no salário constante do edital, mas nas atribuições que lá estão previstas. (PEREIRA; e ANSELMO, 2020)

Diante disso, é necessário que além de uma formação (é necessário ter diploma de bacharel em Direito e ser aprovado em concurso público para o cargo de delegado de polícia civil) e conhecimento jurídico (o delegado de polícia civil deve possuir amplo conhecimento jurídico, pois precisa aplicar a legislação em sua atuação, inclusive em relação às investigações criminais), é necessário que haja plena capacidade de liderança, de comunicação, capacidade de análise e solução de problemas, resiliência e comprometimento com a ética e a justiça para exercer esse cargo, sendo atributos diretamente relacionados a cargos de poder e liderança.

2.2 Desconstruindo o ideal de chefe de polícia

Investigar a inserção feminina nos quadros de uma instituição policial, cuja estrutura de poder tem sido considerada, juntamente com o campo religioso, político e social, como um dos históricos santuários masculinos, torna-se fundamental no contexto contemporâneo da sociedade brasileira, ainda que não seja uma tarefa fácil. Após traçar uma relação entre aparatos históricos e estruturais que sustentam a desigualdade de gênero laboral e ir adentrando no que se consiste o cargo de delegado de Polícia Civil no Brasil, será finalmente possível trabalhar as teorias do primeiro capítulo na realidade desse cargo, que é essencialmente de chefia.

O ponto de partida faz-se após apresentar que depois da redemocratização e a disseminação do discurso em favor de uma polícia nova, pautada na defesa dos direitos humanos e na construção de um Estado de Direito, a questão sobre as mulheres na Polícia Civil

começou a ser percebida. No entanto, mesmo em um contexto democrático, existem resistências tradicionais em relação à inclusão e ao reconhecimento das mulheres em posições de poder nas hierarquias organizacionais da polícia, alimentadas por uma mentalidade conservadora e por práticas policiais que ainda vinculam a instituição policial à força física, violência e repressão.

De acordo com Gaspari (2002), as raízes da concepção do uso da força pelas polícias brasileiras remontam ao período da ditadura militar: Naquele período havia a predominância de que a Segurança Pública se relacionava com o pensamento absolutista da segurança da sociedade, ou seja, o país está acima de tudo, portanto vale tudo para combater aqueles que o ameaçam. Essa reação violenta traz atributos historicamente associados à cultura masculina, reforçando a ideia de uma polícia mais fechada e discriminatória em relação ao gênero.

Assim, a presença de mulheres em profissões historicamente associadas à masculinidade, como a segurança pública e as instituições policiais, não pode ser compreendida sem levar em conta como essas instituições são construídas como fontes de poder, através de valores, comportamentos e práticas associados à virilidade e à efetividade do comando. Esse *ethos* masculino é internalizado pelos indivíduos que trabalham nesses dispositivos, independentemente do gênero, mas que são atravessados por códigos e sinais referentes ao gênero e às relações de poder que o constituem. (OLIVEIRA, 2004).

Segundo a sociologia, a função da polícia pode ser definida pela característica fundamental do monopólio legal do uso da força pelo Estado, conforme o conceito weberiano. No entanto, estudos como o de Wieviorka (1997) mostram que esse paradigma pode não ser capaz de abranger todas as especificidades dos conflitos contemporâneos. Por sua vez, Rolim (2006) sugere que a concepção da polícia como braço armado do Estado para a execução do monopólio poderia ser substituída pela ideia de uma instituição que protege as pessoas e assegura seus direitos elementares.

A falta de representatividade feminina no cargo de delegado de polícia pode ser explicada por diversos fatores, sendo um deles a persistência de estereótipos de gênero na sociedade. Tradicionalmente, a figura do delegado de polícia é associada a atributos masculinos, como a força, a virilidade e a autoridade, o que pode afastar mulheres que não se identificam com esses valores ou que são desencorajadas a buscar uma carreira em áreas dominadas por homens.

Diante desse contexto, surge a questão: Em que medida a função desempenhada pela polícia contemporânea é objetivamente vista como uma "profissão masculina"? Será que as representações sociais construíram a polícia como uma atividade essencialmente realizada por

homens? E como é percebida a atuação de mulheres nessa área? Esses questionamentos levam a reflexão sobre os papéis e características socialmente atribuídos aos homens e as mulheres. É sabido que a forma como percebemos e agimos no mundo social é moldada por valores e práticas construídos socialmente, os quais influenciam as interações entre homens e mulheres, que são percebidos como sujeitos distintos na sociedade.

As expectativas culturais sobre as disposições pertinentes à ação de homens e mulheres no mercado de trabalho estão relacionadas aos processos de socialização que começam muitas vezes na infância, com a definição de papéis específicos para meninos e meninas. Esses papéis e responsabilidades são formulados simbolicamente, sob o domínio de ideias históricas inculcadas no imaginário social. Além disso, a polícia ainda é uma instituição marcada por valores e práticas que reforçam a cultura do machismo e da masculinidade tóxica. Mulheres que ocupam cargos de comando na polícia muitas vezes são vistas como “intrusas” ou “forasteiras” e têm que enfrentar resistências e preconceitos por parte dos seus colegas e superiores. (BEZERRA, 2006)

Ainda é possível observar em setores tradicionais a influência da crença de que as diferenças biológicas entre homens e mulheres são responsáveis pelas desigualdades e pela criação de espaços sociais simbolicamente distintos. Nesse sentido, é comum atribuir aos homens características de força e habilidade em funções que envolvem o uso da violência e do poder público, enquanto as mulheres são vistas como delicadas e sensíveis, restritas à submissão a esse poder e à execução de atividades domésticas de caráter privado, ou a buscar alternativas para enfrentar essa dominação.

Se for analisado de perto as atribuições relacionadas ao trabalho da Polícia Civil, pode-se perceber que a concepção da delegada está mais relacionada às percepções socialmente construídas em torno das divisões de gênero (homem = força, mulher = delicadeza), reforçadas em regimes autoritários como o vivido no Brasil durante a ditadura. Isso ocorre porque essa representação não diz respeito à operacionalidade da função policial, mas sim a dispositivos simbólicos que permeiam o imaginário sobre a função policial. (LOBO, 1991)

Mesmo com a incorporação de mulheres nas instituições policiais, isso não foi suficiente para eliminar uma cultura baseada em um *ethos* masculino da estrutura policial. Portanto, muitas mulheres ainda se veem inseridas em um universo simbólico que as torna emocionalmente mais próximas de sentimentos associados ao universo masculino. Por isso, para que elas possam progredir na carreira, precisam demonstrar autoridade, ter pulso firme e até mesmo “ser muito machas”. (OTINIANO, 2014).

Para, Rodrigues e Silva:

As mulheres têm que provar diariamente que são tão competentes e qualificadas quanto os homens para conseguirem manter-se em suas funções, submetendo-se até mesmo, em algumas vezes, a assumir posturas tidas como “masculinas” para firmar-se em suas posições. Essa briga por direitos iguais é equivocada para a mulher hoje. Na verdade, a luta deve ser pela igualdade de direitos civis e sociais e pela valorização financeira e moral da capacidade feminina no desenvolvimento em toda a sociedade, nos mais diferentes aspectos. (2015, p. 4)

Esses obstáculos podem desestimular as mulheres a seguir carreiras na polícia e, conseqüentemente, contribuir para a falta de representatividade feminina em cargos de delegado, ainda que seja evidenciada que a mulher é tão apta ao cargo quanto o homem. Segundo Fleury (2013), os elementos considerados para caracterizar o gerenciamento feminino são: Organização (o ambiente, o trabalho é mais organizado), competência (a mulher é mais comprometida), compreensão (olha a pessoa como um todo, e não apenas como profissional), indiferença e flexibilidade.

“Há competências que diferenciam o estilo de gestão feminina, como o multiprocessamento de informações, maior flexibilidade e habilidade de enxergar as pessoas como um todo, e não apenas no âmbito profissional” (FLEURY, 2013, p. 48). Ou seja, a mulher está obviamente apta para um cargo de chefia. No entanto, é importante destacar que as mulheres têm lutado por mais espaço e representatividade na polícia e em outras áreas dominadas por homens.

Partindo para o viés de que o cargo de delegado de polícia é de chefia e poder, como elenca o capítulo 2.1, é necessário entender além da dificuldade corporativa que a mulher encontra devido ao imaginário sobre a função policial (LOBO, 1991), pois também envolve a questão da dificuldade que ela enfrenta na execução de suas atividades devido a sua atribuição de chefe, partindo para a relação mulher e poder. Assim, tem-se indagações: Como é o olhar para as mulheres que exercem, ou tentam exercer, o poder? Como e por que as definições convencionais de poder (de sabedoria, perícia e autoridade) excluem as mulheres?

Segundo Mary Beard:

Minha premissa básica é que o modelo mental e cultural de uma pessoa poderosa continua a ser absolutamente masculino. Se fecharmos os olhos e tentarmos conjecturar a imagem de um presidente ou - para passarmos ao âmbito do conhecimento - um professor, o que a maioria de nós vê não é uma mulher. E isso é verdade mesmo quando se trata de uma mulher nessa função: O estereótipo cultural é tão forte que, no âmbito dessas fantasias de fechar os olhos, ainda é difícil para mim imaginar a mim, ou alguém como eu, em meu papel (BEARD, 2018, p. 60).

Ou seja, a imposição de que a mulher não pode atuar em cargos de poder é um fenômeno cultural e histórico que tem raízes profundas na sociedade. Essa imposição pode se manifestar através dessas normas sociais e culturais que restringem o papel das mulheres na sociedade, como a responsabilidade pelo cuidado dos filhos e da casa, como já citado no trabalho, limitando seu tempo e energia para buscar cargos de liderança em suas carreiras. Além disso, as mulheres podem ser desencorajadas a buscar cargos de poder devido ao estigma social associado às mulheres que desafiam as normas de gênero e ocupam posições consideradas masculinas, como é o caso do delegado de polícia.

Ainda, Mary Beard continua:

Em outras palavras, não temos modelo para a aparência de uma mulher poderosa, a não ser que ela se parece bastante com um homem. Os terninhos regulamentares, ou pelo menos as calças compridas, usados por tantas líderes políticas no Ocidente, de Angela Merkel a Hillary Clinton, podem ser convenientes e práticos; podem ser um sinal da recusa em se tornar uma escrava da moda, que é o destino de tantas esposas de políticos; mas são também uma simples tática - como engrossar o timbre da voz - para fazer com que a mulher pareça mais masculina e adequada ao papel do poder. (BEARD, 2018, p. 60).

Portanto, essa visão reducionista das mulheres não apenas é injusta, mas também é prejudicial, ocasionando no estereótipo de que a mulher é o "sexo frágil". Essa ideia é frequentemente usada para justificar a exclusão das mulheres de posições de poder e influência na sociedade, sendo elas frequentemente subestimadas em suas habilidades e capacidades, e sendo desencorajadas a buscar carreiras em áreas consideradas masculinas, como a polícia civil. É necessário que haja um trabalho contínuo de conscientização e de promoção da igualdade de gênero na sociedade como um todo e nas instituições policiais em particular, para que mais mulheres se sintam encorajadas e capacitadas a ocupar cargos de comando e liderança na polícia.

2.3 Delegadas e o “teto de vidro”

Primeiramente, deve-se reiterar que todas as delegadas de Polícia Civil possuem formação superior completa, graças a sua exigência para o cargo, especificamente na área do Direito, tornando o cargo para além de policial, enquadrando-o no perfil de carreira jurídica. Assim, de acordo com Bourdieu (1989), apesar de o campo de trabalho ser realmente resultado da produção simbólica entre seus agentes, que impõem sua visão e compreensão do mundo

social a partir de uma visão hierárquica de privilégios, o campo jurídico consegue ainda mais demonstrar esse fator.

Isso porque essencialmente, trata-se de uma carreira política e de disputas de poder simbólico que classifica e estabelece valores e pertencimentos. Ou seja, a posição ocupada por homens e mulheres nas carreiras jurídicas está relacionada aos capitais que possuem, como o econômico, cultural, social e simbólico (BOURDIEU, 1989).

O campo jurídico impõe significados que perpetuam as relações de poder constituídas e estruturam a dominação masculina a partir de uma divisão sexual do trabalho, que direciona as mulheres para áreas que defendem interesses de pessoas com baixo ou nenhum poder aquisitivo, como os Direitos Humanos e o Direito de Família. Essa preferência indica a correlação entre a posição dominada da mulher no campo social e a posição dominada da área escolhida (BONELLI, 2011).

A partir dessa análise, é necessário trazer à pauta o fato de que além da mulher encontrar dificuldade para ingressar na carreira de delegado de Polícia Civil (seja por estereótipos pré-constituídos ou por estruturação da profissão como relativamente masculina, elencados no capítulo anterior) ela também vai encontrar dificuldade em ascender dentro da instituição, seja para lotações mais políticas, seja para estilos de delegacias mais operacionais.

Esse sexismo institucional é especialmente grave, pois, por meio da violência simbólica se apresenta como um fenômeno onipresente, difuso e, portanto, como subordinação institucionalizada é uma séria violação da justiça, impedindo a paridade de participação. A paridade de participação não significa igualdade de gênero estritamente, mas a efetiva condição de ser um par, de se estar em igual condição com os outros, isto é, de partir do mesmo lugar (FRASER, 2007).

Esse fascínio não deixa de estar vinculado às representações que a instituição desempenha no imaginário coletivo: representações associadas à carreira policial como um dispositivo de poder, que se exerce por meio dos seus ritos, das suas indumentárias e assessorios, inscritos e oferecidos aos que se inserem na atividade policial, sobre um viés viril e masculino.

De modo geral, a ocupação de determinados cargos na Polícia Civil envolve estratégias e táticas políticas, mas revela também como se dá o exercício microfísico do poder nessa instituição (FOUCAULT, 1990), pois o objetivo é garantir a permanência numa posição de comando que confira prestígio. São relações de poder tecidas na rede operacional da atividade policial, cuja manutenção se realiza por meio dos rituais de um exercício hierárquico. Esse exercício é costumeiramente identificado, quase que naturalmente, com os supostos modos de

pensar e fazer masculinos, os quais se sancionam e se impõem na burocracia institucional.

Portanto, trata-se, sobretudo, de um código que define o que pode ser feito, por quem pode ser feito e quem pode autorizar o que pode ser feito. Nesse espaço definido por uma hierarquia, regras e rituais gerais ainda existe a associação a certo ideal de masculinidade, sendo o poder de manobra das mulheres limitado. É justamente essa linha de raciocínio que dificulta com que as mulheres consigam ascender prestigiosamente a funções políticas, de alto comando ou até em lotações mais operacionais, como no caso de Delegacias de investigação de homicídios, de narcóticos, de furtos e roubos, entre outros.

Esse fenômeno recebe o nome de "teto de vidro" e se refere à barreira invisível que impede as mulheres e outras minorias de alcançar posições de poder e liderança em organizações, empresas e instituições. Essa barreira é frequentemente criada por preconceitos inconscientes e práticas discriminatórias enraizadas na cultura organizacional e na sociedade em geral. O termo foi cunhado na década de 1980 por Marilyn Loden, consultora de diversidade e liderança, que o utilizou para descrever a situação em que as mulheres se encontravam na época em que a ascensão profissional era predominantemente masculina (MIRANDA, 2006).

Desde então, o conceito se expandiu e é amplamente utilizado para descrever a falta de diversidade em todos os níveis de liderança, não apenas em relação a gênero, mas também a raça, etnia, orientação sexual e outras formas de identidade e opressão. O teto de vidro pode ser explicado por uma série de fatores. Em primeiro lugar, a cultura organizacional muitas vezes favorece o estilo de liderança masculino, que valoriza a agressividade, a assertividade e a competição. Essas características são mais associadas aos homens do que às mulheres, e a falta de representatividade feminina nas posições de poder pode perpetuar esse padrão.

Além disso, as mulheres e outras minorias podem enfrentar preconceitos inconscientes por parte de seus colegas e superiores, que muitas vezes os veem como menos competentes ou menos capazes. Esses preconceitos podem levar a um tratamento injusto e a menos oportunidades de crescimento na carreira. Outro fator importante é a falta de redes de apoio e mentoria para as mulheres e outras minorias. Os homens muitas vezes têm acesso a essas redes informais de apoio, que podem ajudá-los a avançar em suas carreiras. As mulheres e outras minorias, por outro lado, podem não ter as mesmas oportunidades de networking e mentoria, o que pode tornar mais difícil para eles alcançar posições de liderança.

Para Magalhães (2000), as barreiras feitas de vidro vão além do teto, pois “não é o teto que está segurando o progresso das mulheres, é toda a estrutura das organizações em que trabalhamos: o alicerce, as vigas, as paredes, o próprio ar”. Isso significa que mesmo com o

“teto de vidro”, há um “labirinto de cristal” que transmite uma ideia de caminho com voltas esperadas e inesperadas, dificultando a ascensão profissional da mulher. Essas barreiras não estão só no topo, mas em toda a trajetória da carreira feminina. As dificuldades e o preconceito são uma realidade no ambiente profissional.

Assim, Marques (2005, p. 25) afirma que:

Mesmo com a inserção das mulheres no mercado formal tenha trazido implicações para a sua vida pessoal, resinificou os papéis dos homens e das mulheres, possibilitando outras ocupações profissionais e alterou as estruturas sociais vigentes na sociedade, tais como, a estrutura familiar.

Ou seja, o fenômeno "teto de vidro" é caracterizado pela dificuldade de ascensão de mulheres em determinadas carreiras, em especial aquelas que historicamente são dominadas por homens. Na carreira de delegada de polícia civil, esse fenômeno pode ser observado de forma acentuada, já que se trata de uma profissão que durante muito tempo foi predominantemente masculina e que, mesmo com a presença crescente de mulheres, ainda apresenta obstáculos para sua ascensão e reconhecimento.

De acordo com dados do Anuário Brasileiro de Segurança Pública de 2020, as mulheres representam apenas cerca de 13% dos delegados de polícia civil em todo o país. Essa baixa representatividade é atribuída, como se pode notar, a diversos fatores, como a falta de políticas de igualdade de gênero e oportunidades de promoção e desenvolvimento de carreira. O preconceito de gênero também é um fator relevante na dificuldade de ascensão das mulheres na carreira de delegada de polícia civil. Muitas vezes, elas enfrentam discriminação e desrespeito por parte de seus colegas e superiores, o que pode afetar sua confiança e desmotivar seu desempenho profissional.

Dadas as representações tradicionalmente construídas sobre a instituição policial como símbolo de poder associado ao universo masculino, pode-se inferir que as mulheres, para terem acesso a cargos de direção, parecem precisar transpor mais obstáculos que os homens, ou ter que acionar outros dispositivos, em razão da maior afinidade da instituição com as supostas habilidades, tarefas e funções comumente identificadas ao universo masculino.

É, também, sabido que muitos desses cargos, ou melhor, das funções ocupadas se dão por intermédio da influência que essas pessoas possuem nas relações político-partidárias do governo de plantão e dentro da hierarquia policial (do grupo que assume o comando gerencial da instituição) para que possam ocupar os chamados cargos de confiança.

O prestígio e o respeito conquistado por essas mulheres se devem muito mais ao

reconhecimento construído, graças as suas biografias individuais, do que às disponibilidades internas da instituição para a sua ascensão profissional. Assim, traz:

A presença das mulheres tanto na Polícia Civil quanto na Militar, apenas reproduz os padrões de dominação vigente na sociedade. Elas ocupam cargos de menor importância, não têm acesso aos postos de comando, desempenham funções tipicamente associadas ao mundo doméstico e são desvalorizadas pelos colegas. (SOARES e MUSUMECI, 2005, p.138).

Há cargos na Polícia Civil tidos como “cadeiras cativas” das delegadas, dada a sua identificação quase “natural” com o feminino, como é o caso dos cargos de titulares das Delegacias Especializadas de Atendimento à Mulher (DEAM), sendo nesse caso específico por exigência da lei e dos movimentos feministas, e da Criança e do Adolescente (DPCA). Isso demonstra diretamente a relação entre o fenômeno “*Glass Ceiling*” e o cargo de delegado de Polícia Civil.

Ainda, para ratificar, existem também aqueles cargos considerados pelo sistema de segurança pública como “cerebrais”, espécies de “cadeiras cativas” do efetivo masculino, a exemplo da Divisão de Investigação Criminal (DEIC) e do Departamento de Inteligência Policial e, sobretudo, do comando da Superintendência da Polícia Civil. Além destes, existem os denominados núcleos “duros” na Polícia Civil, também reconhecidos como “searas masculinas”, a saber: Delegacias Narcóticos, de Roubos e Furtos, de Roubos e Furtos de Veículos e Cargas, de Homicídios e de Central de Flagrantes.

CAPÍTULO III

Delegadas da polícia Civil no estado de Goiás

“Não podemos aceitar um mundo onde as mulheres são rotineiramente desvalorizadas, subestimadas e sub-representadas”.

Michelle Obama

O objetivo inicial do presente capítulo é conhecer de maneira sublime como se deu a inserção da mulher na carreira de delegada de Polícia Civil no estado de Goiás. A partir disso, sobre com o olhar crítico obtido nos capítulos anteriores, foram feitas a análise de dados provenientes da Secretária de Segurança Pública e da própria Polícia Civil. Por fim, foram analisados também questionários e entrevistas realizados com algumas delegadas de Goiás, das mais diversas áreas, a fim de compreender as suas percepções sobre a discriminação e as desigualdades de gênero existentes nesses espaços.

3.1 Figura feminina na PC GO e no mercado de trabalho

Primeiramente, tem-se que para entender como se deu a inserção da mulher na Polícia Civil no estado de Goiás, é necessário estudar como se deu a constituição desse sistema policial no Brasil, para então adentrá-lo no estado de Goiás. Essa abordagem da história da polícia é relativamente recente no campo da historiografia, sendo o tema pouco explorado nas ciências sociais.

A figura da polícia no período colonial brasileiro (1500 até 1822) era marcada de ausência significativa de controle estatal centralizado. A presença de um sistema organizado e eficiente de segurança pública, como é conhecido hoje, não existia naquela época. A administração colonial estava mais preocupada com questões de exploração econômica e controle do território, deixando a segurança pública a cargo de formas mais descentralizadas de proteção e controle social. (MONJADERT, 2003)

Foi apenas no período em que a Coroa portuguesa esteve presente no Brasil, entre o século XVIII e a independência do Brasil, foi estabelecida a criação da Intendência Geral de Polícia em 1808 e, posteriormente, da Guarda Real de Polícia em 1809, marcando o ponto de partida para a polícia brasileira. Esses foram os primeiros órgãos públicos a carregar o termo "polícia" em seu nome, mas figuravam-se apenas no Rio de Janeiro. (FARIA, 2007)

É importante destacar que a noção moderna de segurança pública, com instituições específicas e um aparato governamental dedicado a esse fim, só começou a se desenvolver

posteriormente, especialmente após a independência do Brasil, em 1822. O Código de Processo Penal de 1841 estabeleceu que os delegados ficariam incumbidos de auxiliar a justiça, apurando crimes e elaborando inquéritos. Seguindo isso, no período imperial brasileiro (1822 até 1889), constituído por Primeiro Império, Regências e Segundo Império, surgiram as primeiras concentrações policiais chefiadas por um delegado de polícia, especificamente em 1844. (FARIA, 2007)

Assim, o chefe de polícia, escolhido pela Corte, escolhia outros delegados para diversas regiões, pelo sistema de apadrinhamento. Aqui, o posto de delegado de polícia não exigia diploma, e assim como outros empregos públicos, era garantido pelo apoio político e prestígio social, como para fazendeiros, políticos e comerciantes, que monopolizavam as nomeações, consolidando seu domínio sobre o restante da população. (ROSEMBERG, 2008)

O termo “civil” começou a ser empregado a partir de 1866, quando o Decreto Nº 3.598 entrou em vigor separando as polícias brasileiras em militar e civil. Foi então com a República e a implantação do sistema federalista, a partir de 1889, que a polícia imperial foi descentralizada, indo para o controle dos estados. Foi adotado, em regra, o princípio da livre nomeação de delegados e chefes de polícia pelos governadores. (ROSEMBERG, 2008)

A partir disso, tem-se que a historiografia acerca da gênese e trajetória das instituições policiais no estado de Goiás ainda é incipiente. Ela conta com uma Comissão de Pesquisas Históricas que, consultada via e-mail, a partir da L.A.I. (Lei de Acesso à informação), indicou a Lei Estadual 185, de 5 de agosto de 1898, como possível marco fundacional da Instituição, cuja composição e organização administrativa se revelava híbrida entre os perfis civil e militar. A historiografia tradicional de Goiás sobre a polícia no século XIX sugere que essa instituição atuava como “missionários domésticos”, levando a presença do Estado a áreas distantes ou a públicos que pouco percebiam sua atuação.

Visto isso, os integrantes da PC GO, após 1898, ingressavam tanto por concursos públicos quanto por comissão. Mas apenas em 1963 ingressou a primeira mulher no cargo de delegado de polícia, por meio de concurso público: Natalina Alves. Na época, chamava-se “xerife” ou “comissionária de polícia”. Em uma entrevista ao Diário da Manhã, ela afirmou que o seu maior empecilho sempre foi a discriminação por ser mulher, além de precisar de muita resiliência para sair do “mundo casa” e lutar pelo seu espaço no “mundo trabalho”, rompendo os obstáculos do preconceito e da discriminação. (OLIVEIRA, 2012)

Portanto, entende-se que a construção da carreira de delegado no Brasil, e como consequência no estado de Goiás, segue a lógica de outras carreiras jurídicas: O cenário

histórico foi marcado por diversas práticas de nepotismo e exclusão, especialmente no que se refere a mulheres e pessoas não pertencentes a famílias de grandes sobrenomes, incluindo minorias étnicas. Ao longo do tempo, foram dominados por um sistema de favorecimento e influência política, consistindo em privilegiar parentes e pessoas próximas. Assim, indivíduos com sobrenomes influentes ou conexões poderosas muitas vezes obtinham cargos e oportunidades de carreira sem uma competição justa e aberta.

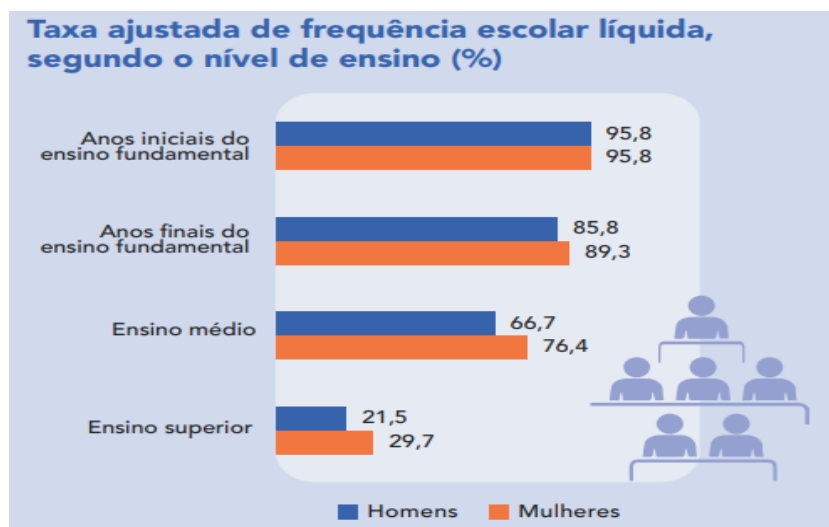
Ainda, a presença de mulheres em cargos jurídicos e na carreira de delegado também enfrentou barreiras históricas significativas. Por séculos, o acesso das mulheres às profissões jurídicas foram limitadas ou praticamente inexistentes, sendo-lhes negadas muitas oportunidades de se tornarem delegadas de polícia ou ocupar cargos similares. Mesmo com o avanço das conquistas femininas ao longo do tempo, o machismo estrutural e os estereótipos de gênero ainda persistem em muitos ambientes jurídicos, tornando difícil a inserção e ascensão das mulheres nesses cargos. (JUNQUEIRA, 1998)

O que contrasta com essa informação, é que os dados da PNAD Contínua (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) 2019 revelam que as mulheres apresentam maior nível de instrução em relação aos homens. Embora crianças e jovens de ambos os sexos tenham taxas semelhantes de frequência escolar bruta (que engloba qualquer nível de ensino) em cada faixa etária, é notável que as mulheres apresentam índices significativamente superiores aos homens na Taxa Ajustada de Frequência Escolar Líquida (que leva em conta apenas a frequência no nível de ensino apropriado para a faixa etária ou a conclusão dessa etapa). (IBGE, 2019)

Ao analisar essa taxa em diferentes níveis de ensino, nota-se que nos anos iniciais do ensino fundamental, ambos os sexos apresentaram a mesma taxa, que foi de 95,8%. Entretanto, a partir das etapas posteriores, as mulheres passaram a apresentar taxas mais altas em comparação com os homens, e essa diferença continuou aumentando até atingir seu ponto máximo no ensino superior. (IBGE, 2019)

Nesse nível educacional, as mulheres alcançaram uma taxa de 29,7%, enquanto os homens obtiveram 21,5%. Curiosamente, em 2019, uma mulher entre 18 e 24 anos tinha aproximadamente 38% mais chances de estar frequentando ou ter concluído o ensino superior em comparação com um homem da mesma faixa etária. (IBGE, 2019)

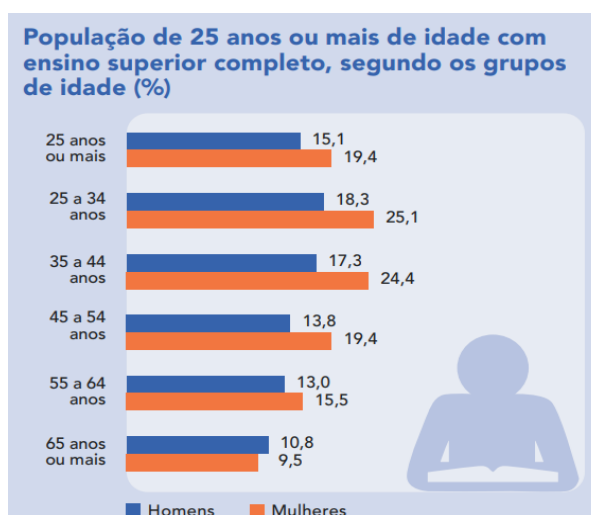
Gráfico 1- Taxa ajustada de frequência escolar líquida, segundo o nível de ensino (%)



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2019.

Ainda, sobre essa população do Ensino Superior, na faixa dos 25 anos ou mais, a proporção de foi de 15,1% entre os homens e 19,4% entre as mulheres. Em todos os grupos analisados, com exceção da faixa dos 65 anos ou mais, existem mais mulheres com ensino superior completo do que homens. Isso permite chegar à conclusão de que as mulheres brasileiras são em média mais instruídas que os homens. (IBGE, 2019)

Gráfico 2- População de 25 anos ou mais de idade com ensino superior completo, segundo os grupos de idade (%)

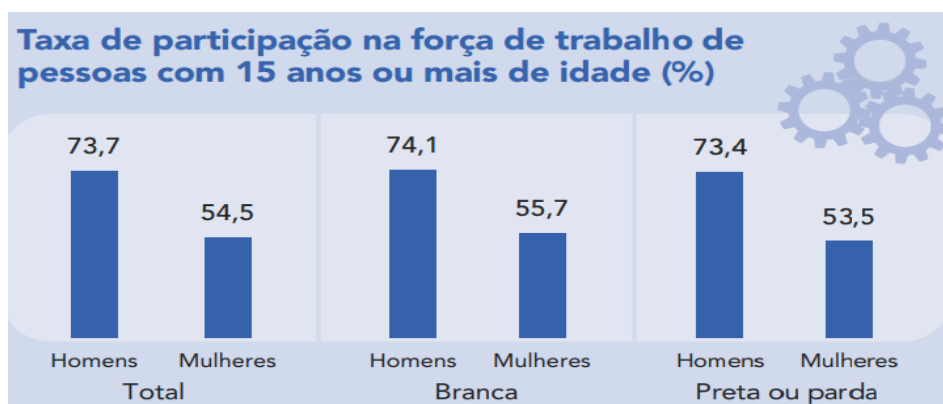


Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2019.

Entretanto, apesar disso, a Taxa de Participação, que é uma medida que busca quantificar a parcela da população em idade de trabalhar que está ativa no mercado de trabalho, revela uma

notável dificuldade de inserção das mulheres no mercado de trabalho: Em 2019, a taxa de participação das mulheres com 15 anos ou mais foi de 54,5%, enquanto entre os homens alcançou 73,7%, representando uma diferença de 19,2 pontos percentuais. (IBGE, 2019)

Gráfico 3- Taxa de participação na força de trabalho de pessoas com 15 anos ou mais de idade (%)



(Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2019)

Essa disparidade significativa, ressalta a persistência de um elevado patamar de desigualdade de gênero no mercado de trabalho, que pode ser analisada a partir do *Glass ceiling*: As mulheres mesmo sendo mais instruídas educacionalmente, encontram barreiras que dificultam seu avanço no mercado de trabalho, mas principalmente sua representação em cargos de liderança e posições de destaque.

Um dos principais fatores que contribuem para essa disparidade, como já visto, é a persistência de estereótipos de gênero arraigados na sociedade, que muitas vezes limitam a percepção do papel da mulher no ambiente de trabalho. Esses estereótipos podem criar expectativas que dificultam que as mulheres sejam vistas como líderes ou profissionais capacitadas para posições de destaque. (MOURÃO, 2006)

Além disso, questões relacionadas à maternidade e responsabilidades familiares também desempenham um papel importante: As mulheres muitas vezes enfrentam desafios em equilibrar suas responsabilidades profissionais com as tarefas domésticas e o cuidado com os filhos, o que pode levar a uma menor participação no mercado de trabalho ou a escolhas de carreira menos ambiciosas. (MOURÃO, 2006)

3.2 Participação feminina no cargo de delegado da PC GO

Para iniciar a análise de como a mulher participa dos quadros da Polícia Civil no estado de Goiás, é necessário entender qual a representatividade quantitativa elas possuem na instituição. Entretanto, ao fazer o levantamento desses dados, foi possível auferir significativa diferença entre os quantitativos disponibilizados pela Secretaria de Segurança Pública (através de um Requerimento de Informação, de protocolo 2023.0110.170241-90) e o levantamento particular ao Portal da Transparência sobre os servidores efetivos ativos da Polícia Civil do estado de Goiás.

Quanto aos dados disponibilizados pela instituição, tem-se: “I - Número total de Delegados de Polícia no Estado de Goiás: 409; II - Delegados de Polícia (sexo masculino): 305; III - Delegados de Polícia (sexo feminino): 104”. Quanto aos dados levantados no Portal da Transparência da PC GO: I - Número total de Delegados de Polícia no Estado de Goiás: 351; II - Delegados de Polícia (sexo masculino): 266; III - Delegados de Polícia (sexo feminino): 85. Quando indagados sobre essa diferença, foi obtido a resposta de que alguns servidores, embora cadastrados na PC GO, ou estão de licença (ocupando cargos políticos, por exemplo) ou estão sendo “emprestados” para outras lotações administrativas que diferem da instituição.

Portanto, para análise concreta dos servidores delegados da PC GO, será utilizado somente o quantitativo ativo da respectiva função, de chefe de polícia. Assim, a Tabela 1 apresenta de logo essa enorme discrepância, sendo que menos de $\frac{1}{4}$ dos servidores que ocupam os cargos de delegados da Polícia Civil do estado de Goiás são do gênero feminino. Atualmente, dos 351 delegados da instituição, apenas 85 são mulheres (24,2%), sendo os outros 266 posições (75,8%) ocupadas por homens.

Tabela 1 – Distribuição dos delegados efetivos e ativos de acordo com o gênero

GÊNERO	QUANTIDADE
HOMENS	266 (75,8%)
MULHERES	85 (24,2%)
TOTAL	351 (100%)

(Fonte: Nossa autoria)

Essa é uma situação que embora já prevista anteriormente, carece de pontuações: A posição de delegado na Polícia Civil carrega consigo todas as características culturalmente associadas ao sexo masculino. Isso se deve ao fato de a instituição ser fundamentada em uma estrutura hierárquica, normas e rituais que refletem valores e preconceitos masculinos, seguindo uma centralização masculina. Nesse sentido, as competências para o cargo (coragem dureza e chefia) são ligadas inconscientemente aos homens.

Esse estereótipo do delegado masculino está relacionado à construção histórica da figura do policial, que foi, por muito tempo, uma profissão predominantemente masculina. A polícia, como instituição, foi moldada sob uma cultura androcêntrica, na qual os homens ocupavam a maioria dos cargos de poder e liderança. Essa cultura influencia a imagem do delegado de Polícia Civil como um homem de personalidade forte e dominante, associado ao exercício do controle e da autoridade, o que caracteriza um dos fatores pelos quais a mulher se afasta do interesse de ingressar na carreira. (BRASIL, 2005)

Tabela 2 – Lotação dos delegados pelo organograma da PC GO

LOTAÇÕES	TOTAL	HOMENS	MULHERES
SEÇÕES ADMINISTRATIVAS	23	15 (65%)	8 (35%)
DELEGACIAS ESPECIALIZADAS MUNICIPAIS	74	56 (76%)	18 (24%)
DELEGACIAS ESPECIALIZADAS ESTADUAIS	30	22 (73%)	8 (27%)
DELEGACIAS REGIONAIS	34	27 (80%)	7 (20%)
DELEGACIAS DISTRITAIS/MUNICIPAIS	190	146 (77%)	44 (23%)

(Fonte: Nossa autoria)

As lotações que a tabela 2 traz se refere ao local de atuação dos delegados, a partir de uma dinâmica organicamente estruturada pela Secretaria de Segurança Pública do estado de Goiás. Assim, eles podem estar lotados nas Delegacias Municipais, que respondem diretamente as Delegacias Regionais, existindo aqui um grau de subordinação. Dependendo do tamanho do município, quantidade de habitantes ou demanda, poderá trabalhar com a organização distrital,

ao invés de contar com a centralização de uma Delegacia Municipal, como é o caso de Goiânia, Aparecida de Goiânia, entre outras. (PCGO, 2023)

Além disso, tem-se Delegacias Especializadas tanto de caráter estadual, situadas em Goiânia, quando de caráter municipal, a depender da demanda das regiões. Elas lidam com questões específicas que requerem conhecimentos especializados e abordagens diferenciadas, surgindo em decorrência da complexidade das investigações, privilegiando o atendimento especializado sobre os bens juridicamente mais relevantes, prevenindo e combatendo também, com eficiência, os mais variados tipos penais. (PCGO, 2023)

Sobre as Seções Administrativas, são titularidades da Direção Geral da Polícia Civil, indicados geralmente por caráter político. São elas: Delegado-Geral, Delegado-Geral Adjunto, Superintendente de Polícia Judiciária (SPJ), Gerências (de apoio às delegacias regionais e do entorno, de apoio administrativo, de planejamento operacional, de elaboração de atos normativos, de divisão de supervisão da polícia civil, de assessoria-geral, técnico-policial, de comunicação e cerimonial, de gestão integrada, de assessoria setorial, de inteligência de sinais e laboratório de tecnologia contra a lavagem de dinheiro, de gestão e desenvolvimento de pessoas, de correições e disciplina, de inteligência policial civil e de identificação humana). (PCGO, 2023)

Feitas essas considerações, é possível visualizar na Tabela 2 que a quantidade de mulheres posicionadas na “alta chefia” da Polícia Civil é extremamente desigual quando comparado aos homens. Ainda, de acordo com um texto publicado no site da própria PC GO, pelo Assessor de Comunicação da Polícia Civil de Goiás, a instituição só esteve sobre direção geral de uma mulher uma única vez na história. (FERREIRA, 2011)

Isso ratifica o desequilíbrio na ocupação das posições de poder frente a questão de gênero. Ou seja, os chamados "núcleos duros" da estrutura de poder interna da instituição, como a Superintendência de Polícia e certas delegacias, também são frequentemente considerados espaços "naturalmente" identificados com o gênero masculino. Por isso, esses cargos são majoritariamente ocupados por homens e têm pouca acessibilidade para as mulheres.

É importante salientar também, que a tendência de sub-representatividade se perpetua nas Delegacias Especializadas, principalmente no que tange as investigações de cunho operacional. Sobre isso, a delegada da PC GO Gidelci Alves Marinho, dispôs no Livro Mulheres na Delegacia: “Na década de 90, fui a primeira mulher a ser lotada em uma especializada, como adjunta. Lidava com os crimes mais pesados da Delegacia Metropolitana. Era preciso vencer o preconceito, tinha sob o meu comando 120 homens e apenas uma mulher”.

É possível assimilar que a maioria das policiais geralmente são alocadas em delegacias que são mais associadas ao universo feminino, como a DEAM e DPCA.

Sobre as Delegacias Regionais, as porcentagens são ainda mais alarmantes: Dos 34 delegados que estão nesses locais de maiores fluxos, apenas 7 são mulheres. Entretanto, aqui é válido a ressalva de que o estado conta com apenas, 19 Delegacias Regionais, ou seja, em algumas estão lotadas mais de um delegado. Sobre essa perspectiva, no quesito titularidade das 19 Delegacias Regionais do Estado de Goiás, apenas 3 são chefiadas por mulheres, sendo as outras 16 comandadas por titulares homens.

Saindo da percepção quantitativa e ocupacional das delegadas na PCGO, a Tabela 3 abaixo vai trazer as classes em que elas estão localizadas, a partir das promoções na carreira. Apesar dessa ascensão estar prevista na Lei Ordinária nº 16.901 de 2010, vislumbra-se que ela não é embasada por critérios objetivos e claros. A promoção faz-se por merecimento ou antiguidade, podendo ser concedido após, no mínimo, 2 anos da admissão (respeitando o estágio probatório de 3 anos). Além disso, a classe “Delegado Substituto” subsiste na classe de ingresso do servidor, sendo a primeira a ser ocupada. Tem-se, a partir da Lei Ordinária nº 16.901 de 2010:

Art. 54. As carreiras de Delegado, Escrivão, Agente de Polícia e Papiloscopista Policial do Estado de Goiás serão estruturadas da seguinte forma: Art. 54: As carreiras de Delegado, Escrivão e Agente da Polícia Civil do Estado de Goiás serão estruturadas da seguinte forma: I – Delegado de Polícia: a) Delegado de Polícia da Classe Especial; b) Delegado de Polícia da 1ª Classe; c) Delegado de Polícia da 2ª Classe; d) Delegado de Polícia Substituto; Parágrafo único. Os cargos de Delegado de Polícia Substituto, Escrivão de Polícia de 3ª Classe, Agente de Polícia de 3ª Classe e Papiloscopista Policial de 3ª Classe constituem as classes iniciais das respectivas carreiras. Art. 72. Promoção é a elevação do servidor de uma classe para outra imediatamente superior àquela em que se encontrava na categoria funcional a que pertence, em sua respectiva série de Classes. Art. 74. A promoção realiza-se pelos critérios de merecimento e de antiguidade de classe, alternadamente, iniciando-se pelo primeiro, e será feita à razão de 2/3 (dois terços) por merecimento e 1/3 (um terço) por antiguidade. Art. 77. Os servidores policiais civis somente poderão ser promovidos após 2 (dois) anos de efetivo exercício na classe a que pertencem, respeitado o interstício de 3 (três) anos de estágio probatório para a primeira promoção.

Tabela 3 – Progressão na carreira

CARREIRAS	TOTAL	HOMENS	MULHERES
SUBSTITUTO	110	84 (76,4%)	26 (23,6%)

CLASSE I	132	102 (77,3%)	30 (22,7%)
CLASSE II	31	26 (83,9%)	5 (16,1%)
CLASSE ESPECIAL	78	54 (69,2%)	24 (30,8%)

(Fonte: Nossa autoria)

Com a tabela acima, é possível de início, considerando o fato de que o Delegado de Polícia Substituto constituiu a classe inicial da carreira, constatar que ingressaram consideravelmente menos mulheres do que homens, assim como promoveram-se também. Além disso, a falta de representatividade feminina nas classes segue a lógica da discrepância de quantidade de homens e mulheres no mesmo cargo.

No que se refere aos anos de ingresso dos 351 delegados analisados, apresenta-se a Tabela 4 com os dados compilados das datas de admissão dos delegados. É possível constatar que significativamente ingressam mais homens do que mulheres na PC GO nos mesmos momentos de admissão.

Sobre a forma de ingresso, informa-se que, após consulta realizada junto ao site da Casa Civil de Goiás, verificou-se que o provimento exclusivamente por meio de concurso público para o cargo de delegado da PCGO teve início com a promulgação da Constituição Federal de 1988, que estabeleceu em seu art. 37, inc. II, que seria necessária a aprovação prévia em concurso público para a investidura em cargo público.

A administração pública direta, indireta ou fundacional, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e, também, ao seguinte: II - A investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração. (BRASIL, 1988, art. 37)

Ainda, ressalta-se que referida conclusão se deu após a leitura e análise das legislações estaduais anteriores à Constituição Federal de 1988, constatando-se que, na Lei estadual n.º 10.624, de 05 de setembro de 1988, que dispõe sobre a criação de cargos de Delegado de Polícia, há a previsão de provimento mediante enquadramento.

Art. 1º - Fica acrescido de 77 (setenta e sete) o quantitativo do cargo de Delegado de Polícia de 3 Classe, integrante do Quadro de Pessoal da Secretaria da Segurança

Pública. Parágrafo único - Os cargos criados por força deste artigo serão providos: I - 17 (dezessete), mediante enquadramento, nos termos do art. 20 da Lei nº 10.461, de 22 de fevereiro de 1988; II - os demais, através de concurso, na força de lei. (GOIÁS, 1988, art. 1º)

Assim, nos termos do art. 20, da lei estadual n.º 10.461, de 22 de fevereiro de 1988, o Comissário de Polícia, bacharel em Direito, aprovado pelo Conselho Superior da Polícia Civil e no Curso de Formação, seria enquadrado no cargo de Delegado de Polícia. Pelo exposto, tem-se que somente a partir de 5 de outubro de 1988, data da promulgação da Constituição Federal é que o provimento dos cargos de Delegado de Polícia do Estado de Goiás se deu exclusivamente por meio de concurso público específico para o cargo.

Art. 20 - Respeitado o disposto no art. 16, os atuais ocupantes do cargo de Comissário de Polícia, bacharéis em direito, após aprovação do Conselho Superior de Polícia, serão inscritos no Curso de Formação de Delegados de Polícia e, se aprovados, enquadrados no cargo de Delegado de Polícia, inicial da carreira, obedecido o critério de classificação. § 1º - Na hipótese da não aprovação no curso de que trata este artigo, os cargos remanescentes serão incluídos no Quadro Suplementar. § 2º - Quando não atendido, pelos atuais ocupantes, o requisito de escolaridade referido neste artigo, poderão ser os mesmos enquadrados no cargo de Executor Administrativo IV, na forma disciplinada pelo art. 25, desde que requeiram no prazo máximo de 60 dias, a contar da vigência desta lei. (GOIÁS, 1988, art. 20)

O ingresso em cargos públicos por meio de concursos públicos pressupõe o imaginário de que necessariamente existirá igualdade de gênero laboral, devido aos critérios objetivos e imparciais do processo seletivo (como conhecimento, habilidades e capacidades) e por ele oferecer a todas as pessoas interessadas a mesma oportunidade de competir pelos cargos. (CSJT, 2017). Entretanto, como já apresentado, as candidatas ainda são afetadas pelo viés cultural e social, estereótipos de gênero profundamente enraizados e barreiras estruturais em termos de acesso às oportunidades, principalmente no que tange o ambiente de trabalho policial (que traduz uma expressamente uma dominação masculina).

Tabela 4- Ingresso dos delegados da PC GO

Ano de ingresso	Total	Homens	Mulheres
1969	1 (100%)	0 (0%)	1 (100%)
1972	1 (100%)	1 (100%)	0 (0%)

1973	1 (100%)	1 (100%)	0 (0%)
1976	2 (100%)	1 (50%)	1 (50%)
1978	1 (100%)	1 (100%)	0 (0%)
1981	2 (100%)	2 (100%)	0 (0%)
1983	1 (100%)	0 (0%)	1 (100%)
1984	3 (100%)	3 (100%)	0 (0%)
1994	2 (100%)	2 (100%)	0 (0%)
1995	5 (100%)	3 (60%)	2 (40%)
1998	1 (100%)	0 (0%)	1 (100%)
1999	6 (100%)	4 (66,6%)	2 (33,3%)
2000	11 (100%)	7 (63,63%)	4 (36,36%)
2004	43 (100%)	30 (69,7%)	13 (30,23%)
2005	2 (100%)	0 (0%)	2 (100%)
2007	1 (100%)	1 (100%)	0 (0%)
2009	34 (100%)	27 (79,41%)	7 (20,58%)
2010	38 (100%)	28 (73,68%)	10 (26,31%)
2011	1 (100%)	1 (100%)	0 (0%)
2014	88 (100%)	72 (81,81%)	16 (18,18%)
2015	1 (100%)	1 (100%)	0 (0%)
2018	1 (100%)	1 (100%)	0 (0%)

2020	57 (100%)	41 (61,19%)	16 (23,88%)
2021	46 (100%)	37 (80,43%)	9 (19,56%)
2023	2 (100%)	2 (100%)	0 (0%)
TOTAL	351 (100%)	266 (75,8%)	85 (24,2%)

(Fonte: nossa autoria)

3.3 A percepção das delegadas sobre a participação na PC GO

Por meio do questionário aplicado junto às delegadas da Polícia Civil do estado de Goiás, é possível aprofundar nas características dessas mulheres, e analisar a forma como compreendem as desigualdades de gênero existentes tanto no ingresso quanto na ascensão, compreendendo também suas relações dentro e fora da instituição. Para isso, foram indagadas sobre a identidade de gênero, a idade, o estado civil, filhos, cor ou raça, deficiência, naturalidade, ano de ingresso, lotação atual ou passada, posição na carreira, promoção e suas perspectivas frente a discriminação de gênero laboral.

O questionário foi respondido por 11% do total de delegadas da PC GO. Das 10 respostas obtidas, todas se identificam como cisgênero, ou seja, possuem a identidade de gênero corresponde ao sexo biológico (Tabela 5). Ainda, as 10 delegadas se identificam de cor/ raça branca, parda ou amarela (Tabela 6) e sem deficiência (Tabela 7). No tocante a faixa etária das delegadas (Tabela 8): 1 tem entre 25 e 29 anos, 3 tem entre 30 e 34 anos, 1 tem entre 35 e 39 anos, 1 entre 40 e 45 anos, 2 entre 45 e 49 anos, e 2 entre 50 e 54 anos (Tabela 8).

As respostas obtidas não abrangem todas as delegadas, ou seja, não representam a totalidade desse grupo. Ser do mesmo gênero (mulher) não é suficiente para garantir uma representação adequada e abrangente de todas as mulheres, pois as experiências e desafios podem variar amplamente entre mulheres de diferentes contextos sociais. Ainda, as respostas não abordam as intersecções com outras questões importantes, como sexualidade, raça/etnia e deficiência, não sendo considerado a diversidade de experiências relacionadas a essas categorias, limitando a compreensão completa das dificuldades enfrentadas pelas mulheres em questão.

Tabela 5- Identidade de gênero

CISGÊNERO	TRANSGÊNERO	NÃO BINÁRIO	TOTAL
10 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	10 (100%)

(Fonte: Nossa autoria)

Tabela 6- Cor ou raça

COR OU RAÇA	QUANTIDADE
BRANCA	7 (70%)
AMARELA	1 (10%)
PARDA	2 (20%)
PRETA	0 (0%)
INDÍGENA	0 (0%)

(Fonte: Nossa autoria)

Tabela 7- Deficiência Física

DEFICIÊNCIA FÍSICA	QUANTIDADE
NÃO	10 (100%)
SIM	0 (0%)

(Fonte: Nossa autoria)

Tabela 8- Faixa etária

IDADE	QUANTIDADE
-------	------------

18-24	0 (0%)
25-29	1 (10%)
30-34	3 (30%)
35-39	1 (10%)
40-45	1 (10%)
45-49	2 (20%)
50-54	2 (20%)
55-59	0 (0%)
60-64	0 (0%)
56-70	0 (0%)

(Fonte: Nossa autoria)

No que se refere à vida pessoal das delegadas, conforme Tabelas 9 a 12, a maioria das participantes são casadas ou em união estável com pessoa de outro sexo (90%), não têm filhos (60%), não nasceram na mesma Unidade da Federação onde trabalham (80%) e reconhecem que tem sua vida pessoal afetada em maior medida que os colegas delegados por esses motivos. (70%).

Ao comparar a percepção dos efeitos na vida pessoal entre as delegadas e os delegados é possível notar uma diferença significativa. Mesmo atuando na mesma carreira, as delegadas enfrentam uma realidade em que têm maiores obrigações relacionadas à vida privada, especialmente em suas responsabilidades domésticas e familiares. Essas obrigações podem exigir que as mulheres desempenhem uma "dupla jornada de trabalho", ou seja, precisem conciliar suas atividades profissionais com as tarefas domésticas e o cuidado com a família. Essa situação pode impor uma carga adicional de responsabilidades às mulheres, levando a impactos em sua vida pessoal e bem-estar.

Tabela 9- Estado civil

ESTADO CIVIL	QUANTIDADE
CASADA OU EM UNIÃO ESTAVEL COM PESSOA DE OUTRO SEXO	9 (90%)
CASADA OU EM UNIÃO ESTAVEL COM PESSOA DO MESMO SEXO	0 (0%)
SOLTEIRA	1 (10%)
VIUVA	0 (0%)
DIVORCIADA	0 (0%)

(Fonte: Nossa autoria)

Tabela 10- Filhos

FILHOS	QUANTIDADE
Não tem filhos	6 (60%)
1 filho	1 (10%)
2 filhos	1 (10%)
3 filhos	0 (0%)
4 ou mais filhos	2 (20%)

(Fonte: Nossa autoria)

Tabela 11- Naturalidade

NATURAL DE GOIÁS	QUANTIDADE
Não	8 (80%)
Sim	2 (20%)

(Fonte: Nossa autoria)

Tabela 12 - Tem a vida pessoal afetada em maior medida que os colegas delegados

SIM	NÃO	TOTAL
7 (70%)	3 (30%)	10 (100%)

(Fonte: nossa autoria)

Conforme dados das Tabelas 13, quanto a faixa de ingresso na PC GO, é possível verificar que todas ingressaram a partir de 2000, sendo 4 entre 2000 e 2010, e 6 entre 2011 e 2021. A partir disso, é possível inferir que houve uma mudança na tendência de ingresso no cargo de delegado na Polícia Civil de Goiás ao longo do tempo, conseguindo agregar um quantitativo de mulheres maior do que comparados aos outros anos.

Tabela 13- Ano de ingresso na PC GO

ANO DE INGRESSO NA PCGP	QUANTIDADE
Até 1988	0 (0%)
De 1989 até 1999	0 (0%)
De 2000 até 2010	4 (40%)
De 2011 até 2021	6 (60%)

(Fonte: Nossa autoria)

Sobre a lotação dessas delegadas na PC GO, os dados seguem a confirmar a teoria de sub-representatividade já apresentada em outros momentos da pesquisa: Apenas 2% das entrevistadas estão em Delegacias Especializadas Estaduais e 1% em Sessão Administrativa, estando o restante de 70% em Delegacias Distritais ou Municipais (Tabela 14).

Tabela 14 - Lotação das delegadas na PC GO

LOTAÇÃO	QUANTIDADE
SESSÃO ADMINISTRATIVA	1 (10%)
DELELEGACIA ESPECIALIZADA MUNICIPAL	0 (0%)
DELEGACIA ESPECIALIZADA ESTADUAL	2 (20%)
DELEGACIAS REGIONAIS	0 (0%)
DELEGACIA MUNICIPAL OU DISTRITAL	7 (70%)

(Fonte: Nossa autoria)

Ademais, indagadas sobre situações em que elas foram submetidas a questionamento machistas e constrangedores, tanto no momento de ingresso na carreira, quanto no momento de promoção, a maioria respondeu positivamente que já vivenciaram essas situações. No ingresso na carreira, 80% (Tabela 15) das entrevistas afirmaram ter vivido alguma violência de gênero, já na fase de promoção, 70% (Tabela de 16).

Tabela 15 - Já foi submetida a questionamentos machistas e constrangedores em alguma fase do concurso para ingresso

SIM	NÃO	TOTAL
8 (80%)	2 (20%)	10 (100%)

(Fonte: Nossa autoria)

Tabela 16 - Já foi submetida a questionamentos machistas e constrangedores na promoção da carreira

SIM	NÃO	TOTAL
7 (70%)	3 (30%)	10 (100%)

(Fonte: Nossa autoria)

Sobre a dificuldade que essas delegadas já encontraram no exercício de suas funções, tanto por reações negativas dos subordinados, quanto pela chefia, a maioria respondeu que já vivenciaram e que enfrentam mais dificuldades. Nesse sentido, 70 % (Tabela 17) das entrevistadas já vivenciou reações negativas por parte dos subordinadas no que se refere ao gênero, e 80% (Tabela 18) acredita enfrentar mais dificuldades no exercício da chefia quando comparado aos colegas homens.

Tabela 17- Já vivenciaram reações negativas por parte dos subordinados por ser mulheres

SIM	NÃO	TOTAL
7 (70%)	3 (30%)	10 (100%)

(Fonte: Nossa autoria)

Tabela 18- Acreditam enfrentar mais dificuldades no exercício da chefia da polícia que os colegas delegados

SIM	NÃO	TOTAL
8 (80%)	2 (20%)	10 (100%)

(Fonte: Nossa autoria)

Quando indagadas tanto sobre a necessidade de criação de políticas públicas estaduais ou nacionais para incentivar o ingresso feminino no cargo de delegado de Polícia Civil, quanto sobre a necessidade de criação de políticas públicas internas que incentivem a ascensão feminina na instituição, 90% das delegadas responderam achar necessário (Tabela 19 e 20). Isso demonstra que elas repudiam um ambiente de trabalho hostil e discriminatório para as mulheres e prezam também por uma equidade de gênero na instituição, em todos os aspectos.

Tabela 19- Aham necessária a criação de políticas públicas internas para o maior incentivo a ascensão feminina dentro da instituição

SIM	NÃO	TOTAL
9 (90%)	1(10%)	10 (100%)

(Fonte: nossa autoria)

Tabela 20- Aham necessária a criação de políticas públicas estaduais ou nacionais para maior incentivo do ingresso feminino na instituição

SIM	NÃO	TOTAL
9 (90%)	1(10%)	10 (100%)

(Fonte: nossa autoria)

No momento em que foram aplicados os questionários, de maneira remota via google-meet, as delegadas tiveram também a oportunidade de descrever alguma violência de gênero já sofrida no ambiente de trabalho, em detrimento a ocupação do cargo. Frente isso, foram relatadas algumas situações chocantes, mas não inesperadas: Mais de uma delegada demonstrou explicitamente angústia em um momento do curso de formação, fase de caráter eliminatório e classificatório do concurso público para delegado de Polícia Civil no estado de Goiás.

Elas relataram que ao final das disciplinas ministradas, somente as mulheres foram convidadas para um café com bate-papo. Preliminarmente, elas perceberam a atitude como um gesto a acolher as poucas mulheres que passaram nas outras fases concurso e chegaram até ali. Entretanto, na reunião, foram instruídas sobre como se portarem na delegacia, sobre as vestimentas adequadas e qual postura deveria ser tomada caso tivesse investidura no cargo. A Delegada X indagou:

Somente nós mulheres tínhamos que nos submeter aquilo? Os homens não? Eu me senti extremamente desrespeitada. Algumas de nós inclusive estávamos em posições acima dos outros colegas homens, e ainda tivemos que passar por essa barbárie. (DELEGADA X, 2023)

Ao analisar essa situação, entende-se que ao instruir as delegadas sobre como se portarem, fica implícito que existe um modelo de comportamento "adequado" para mulheres, sugerindo que elas devem se ajustar a certos estereótipos predefinidos. Ainda, ao impor regras específicas de vestimenta, está-se sugerindo que a aparência delas é mais relevante do que suas habilidades, competências e conhecimentos, perpetuando a ideia de que as mulheres são avaliadas mais por sua aparência do que por suas capacidades profissionais.

Ao enfatizar uma determinada postura a ser adotada, pode-se estar subestimando suas habilidades profissionais e competência para exercer o cargo. Esse tipo de instrução sugere que as mulheres precisam seguir um padrão pré-determinado para serem bem-sucedidas em suas funções, enquanto os homens não são submetidos a essas mesmas expectativas. E por fim, ao reforçar a ideia de que as mulheres devem se portar de forma específica para serem respeitadas e levadas a sério em suas posições de autoridade, está-se criando uma barreira para o desenvolvimento de liderança feminina. Essas instruções podem minar a confiança das delegadas em seus próprios potenciais de liderança e reforçar estereótipos negativos sobre a capacidade das mulheres de ocupar posições de destaque e poder.

Ainda sobre esses depoimentos, a Delegada Z dissertou sobre diversas situações em que sofreu violência de gênero dentro e fora da Instituição:

Ainda durante um curso, um colega candidato, durante uma conversa informal, disse para mim e para uma amiga que ele, com toda sua experiência de anos de polícia em outra corporação, achava mais prudente que nós mulheres, sem experiência, assumíssemos uma Delegacia da Mulher, porque não saberíamos lidar com policiais corruptos que eventualmente encontrássemos em nossas delegacias, alegando que teria grandes chances de entrarmos em grandes problemas por conta disso. Nós questionamos se os colegas homens que também não tinham experiência anterior no meio policial vinham com essa sabedoria de fábrica, se para eles seria mais fácil. Depois de nomeada, esse mesmo colega, agora delegado, realizou uma operação policial. Eu era a única delegada mulher, e nas operações, é de praxe um delegado coordenar a equipe que vai em determinado alvo. Durante o briefing, momento em que o delegado coordenador entrega os envelopes e explica os alvos de cada equipe, ele chamou o meu nome, e em tom de deboche disse: Como a dra é muito operacional (risos), seu alvo é bem tranquilinho. No trabalho, vivenciei também uma experiência desagradável. Apreendemos diversas armas de fogo com um rapaz, e uma delas foi reconhecida por um CAC da cidade como sendo uma arma que ele supostamente teria perdido dias antes. Ele havia saído para caçar, deixou a arma em cima da caminhonete, deu partida e esqueceu dela lá em cima. Não fez ocorrência da perda do objeto, e quando viu que ela havia sido recuperada, tentou me pressionar para devolvê-la. Disse que não havia condições de devolver naquele momento tendo em vista que a situação em que se deu essa suposta perda da arma estava muito estranha (ele poderia ter entregado essa arma ao rapaz preso, por exemplo, então isso precisaria ser melhor analisado). Ele ligou para o meu noivo na época, hoje marido, mesmo sem conhecê-lo, e tentou fazer com que ele me convencesse a mudar de opinião. Meu noivo foi firme em dizer que não se interfere no meu trabalho e que não tem qualquer influência sobre as minhas decisões profissionais. (DELEGADA Z, 2023)

Já a Delegada B, descreveu que em um momento que precisou se afastar do trabalho, durante parte de uma manhã, por apresentar sintomas de intoxicação alimentar, foi indagada pelo seu superior sobre uma suposta gravidez. Ela afirma que se sentiu coagida e que essa pergunta provavelmente não seria remetida aos colegas homens de trabalho, portanto seria uma visível violência de gênero.

Uma consideração importante que deve ser feita, é que muitas das delegadas demonstraram situações em que foram coagidas a se posicionar de determinada maneira pelos seus superiores homens, o que não ocorria com os colegas homens. Também chegaram a descrever situações em que após agirem de maneira abrupta ou nervosa, eram atreladas à tensão pré-menstrual, diminuindo e ridiculizando a sua linha de pensamento, de maneira extremamente exista.

Outra situação que foi apresentada, e que não está presente apenas para o cargo de delegado de Polícia Civil, mas em todas as carreiras públicas, refere-se à interrupção de contagem do prazo no estágio probatório caso a servidora saia de licença a maternidade (180 dias). Ou seja: Caso a servidora se torne mãe e saia de licença a maternidade, fica prejudicada em questões de promoção caso essa seja dada pelo quesito antiguidade, ficando em desvantagem quando comparada aos colegas do sexo masculino, por exemplo, que não enfrentam interrupção em sua progressão na carreira. Sobre isso, a Delegada Y, que está vivenciando essa situação, expressou singelamente sua indignação:

É justo, do ponto de vista do direito adquirido das mulheres, afastar-se do trabalho quando nascem seus filhos sem que para isso fossem prejudicadas em sua carreira. Essa situação é um prejuízo claro causado pela discriminação de gênero e precisa ser corrigido” (DELEGADA Y, 2023)

É evidente que essa situação fere diretamente ao direito fundamental amparado pela Constituição, relacionado à dignidade da mulher, a proteção à família e à criança, e igualdade de gênero. A Carta Magna traz, em seu art. 7º, inciso XVIII: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: Licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias”.

Essa interrupção pode gerar desigualdade de oportunidades e ser considerada uma forma de discriminação de gênero. A licença maternidade é um direito garantido às mulheres para cuidar da saúde e do bem-estar de seus filhos recém-nascidos, bem como para se recuperarem fisicamente do parto. Nesse sentido, é dever da Administração Pública criar todas as condições e envidar todos os esforços para a aplicação do exercício pleno desse direito.

Sobre isso, vê-se necessário a criação e implementação de políticas de igualdade de

gênero internas e externas que garantam a proteção dos direitos das mulheres, incluindo o direito à licença maternidade sem prejuízo à sua carreira. Essas políticas devem ser transparentes e amplamente divulgadas para que todos os colaboradores as conheçam e compreendam. Além disso, seria extremamente necessário também a flexibilidade no trabalho que permita que as mães continuem a progredir em suas carreiras sem sacrificar suas obrigações de cuidar de seus filhos, realizando também programas de sensibilização e treinamento sobre igualdade de gênero para funcionários e gestores é fundamental.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Analisar a participação das mulheres nos quadros de uma instituição policial é de extrema importância no contexto atual da sociedade brasileira, especialmente considerando que historicamente essas instituições têm sido vistas como espaços predominantemente masculinos, ao lado de outros campos como o religioso, político e social. Embora seja um desafio, essa investigação se torna fundamental para compreender como a inserção feminina está se desenvolvendo nesses ambientes no cenário contemporâneo.

Essa presente pesquisa revelou perfeitamente a necessidade e a importância de se estudar sobre os direitos humanos das mulheres: A equidade laboral de gênero é um princípio fundamental que visa garantir igualdade de oportunidades e tratamento justo para mulheres no ambiente de trabalho, fazendo-se uma questão de justiça. Apesar de óbvia essa colocação, a escolha das carreiras pelas mulheres ainda é influenciada por estereótipos de gênero historicamente construídos numa sociedade patriarcal.

Apesar de as mulheres serem mais instruídas do que os homens, elas representam menor índice no mercado de trabalho. E ainda, após conseguirem “vencer” o ingresso no âmbito laboral, elas precisam romper enormes barreiras para se destacarem na profissão e ocuparem posições de poder e liderança.

É importante considerar, de maneira conclusa, que as mulheres presentes nos cargos de chefes de polícia civil, enfrentam tanto uma segregação horizontal, como vertical, devido ao caráter jurídico e operacional da profissão. Ou seja: Elas enfrentam uma tendência de mulheres e homens a serem direcionados para ocupações e profissões diferentes, com base em estereótipos de gênero (profissões masculinas e femininas), mas também enfrentam a sub-representação em posições de liderança e poder dentro da instituição.

Essas disparidades de gênero na distribuição de oportunidades profissionais e avanço de carreira afetam não apenas as mulheres, mas também a sociedade como um todo. Impedir que as mulheres tenham acesso a um amplo espectro de carreiras e ocupem posições de liderança significa desperdiçar talento, conhecimento e habilidades valiosas que poderiam contribuir para o progresso e inovação em diversos setores. Por essa razão, estudar e buscar a equidade laboral de gênero é essencial para construir uma sociedade mais justa, inclusiva e progressista, onde

todas as pessoas possam alcançar seu pleno potencial, independentemente do gênero ao qual pertencem.

Assim, conclui-se que é fundamental incentivar a representatividade feminina em cargos de liderança para promover a igualdade de gênero em uma organização, focando também no desenvolvimento de habilidades de liderança entre as mulheres para eliminar barreiras que dificultem sua ascensão na carreira.

Isso é possível através de políticas públicas externas (governamentais) e institucionais. Como exemplo, torna-se válido apresentar a adoção de medidas afirmativas, como cotas ou metas para representação feminina em determinados cargos ou áreas, que pode ajudar a corrigir desequilíbrios históricos e promover a igualdade de oportunidades.

É importante que as organizações reconheçam que a promoção da igualdade de gênero é uma responsabilidade coletiva, que requer esforços de todos os membros da equipe, líderes e funcionários. Ao implementar essas medidas, pode-se criar ambientes de trabalho mais inclusivos, igualitários e propícios ao crescimento profissional de todas as pessoas, independentemente de seu gênero.

REFERÊNCIAS

ANUÁRIO Brasileiro de Segurança Pública. São Paulo: Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2020. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2020/10/anuario-14-2020-v1-interativo.pdf>. Acesso em: 11 maio 2023.

ARUZZA, Cinzia; BHATTACHARYA, Tithi; FRASER, Nancy. **Feminismo para os 99%: Um manifesto.** Tradução de Heci Regina Candiani. 1. Ed. São Paulo: Boitempo, 2019.

BEZERRA, T. C. E. **Mulheres e políticas públicas: uma análise sob a ótica das lutas pela construção da cidadania. O público e o privado.** 4. Ed. Fortaleza: UEC, 2006.

BEARD, Mary. **Mulheres e poder: Um manifesto.** Tradução de Celina Portocarrero. 1. Ed. São Paulo: Planeta Brasil, 2018.

BIROLI, Flávia. **Gênero e desigualdade.** 1. Ed. São Paulo: Boitempo, 2014.

BIROLI, Flávia; MIGUEL, Luis. **Feminismo e política.** 1. Ed. São Paulo: Boitempo, 2014.

BODENHAUSEN, G. V., e RICHESON, J. A. **Prejudice, stereotyping, and discrimination.** New York: Oxford, 2010.

BONELLI, M. G.; OLIVEIRA, F. L. **Mulheres magistradas e a construção de gênero na carreira judicial.** Novos estudos CEBRAP, v. 39, n. 1, 2020. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-33002020000100143&script=sci_arttext. Acesso em: 05 maio 2023.

BOURDIEU, Pierre. **A força do direito. In: O poder simbólico.** Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1989.

BOURDIEU, Pierre. **Dominação masculina.** 1. Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

BEAUVOIR, Simone. **O Segundo sexo – fatos e mitos**. Tradução de Sérgio Milliet. Ed. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1980.

BRASIL. **Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres: Plano Nacional de Políticas para as Mulheres**. Brasília, 2004.

BRASIL, Glaucíria Mota. **A face feminina da polícia civil: Gênero, hierarquia e poder**. Ceará: UECE, 2005.

BRUSCHINI, Cristina; UNBEHAUM, Sandra. **Gênero, democracia e sociedade brasileira**. 1. Ed. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 2002.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R.; UNBEHAUM, S. Trabalho, renda e políticas sociais: avanços e desafios. **O progresso das mulheres no Brasil** Brasília: Unifem. 2006.

CSJT. **Estudo mostra equidade de gênero no ingresso da magistratura trabalhista**. Disponível em: <https://www.csjt.jus.br/web/csjt/-/estudo-mostra-equidade-de-genero-no-ingresso-da-magistratura-trabalhista>. Acesso em: 04 de agosto de 2023.

COELHO, Nariana; MUZART, Zahidé Lupinacci (Orgs.). **Evolução do feminismo: subsídios para a sua história**. 2 Ed. Curitiba: Imprensa Oficial do Paraná , 2002.

CONNELL, R.; PEARSE, R. **Gênero: Uma perspectiva global**. 1ª edição. São Paulo. NVersos, 2015.

CUNHA, Bárbara Madruga. **Violência contra a mulher, direito e patriarcado: perspectivas de combate à violência de gênero**. XVI Jornada de iniciação científica de direito da UFPR. Curitiba, 2014. Disponível em: Acesso em: 29 de março de 2023.

DEL BAYLE, Jean Louis Loubet. **La Policía: aproximación sociopolítica**. Acento, 1998.

DEVINE, Patricia G. **Stereotypes and prejudice: their automatic and controlled components**. Washington, Dc: Ournal Of Personality And Social Psychology, 1989.

DUARTE, Angelica da Silva; CHERFEM, Carolina Orquiza. **Programa pró-equidade de gênero e raça**. Brasília: SPM, 2016.

FARIA, Regina Helena Martins. **Em nome da ordem: A constituição dos aparatos policiais no universo luso-brasileiro**. Recife: UFP, 2007.

FISKE, S. T., E TABLANTE, C. B. **Stereotyping: Processes and content**. Washington, Dc: Apa, 2015.

FLEURY, Maria Teresa Leme. **Liderança feminina no mercado de trabalho**. CE, Agora é com elas. Vol. 12. GV Executivo, 2013.

FLORES, D. R. S. **Desigualdade de gênero e a questão social: desafios do fazer profissional do(a) assistente social frente às mulheres usuárias da política nacional de assistência social**. Trabalho conclusão curso Bacharel em Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Maria, RS, 2018.

FOUCAULT, M. **Microfísica do poder**. Tradução de Roberto Machado. Rio de Janeiro. 9. ed. Graal, 1990.

FRASER, Nancy. **Reconhecimento sem ética?**. São Paulo: Lua Nova, 2007.

GIRÃO, I. C. C. **Representações sociais de gênero: suporte para as novas formas de organização do trabalho**. Dissertação (Mestrado em Administração) – Centro de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2001.

HIRATA, Helena. **Globalização e divisão sexual do trabalho**. Cadernos Pagu, São Paulo, v. 17/18, p. 139-156, 2001/2002.

HIRATA, Helena et tal. **Dicionário crítico do feminismo**. 2. Ed. São Paulo: FEU, 2009.

HOOKS, Bell. **O feminismo é para todo mundo**. Tradução Bhuvi Libanio. 13. Ed. Rio de Janeiro: Rosa dos tempos, 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Trabalhos domésticos impõem carga de trabalho maior para mulheres**. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-denoticias/noticias/18568-tarefas-domesticas-impoem-carga-de-trabalho-maior-paramulheres>. Acessado em: 15 de março de 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf. Acessado em: 19 de julho de 2023.

JUNQUEIRA, Eliane Botelho. **A mulher juíza e a juíza mulher**. 1. Ed. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 1998.

KERGOAT, Danièle. Le rapport social de sexe – **De la reproduction des rapports sociaux à leur subversion. Les rapports sociaux de sexe, actuel Marx**. Paris: Presses Universitaires de France, n. 30, 2001, p. 85 – 100.

KERGOAT, Danièle. Ouvriers=ouvrières. In: **Critique de l’Economie Politique**, n° 5. Paris, 1978. Publicado também em *Se battre, disent-elles*, Paris, La Dispute, 2012).

LISBOA, M. **O país das mulheres**. In: Revista Rumos, São Paulo, ABDE, n. 180, p. 26-33, jan. 2001.

LOBO, E. S. **A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência**. São Paulo: Brasiliense, 199.

LOPES JUNIOR, Aury. **Direito Processual Penal**. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

LOURO, Guacira Lopes. **Gênero, sexualidade e educação**. 1 Ed. São Paulo: Vozes, 1997.

DANTAS, D.V.; SILVA, F.; MARQUES, M. A. da S. **A evolução da força feminina no mercado de trabalho, em funções que antigamente eram executadas exclusivamente pelos homens.** Maracaí, 2010.

MAGALHÃES, L. R. **O novo papel da mulher.** Revista T&D desenvolvendo pessoas. São Paulo. a. VIII. n. 96. p.14-15, 2000.

MENDES, Gilmar Fererreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de direito constitucional.** 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

MILLET, K. **A política sexual** (pp.9-47). Lisboa: Dom Quixote, 1970.

MIRANDA, R. L. **Inteligência total na empresa: uso integral das aptidões cerebrais no processo empreendedor.** Rio de Janeiro: Campus, 1998.

MONJARDET, Dominique. **O que faz a polícia: sociologia da força pública.** São Paulo: Edusp, 2002.

MOURÃO, Tânia Maria Fontenele. **Mulheres no topo de carreira.** Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2006.

NUCCI, Guilherme de Souza. **Curso de Direito Processual Penal.** 18. ed. Rio de Janeiro: Forense Ltda, 2021.

OLIVEIRA, P. P. **A construção social da masculinidade.** Belo Horizonte: Editora UFMG; Rio de Janeiro: IUPERJ, 2004.

OLIVEIRA, Wanda. **Natalina Maia fala ao DM sobre os desafios de ser a 1ª Mulher Delegada de Polícia de Goiás.** Polícia Civil do estado de Goiás, 2012. Disponível em: <https://www.policiacivil.go.gov.br/noticias/natalina-maia-conta-ao-diario-da-manha-os-desafios-de-ser-a-primeira-mulher-delegada-de-goias.html>. Acesso em: 23 de junho de 2023.

PCGO. **Organograma da Polícia Civil do estado de Goiás**. Polícia Civil do estado de Goiás, 2023. Disponível em: <https://www.policiacivil.go.gov.br/wp-content/uploads/2023/02/organograma-da-pc-janeiro-de-2023.pdf>. Acesso: 24 de junho de 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO— OIT. OIT pede ação urgente para prevenir crise global da economia de cuidado. Disponível em: http://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_633464/lang--pt/index.htm. Acessado em: 25 de março de 2023.

OTINIANO-VERISSIMO, A. D. et al. **Racial discrimination, gender discrimination, and substance abuse among Latina/os nationwide**. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, v. 20, n. 1, p. 43-51, 2014.

PATEMAN, Carole. **O contrato Sexual**. São Paulo: Paz e Terra, 1993.

PEREIRA, Eliomar da Silva. **Introdução ao Direito de Polícia Judiciária**. Belo Horizonte: Fórum Ltda, 2019.

PERROT, M. **As mulheres ou o silêncio da história**. Bauru: EDUSC, 2005.

PEREIRA, Eliomar da Silva; ANSELMO, Márcio Adriano. **Direito Processual de Polícia Judiciária I**. Belo Horizonte: Fórum, 2020.

PINTO, Céli Regina Jardim. **Feminismo, História e Poder**. Rio Grande do Sul: Ufrgs, 2010.

RAGO, M. **Trabalho Feminino e sexualidade**. In: PRIORI, M. Del (Org.). *História das mulheres no Brasil*. São Paulo: Contexto, 1997. p. 578 a 606.

RODRIGUES, Stephane Carvalho; SILVA, Gleiciane Rosa da. **A liderança feminina no mercado de trabalho**. Vol. 1. Revista digital de Administração Faciplac, 2015.

ROLIM, M. **A síndrome da Rainha Vermelha: policiamento e segurança pública no século**

XXI. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2006.

ROBLES, Martha. **Mulheres, Mitos e Deusas: O feminino através dos tempos**. 1. Ed. São Paulo: Aleph, 2006.

ROSEMBERG, André. **A representação da polícia e do policial no Império e na Primeira República**. Brasília: UNB, 2008.

SAMPAIO, M., VENTURINI, M. A., BORGES, V. A. **Incentivos à participação feminina na área da ciência da computação**. *Revista Alomorfia*, 2020.

TAVARES, Silvana; STABILE, Patricia; MARIA, Carvalho. **Direitos Humanos das mulheres: Múltiplos olhares**. 1. Ed. Goiânia: UFG, 2016.

TONANI, A. V. **Gestão Feminina - Um diferencial de liderança mito ou nova realidade**. Agosto de 2011. VII Congresso Nacional de Excelência em Gestão. ISSN 1984-9354. TSE. Disponível em: < https://www.inovarse.org/sites/default/files/T11_0452_2131.pdf > Acessado em: 10 abril de 2023.

SAFFIOTI, H. I. B. **O Poder do macho**. São Paulo: Moderna, 1987.

VERNIERS, C.; VALA, J. **Justifying gender discrimination in the workplace: The mediating role of motherhood myths**. *PloS One*, v. 13, n. 1, p. e0190657, 2018.

VERGÉS, Françoise. **Um feminismo decolonial**. Tradução de Jamille Pinheiro Dias e Raquel Camargo. 3. Ed. São Paulo: UBU. 2021.

VIEIRA, Adriane. **Identidade e Crise de Identidade: Reflexões Conceituais**. In: VIEIRA, Adriane; GOULART, Íris Barbosa. *Identidade e Subjetividade na Gestão de Pessoas*. Curitiba: Juruá, 2007.

WIEVIORKA, M. **O Novo Paradigma da Violência**. *Tempo Social*. Revista de Sociologia da USP. São Paulo: 9 (1), p. 5-41, maio de 1997.

