

Ser mulher policial – vivências de prazer e sofrimento de servidoras da Polícia

Legislativa de uma instituição pública

Being a female police officer – Pleasure and Suffering of Women in the Legislative

Police of a Public Institution

2013

Juliana Werneck de Souza

Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília (UnB), Campus Universitário
Darcy Ribeiro, Instituto Central de Ciências Sul, prédio Minhocão, Brasília-DF,
Brasil.

juwerneck@terra.com.br

Resumo

Esse estudo exploratório buscou investigar, sob o referencial da Psicodinâmica do Trabalho e a perspectiva de gênero, a organização do trabalho, as vivências de prazer e sofrimento e a utilização de estratégias de defesa entre mulheres da Polícia Legislativa Federal. Foram realizadas quatro entrevistas semiestruturadas, gravadas e transcritas integralmente, cujos dados foram tratados por análise dedutiva categorial temática. Definiram-se 5 categorias: Escolha da profissão de Policial Legislativo; O Trabalho na Polícia Legislativa; Prazer e sofrimento no trabalho policial; Estratégias para lidar com o sofrimento; e Gênero e Trabalho Policial. Os resultados demonstraram vivências de prazer, relacionadas à satisfação, senso de utilidade e sentido no trabalho e de sofrimento criativo, evidenciado nas percepções de insegurança, vulnerabilidade ao risco, frustração e desvalorização, relacionados à falta de condições ideais de trabalho, interferência política e falta de reconhecimento. Há relatos do impacto do trabalho na saúde e risco de acidentes, sobretudo nas atividades de contenções de multidão e na de proteção de autoridades. Houve variações na percepção de preconceito de gênero, sendo normalizada a necessidade de comprovarem sua competência, que não é admitida *a priori*, e de “conquistarem” seu espaço. Verificou-se o uso de estratégias individuais para lidar com o sofrimento, tais como racionalização, compensação e negação. A virilidade evidencia-se como uma estratégia frequente e útil no exercício das atividades e nas relações socioprofissionais, pela natureza do trabalho e pelos estereótipos relacionados à profissão. Outras pesquisas devem ser realizadas para confirmar e aprofundar esses resultados.

Palavras-chave: Psicodinâmica do Trabalho - trabalho policial – gênero – prazer e

sofrimento

Abstract

This exploratory study intended to investigate, within the framework of the Psychodynamics of Work and Gender perspective, the organization of work, the experiences of pleasure and suffering and the use of defensive strategies among women of Federal Legislative Police. Four semi-structured interviews were performed. They were fully recorded and transcribed and the data were treated by deductive thematic categorical analyzes. Five categories were defined: Career choice of Legislative Officer, The Work in the Legislative Police; Pleasure and suffering in the police work; Strategies for dealing with suffering, and Gender and Police Work. The results showed experiences of pleasure related to satisfaction, sense of usefulness and meaning of work and creative suffering, evidenced by perceptions of insecurity, vulnerability to risk, frustration and unappreciation related to the lack of optimal conditions for carrying out the work, political interferences and lack of recognition. There are reports of the impact of work on health and risk of accidents, especially in the contentions of crowd and protection of authorities activities. There were variations in the perception of gender bias, being normalized the need to prove their competence, which is not considered *a priori*, and to "earn " their space. It was verified the use of individual strategies to deal with suffering, such as rationalization, denial and compensation. Virility is evident as a common and useful strategy in the performance of activities and in the socio-professional relations, due to the nature of work and the stereotypes related to the profession. Further research should be conducted to confirm and extend these results.

Key words: Psychodynamics of Work – Police work – Gender – Pleasure and Suffering

1. Introdução

Este estudo exploratório busca conhecer, sob a perspectiva de gênero e o referencial da psicodinâmica do trabalho, a organização do trabalho de mulheres da Polícia Legislativa, suas vivências de prazer e sofrimento, incluindo os impactos do trabalho sobre a saúde, e as estratégias utilizadas para lidar com esse sofrimento.

Segundo Mendes (2013), adotar uma concepção psicodinâmica para estudar as relações entre prazer-sofrimento e saúde no trabalho implica investigar o processo de construção da subjetividade nos contextos de trabalho. Pressupõe que o trabalhador é sujeito de sua história, cujas ações são fundamentais nas situações de trabalho.

1.1. A Psicodinâmica do Trabalho

A Psicodinâmica do Trabalho surge dos estudos de psicopatologia do trabalho empreendidos pelo médico ergonomista e psicanalista Christophe Dejours ao perceber que a grande parte dos trabalhadores conseguia manter-se “normal” e trabalhando, apesar das adversidades e do sofrimento decorrente das organizações do trabalho. Ao desviar o foco da sua investigação da patologia para a normalidade, viu-se levado a propor um novo campo de pesquisa. (Dejours, 2007; Lancman & Sznelwar, 2011)

E o que surgiu de suas investigações é que os indivíduos desenvolvem estratégias – individuais e coletivas - para lidar com o sofrimento e continuar realizando seu trabalho. Trabalho este que, muito mais do que fonte de subsistência, é um dos “grandes alicerces de constituição do sujeito e de sua rede de significados”. Ou seja, além de função social e econômica, o trabalho é detentor de uma importante função psíquica. A centralidade do trabalho na construção da identidade dos sujeitos, na mediação entre o singular e o coletivo e o seu impacto na saúde dos sujeitos são premissas da psicodinâmica do trabalho. O trabalho é um gerador de saúde ou de adoecimento, jamais podendo ser considerado neutro. (Dejours, 2007; Lancman & Sznelwar, 2011)

Molinier (2013) observa que o objeto de estudo da psicodinâmica do trabalho não é tanto o trabalho, no sentido objetivo do termo, mas o processo subjacente, os três poderes do trabalhar: transformar o mundo, objetivar a inteligência, transformar o sujeito. Pelo trabalho, o sujeito não transforma apenas o mundo ao produzir bens e serviços, mas transforma a si próprio.

Segundo Mendes e Araújo (2012), o objeto da psicodinâmica do trabalho é analisar a relação entre trabalho e trabalhar, com o foco na organização do trabalho e suas dimensões cognitiva, afetiva, intersubjetiva, política e ética, nos aspectos visíveis e invisíveis, tomando como base o prescrito e o real do trabalho. Além disso, identificar como os sujeitos constroem estratégias para enfrentar esse real, quais são as vivências de prazer e sofrimento, os processos de subjetivação, as patologias e as dinâmicas de saúde-adoecimento.

A organização do trabalho comporta duas dimensões básicas: a divisão técnica do trabalho – quem realiza o quê e como e a divisão social e hierárquica do trabalho – representada pelas formas de comando e coordenação, níveis de responsabilidade e autonomia e avaliação do trabalho. (Molinier, 2013). Quando essa organização do trabalho é de tal forma inflexível, desagregada das necessidades do trabalhador, dessintonizada de seus desejos, esperanças e projetos, ou seja, quando a relação ser humano– trabalho é bloqueada, ela age sobre o aparelho psíquico da pessoa e faz emergir um sofrimento que pode ser porta de entrada para a descompensação física ou mental. Por outro lado, quando há um campo de ação para que o trabalhador concretize suas aspirações, ideias e desejos, ele pode ser até favorável à saúde, tanto física como mental. (Dejours, 1986; Dejours, 1992)

O prescrito do trabalho consiste nas elaborações prévias, nas normas e nos comandos que os trabalhadores devem seguir. Porém entre o trabalho prescrito e o que se efetiva

de fato – o real do trabalho, o trabalho vivo, existe um hiato, uma lacuna jamais preenchida e geralmente causadora de ansiedade e sofrimento (Dejours, 2012, p. 38). Ferreira (2013) destaca que a experiência do real no trabalho evidencia o fracasso das prescrições, estabelece desafios à compreensão e ao fazer humanos. É uma experiência da verdade que mobiliza o sujeito à ação.

A dinâmica da mobilização dos sujeitos para o trabalho apoia-se essencialmente no par contribuição – retribuição, ou seja, o sujeito espera uma retribuição em resposta à sua contribuição para o trabalho. Uma das premissas centrais da psicodinâmica do trabalho consiste na relação entre a psicodinâmica do reconhecimento e a conquista da identidade. (Dejours, 2007; Lancman & Sznelwar, 2011). Inicialmente, o reconhecimento refere-se ao registro do fazer, do trabalho em si; depois se destina para o registro do ser e, neste momento encontra-se a possibilidade do fortalecimento de sua identidade e da construção do senso de pertença a uma coletividade. Esse reconhecimento é de duas ordens: julgamento de utilidade (econômica, social e técnica), proferido pelos superiores hierárquicos e clientes ou de beleza, proferido pelos pares ou comunidade de pertença e que representa tanto a conformidade às artes do ofício, quanto à originalidade e à distinção da obra, como reconhecimento de sua natureza singular. (Lima, 2013)

A mobilização subjetiva emerge diante das exigências e constrangimentos da organização do trabalho e por isso demanda um investimento físico, cognitivo e afetivo. É o modo de o trabalhador se engajar no trabalho, empregar e expandir sua subjetividade. Duas dimensões fundamentais dessa mobilização são a inteligência prática e a cooperação, postas como condições para a construção do coletivo de trabalho. Dessa forma, ao levar o trabalho para o espaço público e construir a cooperação, possibilita-se que o trabalho seja conhecido e reconhecido. (Mendes, 2013).

O sofrimento no trabalho pode ser descrito como uma vivência individual e/ou compartilhada, muitas vezes inconsciente, de experiências dolorosas como angústia, medo e insegurança provenientes dos conflitos entre as necessidades de gratificação do corpo-mente e as restrições impostas pela organização do trabalho. Alguns de seus indicadores são desgaste, cansaço, ansiedade, frustração, tensão emocional, desânimo, sobrecarga, estresse no trabalho, desvalorização e sentimento de incompetência diante das pressões para atender as exigências de desempenho e produtividade. Já o prazer pode se expressar como sentimentos de satisfação, gratificação, orgulho e identificação com um trabalho que atende às necessidades profissionais e a liberdade, definida como a percepção de estar livre para pensar, organizar e falar sobre o trabalho. (Mendes, 2013)

1.2.O risco no trabalho

O risco no trabalho está presente em todos os tipos de ocupações profissionais, em maior ou menor grau, mas em algumas categorias estão relacionados à própria integridade física, como é o caso do pessoal da construção civil, pesca em alto-mar, trabalhos em profundidade, indústria petroquímica (e do trabalho policial e militar). De maneira geral, esses riscos são externos ao sujeito e inerentes ao trabalho, ou seja, independem da vontade do trabalhador; e coletivos, enquanto as medidas de proteção são geralmente individuais - dispositivos individuais de proteção. Ou seja, quase sempre há um risco residual, que não é completamente eliminado pela organização do trabalho, e que deve ser assumido individualmente (Dejours, 1992).

O medo no trabalho surge dessa oposição entre a natureza coletiva e material do risco residual e a natureza individual e psicológica da prevenção a cada instante de trabalho. Contra este medo e a impressão dolorosa de que deve ser assumida individualmente, os trabalhadores elaboram defesas específicas. Quando são muito eficazes, praticamente

não se encontra mais nenhum traço de medo no discurso do trabalhador. (Dejours, 1992)

As defesas permitem os trabalhadores permanecerem no plano da normalidade e, assim, continuarem trabalhando. Os mecanismos psicológicos mais frequentes nas estratégias defensivas são a negação (nega-se que a organização do trabalho é fonte de sofrimento, responsabilizando-se os indivíduos) e a racionalização (justificativas para as adversidades do trabalho). Se por um lado as defesas atuam como proteção, do outro elas produzem alienação e evitam a emancipação dos trabalhadores, podendo ser exploradas em benefício da organização do trabalho. Ademais, podem ter sua eficácia esgotada, uma vez que não há transformação das condições geradoras de sofrimento. Também apresentam o risco de transformar-se em ideologia defensiva, quando os esforços do coletivo concentram-se em defender a própria estratégia, relegando a defesa do sofrimento a um plano secundário. (Moraes, 2013).

1.3. Psicodinâmica e Gênero

O conceito de gênero (*gender*) surgiu nos Estados Unidos nos anos 1960, empregado por médicos e psicólogos para distinguir as diferenças biológicas inatas entre os sexos dos atributos de gênero que são adquiridos pela socialização. No decorrer dos anos 1970, as feministas introduziram o conceito de *gender* como conceito crítico com vistas à desconstrução das ideologias e práticas patriarcais fundadas na naturalização das mulheres e de suas obras. (MOLINIER, 2013).

Um conceito central no contexto dos estudos de gênero é o da divisão sexual do trabalho, que decorre de como se organizam histórica e culturalmente as relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Ela se baseia em dois princípios organizadores: o princípio da separação (há trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico,

que atribui maior valor ao trabalho masculino (fruto de qualificação técnica) em relação ao trabalho feminino (associado a características femininas) (Hirata e Kergoat, 2007; Molinier, 2013). Ou seja, o gênero traz consigo uma lógica segundo a qual os homens são reconhecidos como homens pelo que fazem, enquanto as mulheres são reconhecidas como mulheres pelo que são. (Molinier, 2013)

A autora destaca que os fundamentos teóricos da psicodinâmica e suas primeiras descobertas empíricas foram estabelecidos em um quadro de referência no masculino e no neutro, quando a questão de saber se a teoria da psicodinâmica do trabalho era heurística para compreender também as situações vivenciadas pelas mulheres ainda não era considerada.

Oliveira (1999) defende que pensar a mulher como trabalhadora é pensá-la na sua integralidade, como sujeito da produção e da reprodução. A assimetria necessária e relativa aos direitos e às condições de trabalho dos homens e mulheres não pode ser considerada neutra. As mais diversas formas concretas de existência (muitas vezes consideradas invisíveis) e das representações de trabalho e saúde incluem formas de adoecer e morrer que só podem ser compreendidas se levadas em consideração as relações de gênero, sempre suscetíveis às transformações culturais.

1.4. A Polícia Legislativa e a/o Policial Legislativo

As origens da polícia legislativa remontam à Roma clássica, quando já existia uma separação dos poderes, cada qual com suas respectivas polícias. Tal estrutura tinha a finalidade de preservar a independência dos poderes, sobretudo do Senado, que era formado pela nobreza da época e não podia confiar a segurança de seus membros a guardas leais ao imperador. (Gonçalves, 2005)

No Brasil, desde a Constituição Política do Império, de 1824, existe a previsão de que a cada uma das Câmaras compete “regular o serviço de sua polícia interna”, previsão

seguida em todas as cartas magnas da República. A Constituição Federal de 1988 estabeleceu em seu artigo 51, inciso IV, que compete privativamente à Câmara dos Deputados “dispor sobre sua organização, funcionamento, *polícia*, (...)” e, no artigo 52, inciso XIII, que compete privativamente ao Senado Federal “dispor sobre sua organização, funcionamento, *polícia*, (...)”. (Gonçalves. 2005)

A Resolução n. 18/2003 da Câmara dos Deputados transformou a antiga Coordenação de Segurança Legislativa em Departamento de Polícia Legislativa (Depol) e definiu a estrutura e as competências do órgão. Atualmente o Depol é dividido em quatro Coordenações: de Apoio Logístico (responsável pela prevenção e combate a incêndios; controle e cadastramento de veículos; identificação funcional; controle de armas e equipamentos); Segurança Orgânica (atividades de policiamento e vigilância, inclusive eletrônica, nas dependências da Câmara dos Deputados e nas áreas externas sob sua responsabilidade, que inclui estacionamentos e apartamentos funcionais dos parlamentares); Polícia Judiciária (realização de investigações, inquéritos, perícias, sindicâncias e atividades de inteligência); Operações Especiais (segurança do Presidente; segurança de dignitários e testemunhas; controle de multidões; e operações especiais, tais como detecção de artefatos explosivos, resgate e abordagem perigosa), além de um Serviço de Administração.

Santos (2007) destaca que uma peculiaridade distintiva da polícia legislativa é o seu caráter de completude. É ao mesmo tempo preventiva e repressiva – o que vem sendo denominado “Polícia de Segurança”. Esta exerce uma função ostensiva, de caráter preventivo, ao impedir que condutas anti-sociais afetem a ordem pública e, por outro lado, atua como órgão auxiliar da justiça, exercendo a função de polícia judiciária, desenvolvendo atividades de apuração das infrações penais e captura dos agentes do crime, numa atuação tipicamente repressiva. Além disso tem uma atribuição adicional,

pois exerce atividades de segurança de dignitários ao planejar e coordenar a proteção e a segurança pessoal de autoridades da Câmara e de outras que se encontrarem em suas dependências.

2. MÉTODO

Foram realizadas 4 entrevistas com mulheres policiais, lotadas no Departamento de Polícia Legislativa, no período de abril a agosto de 2013, em salas de reunião da própria instituição. As entrevistas foram integralmente gravadas em áudio e seu conteúdo posteriormente transcrito. Todas as participantes leram e assinaram previamente Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Os critérios de seleção das participantes foi, além do sexo feminino e do cargo de “Técnico Legislativo - Atribuição Agente de Polícia Legislativa”, o voluntariado, a diversidade de local de trabalho e de tempo de Casa.

As entrevistas duraram de 35 minutos a 1 hora e 10 minutos. Dentre as quatro participantes, com idades entre 30 e 45 anos de idade, duas possuem mais de 15 anos no cargo e duas têm menos de 5 anos no cargo. Todas possuem graduação de nível superior e curso de especialização e seus salários variam entre 18 e 30 salários mínimos. No momento da entrevista, duas estavam lotadas em áreas operacionais e duas em áreas administrativas e todas trabalhavam apenas em horário diurno, em escalas fixas de segunda à sexta-feira.

Para a realização das entrevistas individuais semi-estruturadas, foi elaborado um roteiro que abordava o processo de escolha da profissão de Policial Legislativo, a descrição do trabalho (rotinas, tarefas, relações socioprofissionais, divisão do trabalho etc), aspectos de prazer e sofrimento no trabalho, estratégias para lidar com o sofrimento, impacto do trabalho na saúde e as percepções de ser mulher e trabalhar em um órgão hegemonicamente masculino.

Os dados foram tratados por análise de conteúdo do tipo categorial temática. Com base na proposta de Bardin citada em Oliveira (2008), a análise foi realizada em três etapas cronológicas: pré-análise, exploração do material (leitura flutuante) e tratamento dos resultados, inferência e interpretação, que resultaram em cinco categorias: Escolha da profissão de Policial Legislativo; O Trabalho na Polícia Legislativa; Prazer e sofrimento no trabalho policial; Estratégias para lidar com o sofrimento; e Gênero e Trabalho Policial.

3. RESULTADOS

Categoria 1: A Escolha da Profissão de Policial Legislativo

A escolha profissional primeiramente se dá pela carreira de servidor público, que garantiria boa remuneração, estabilidade e qualidade de vida e depois pela carreira de policial. Para nortear essa escolha, foram citadas identificação prévia com áreas relacionadas à investigação, à prevenção, à atividade física e ao direito, ou à atividade policial propriamente dita e também mencionada a familiaridade pela existência de familiares e amigos/as da área policial. Há também relato de não identificação com a atividade policial o que levou a uma busca interna por setores e atividades mais administrativas.

- Minha preocupação era ter qualidade de vida e estabilidade, ser bem remunerada.

- Eu já gostava de atirar (...), eu sempre gostei de luta, eu tenho muitas amigas que são policiais.

Categoria 2: O trabalho no Departamento de Polícia Legislativa

Foram pesquisadas algumas das áreas de atuação profissional no âmbito do Departamento de Polícia Legislativa, quais sejam as de segurança orgânica, que envolve todo o policiamento ostensivo no âmbito das dependências da instituição; as de

operações especiais, que envolvem a segurança presidencial, de autoridades e de investigação e inquéritos; as de vigilância eletrônica e controle de identificação. Os/as agentes são lotados/as em setores específicos, mas sempre que se faz necessário, são convocados para uma mesma missão, como a contenção de multidões ou dar apoio nos Plenários, mesmo os/as que estão em áreas administrativas (com exceção das pessoas que tenham alguma restrição). O trabalho administrativo que envolve o trabalho policial propriamente dito também é extenso e ocupa grande parte da agenda de muitas pessoas, inclusive das entrevistadas. Trata-se da elaboração de expedientes solicitando providências (materiais, relacionadas a eventos, viagens, treinamentos etc), comunicando ocorrências, a confecção de planilhas e relatórios periódicos e o acompanhamento da agenda parlamentar e de eventos institucionais, a fim de subsidiar as operações policiais. É ampla e recorrente a queixa quanto a déficit de pessoal, materiais e equipamentos (sistemas de informática, de vigilância, equipamentos de proteção e segurança e armamentos). Mencionam haver uma dificuldade de aquisição de certos materiais e equipamentos, às vezes consequente da não-compreensão adequada pela área administrativa do que é o trabalho da Polícia Legislativa e de sua importância ou pelo caráter político e democrático da Instituição que não “combinaria” com o uso por seus agentes de armas e equipamentos de proteção, como coletes, capacetes e tonfas, sobretudo sob as câmeras de TV. Apesar disso, todas têm uma visão positiva e consideram que o Departamento tem melhorado progressivamente ao longo dos últimos tempos, inclusive quanto às condições de trabalho. Consideram o trabalho amplo, complexo e importante e que a polícia legislativa diferencia-se de outras polícias, tendo características muito específicas, pois não são somente uma polícia ostensiva, também tendo um caráter de relações públicas e uma necessidade de negociar constantemente, de saber fazer o uso progressivo da força, de lidar com uma clientela diversificada

composta por autoridades, servidores e centenas de pessoas que diariamente circulam pelas dependências, como cidadãos manifestantes ou turistas. Caracterizam-se como uma polícia de ciclo completo, que trabalha todas as vertentes de uma polícia – prevenção, policiamento, investigação, mas que nem sempre isso é valorizado pelo restante da Casa. Reconhecem o incremento e o aumento no incentivo nos processos de formação e capacitação, mas que ainda há déficit e necessidade de melhorias, tanto em número quanto em frequência. Relatam uma flexibilidade de mudança interna de escalas de trabalho e de atribuições dentro do Departamento, que é vista de maneira positiva, pois possibilita conciliação da atuação profissional com demandas pessoais (questões relacionadas à saúde, maternidade, organização familiar), ou negativa, geradora de instabilidade, quando decorre das frequentes mudanças na diretoria do Departamento que se refletem em mudanças em todos os níveis hierárquicos e setores. Referem uma dose de competitividade e de busca pelo poder no Departamento; falta de cooperação pontual por parte de alguns colegas, além do consenso de que na hora da necessidade, todos se unem para realizar o trabalho coletivo de contenção de multidões, prevenção de conflitos e manutenção da ordem e da segurança das pessoas e do patrimônio. Há menções contraditórias sobre a existência de conflitos geracionais entre servidores de concursos distintos, em que a idade, a formação, a relação com o trabalho policial são diferenças ressaltadas e aparecem como apelidos, brincadeiras e críticas. Entendem a necessidade da prontidão para agir e o risco como parte inerente do trabalho policial, que *“muitas vezes sai pancadaria mesmo e que todos estão sujeitos a se machucar”*.

Verbalizações:

- *Convocou, tem que tá pronto a qualquer momento.*

- *Na hora H todo mundo tá junto.*

- Comparando com outras polícias a gente tem até uma estrutura boa, (...) todo mundo tem que tá armado porque trabalha fora da Casa e existem situações de risco real, no caso de um assalto, de atentado, de uma situação assim, a gente já teve incidentes que já aconteceram, então a gente tem armamento, a gente tem munição.”

Categoria 3: Prazer e Sofrimento no trabalho policial

Entre as vivências de prazer citam o aumento da autoridade, da auto-estima, da valorização e do reconhecimento decorrentes da transformação da Coordenação de Segurança Legislativa em Departamento de Polícia Legislativa e a satisfação quando conseguem realizar um trabalho bem feito, experimentar a sensação do dever cumprido, seja por contribuir para um processo de investigação, evitar um conflito, proteger alguém ou um patrimônio ou evitar um dano maior. As vivências de sofrimento decorrem da realização de trabalhos repetitivos (relacionados à digitação), da alta carga de trabalho e sensação de sobrecarga, do tempo que necessitam passar na mesma posição, geralmente em pé (o que leva a problemas de articulações, sobretudo de joelhos, dores nas costas, etc), do fato de trabalharem sob câmeras o tempo todo, da interferência política nas questões de segurança, do sentimento de desrespeito e discriminação. Também citam a frustração de muitas vezes não conseguirem realizar um trabalho bem feito por falta de condições – quantitativo de pessoal, equipamentos e materiais adequados e em número suficiente.

O medo e o risco são presentes e geradores de sofrimento, mas não há espaços coletivos de discussão para se abordar essa questão, que passa velada entre os membros e não é assumida por todos/as. A sensação de discriminação e de falta de reconhecimento pela Casa da importância do trabalho policial e dos riscos à que estão submetidos é reiterada diversas vezes e também é motivo de tristeza. A instabilidade decorrente das mudanças frequentes da diretoria também foi citada como fator de desgaste.

Verbalizações:

- *Tô cansada, tô cansada, tô bastante cansada!*

- *Já ouvi muito desaforo, tipo “sou eu que pago seu salário, quem você pensa que é?”*

- *O lado bom é como no dia das manifestações, né? Você sente que você faz falta, que você aqui você protege, você colabora, você faz a sua parte.*

- *Teria que ter um armamento melhor e a gente não tem, até porque você precisa comprovar para a Casa. Então você imagina é uma Casa política e tal e tem um perfil de serviço público e de repente você está pedindo um armamento assim ou assado “nossa, para que um armamento desse?” Mas as pessoas exatamente por desconhecerem a nossa realidade, elas acham que não tem necessidade, só quem tá trabalhando, tá entrando numa situação de risco, tá vendo uma situação de assalto, é que sabe a necessidade, então essa é a parte complicada.*

Categoria 4: Estratégias para lidar com o sofrimento

Para lidar com os sofrimentos advindos da tensão inerente à atuação policial e aos enfrentamentos e conflitos, das falhas tecnológicas, da falta de recursos, dos conflitos com membros da equipe, com a administração ou com superiores hierárquicos, da interferência política, dos desaforos e agressões provenientes do público, dos sentimentos de discriminação, desvalorização e sobrecarga, as servidoras lançam mão de estratégias diversas, como o esforço de acostumar-se, de normalizar, minimizar os sentimentos ou os fatos, de não pensar ou de racionalizar, de manter um olhar esperançoso para o futuro, além do uso da força e da autoridade, que são notadas por meio de verbalizações como “faz parte e você está ali para trabalhar”, “em todo lugar é assim”, “vai melhorar”, “é assim mesmo”, “já acostumei”.

- *Eu já acostumei. Já acostumei a lidar com isso. Eu só preparo o relatório, explico os motivos e mando de volta.*

- *A gente tem que contar até mil, respirar fundo, mas também se passar demais dos limites, a gente dá voz de prisão.*

- *Na hora acho que nem dá tempo de pensar muito não. (...) a gente simplesmente age, a gente se joga na frente e vai.*

- *Mas faz parte, eu acho que é um processo e eu sou otimista. Acredito que vai sempre melhorar.*

Categoria 5: Gênero e trabalho policial

Há concordância de que as mulheres são necessárias em todos os setores, pois há trabalhos que são realizados preferencialmente por elas – revista feminina, proteção de autoridades femininas, e que, por isso, acabam sendo disputadas – inclusive por órgãos externos (várias já receberam convites), uma vez que o quantitativo numérico é baixo. Dependendo da área ou atividade é difícil conciliar o trabalho e a agenda policial e a condição de mulher, mãe, esposa, portanto várias preferem trabalhar no “expediente”, com horário fixo todos os dias da semana. Há divergência quanto à assunção da existência de preconceito e discriminação de gênero em relação aos pares: enquanto algumas negam outras afirmam que existe, mas que é vencido quando se demonstra um bom trabalho, que elas passam a ser respeitadas, é preciso conquistar o seu espaço. Há relatos sobre a existência de “cantadas” e “gracinhas”, durante o exercício do trabalho, especialmente durante as operações, quando estão mais expostas. Quem nunca sofreu relaciona isso à postura pessoal. Outras “causas” atribuídas a essas atitudes masculinas são a impressão que causavam, pelo uso do uniforme, de serem funcionárias terceirizadas (no passado) e que, portanto, “algumas pessoas *achavam que estavam numa posição superior e que tinham direito de dar cantada*” ou que tal fato não tem razão específica nem relacionada à sua função policial, mas sim que “*toda mulher está sujeita a esse tipo de abordagem*”. Quanto à divisão de tarefas, acreditam que

atualmente não exista diferenciação, que nos embates ocorridos durante as manifestações, há mulheres na linha de frente. Afirmam que os colegas eventualmente têm uma postura de proteção em relação a elas, de tentar poupá-las, mas isso não é visto como expressão de preconceito. Quanto à ocupação de posições de comando, há relatos de enfrentamento de resistências iniciais, mas que também são abrandadas, após as provas de competência.

Verbalizações:

- Às vezes têm que viajar, ficar uma semana fora, então prá mulher é mais complicado, né, não é toda mulher que quer.

- Quando eu comecei, (...) eu senti a dificuldade, a resistência, faz parte, né, e quando você começa a trabalhar, as pessoas não acreditam, as vezes dificultam para você, em parte, mas você insiste um pouquinho, mostra que você pode trabalhar, conquista isso, porque na verdade você conquista, né? Normalmente os colegas não criticam muito na sua frente, mas depois você fica sabendo dos comentários, ‘ah, não vai dar conta!’, ‘ah, quero só ver!’, ‘pago prá ver!’...

4. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os resultados obtidos sobre os fatores motivadores para a escolha da carreira de policial legislativo coincidem com os achados na literatura em relação a outras categorias policiais. Bourguignon et al citados por Ely (2007), ao realizar estudo com policiais civis do Espírito Santo, ressaltam como aspectos motivadores a imagem que ser policial desperta nos indivíduos, representação construída a partir da atuação do personagem em filmes. Além disso, citam a motivação gerada pela necessidade de sobrevivência, justificada pelos salários que atualmente são bastante atrativos para a maioria da população, o fato de que históricos de familiares na carreira policial despertam o

interesse ou a aproximação com a área, por intuir um sentimento de familiarização com a polícia e, por fim, menciona também a vocação como um elemento incentivador para o ingresso na carreira policial.

Embora três das quatro entrevistadas tenham relatado um sentimento de identificação profissional, nenhuma delas pensara em tornar-se policial como uma primeira opção de carreira, sendo todas oriundas de formações e profissões diversas.

Bittner (2003) ao relatar o desenvolvimento da carreira de policial nos Estados Unidos conta que, inicialmente, o perfil requerido para a pessoa que iria “combater o crime de rua”, ou seja dos agentes operacionais, eram as “virtudes másculas da honestidade, lealdade, agressividade e a coragem visceral”, não sendo requerida formação especializada, nem senso crítico, o que levou a uma percepção geral de que o trabalho policial era masculino e de nível relativamente baixo. Não é de estranhar que esses estereótipos relacionados ao trabalho policial permaneçam no imaginário social, ainda que nos últimos anos tenha havido um grande movimento de profissionalização da polícia, somado ao incremento da complexidade do trabalho policial, que também foi observado no órgão em tela.

O Depol é composto de 233 servidores, sendo 224 pertencentes ao cargo de Agentes de Polícia Legislativa e destes, 208 homens e 16 mulheres. Metade das agentes estão lotadas em áreas cujas atividades são essencialmente administrativas – Apoio Logístico e Serviço de Administração. (Tabela I). E das que estão em áreas operacionais, muitas realizam a parcela do trabalho administrativo e de planejamento das operações.

Minayo e Souza (2003, p. 79) citado por Ely (2007, p. 53) já afirmaram, ao observar a Polícia Civil do Rio de Janeiro, que “embora esteja havendo evolução positiva no engajamento do sexo feminino nos vários setores da corporação, as atividades-fim continuam sendo, predominantemente, um trabalho ‘para homens’”, o que também foi

observado nas unidades da Polícia Federal em Santa Catarina, onde, em 2006, verificou-se que 38,46% do grupo das mulheres ocupavam cargos da carreira administrativa.

Houve unanimidade na percepção de aumento do prestígio profissional, do sentimento de auto-estima e de valorização após a transformação do cargo de agente de segurança em agente de Polícia Legislativa e da criação do Departamento de Polícia Legislativa, acompanhado da definição de atribuições e prerrogativas inerentes ao cargo, à semelhança de outras polícias, além do incremento da qualificação profissional, tanto requerido para ingresso no cargo, pela dificuldade do concurso de provas teóricas e práticas, quanto a partir da posse, com cursos destinados à formação, aperfeiçoamento e atualização.

Dentre as prerrogativas adquiridas, estão o porte de carteira de identificação funcional, com fé pública, válida em todo o território nacional como documento de identidade civil; o porte de arma em todo o território nacional, o ingresso e trânsito com franco acesso em qualquer recinto público ou privado; o uso privativo do emblema e de uniformes operacionais; o cumprimento de prisão cautelar ou definitiva em dependência separada, isolado dos demais presos. (Resolução n. 23)

Quanto à qualificação, atualmente o curso de formação para Policial Legislativo na instituição é oferecido para todos os servidores recém-empossados e compreende uma carga horária de trezentas e oitenta horas distribuídas entre disciplinas teóricas e práticas, em cinco áreas temáticas, com forte ênfase para as disciplinas relacionadas às questões de segurança pública e gestão de conflitos e eventos críticos, mas aborda outras áreas do saber, inclusive habilidades de relacionamento e saúde no trabalho (Anexo – Tabela I).

Walker citado por Batitucci (2011), em referência à reforma e à profissionalização das polícias, salienta que a construção de um status profissional consistiria basicamente em

três dimensões: conhecimento profissional, autonomia e um ideal de serviço. Como corolário dessas inovações, verificaram-se o surgimento das academias ou escolas de instrução; a centralização das operações; o desenvolvimento de uma carreira profissional por meio da qual o/a servidor/a público/a poderia vislumbrar seu futuro e desenvolver fidelidade organizacional; a necessidade de melhorar a qualificação do policial de linha, com a introdução progressiva de programas vigorosos de formação e de treinamento formal e, por fim, o uso intensivo da tecnologia, especialmente aquela voltada para o aumento da mobilidade e das comunicações (utilização do telefone e, posteriormente, do rádio). Santos (2007) salienta o elevado padrão técnico-profissional da Polícia Legislativa, decorrentes de formação policial e aprimoramento profissional, realizados junto à Polícia Federal, às Polícias Civil e Militar de Brasília, à Abin, ao Exército e à Aeronáutica.

Como acontece em outras polícias, a necessidade de prontidão e a existência do risco e do inesperado são aspectos inerentes à natureza do trabalho policial. A particularidade seria a diversidade de interesses e de públicos em um mesmo espaço limitado. Santos (2007) destaca que pelas dependências da instituição legislativa circulam, diariamente, entre 15 a 20 mil pessoas, entre visitantes e grupos de pressão política, com objetivos e interesses diversos. Destaca, ainda, que as passeatas e manifestações públicas realizadas nas adjacências do Congresso Nacional criam uma situação de elevada tensão.

Embora haja uma certa rotina – tarefas que se realizam periodicamente e fazem parte do prescrito do trabalho, situações novas e inusitadas são muito frequentes. Dentre essas, destacam-se as geradas pela negação das pessoas de cumprir alguma determinação (apresentação de documentos, obediência ao fluxo de entrada e saída, lotação dos espaços etc), as de interferência política, sobretudo de parlamentares, nas recomendações quanto à manutenção da ordem e segurança e as contradições existentes

na organização do trabalho. Segundo Bittner (2003), o trabalho policial é, por natureza, contraditório. Consta que enquanto a responsabilidade da atividade policial é direcionada para lidar com todas as situações em que a força pode ter de ser usada, a habilidade dessa ocupação consiste exatamente em ser capaz de evitar o uso da força, usando-a apenas quando estrita e absolutamente necessário.

As contradições na organização do trabalho, dentre elas as ingerências políticas e administrativas sobrepujando recomendações técnicas e a falta de condições ideais, são geradoras de ansiedade e angústia entre as policiais, que se sentem, além de desprestigiadas, colocadas em situação de risco e vulnerabilidade, uma vez que são seus corpos as principais ferramentas de trabalho e de anteparo no caso de conflitos.

“Porque a Casa diz que não e os parlamentares entram com os manifestantes, entram com as pessoas de forma abusiva dentro da Casa, tudo hoje é muito transformado em questão de discriminação, entendeu? E muitas vezes não é discriminação, é questão de ordem. Então é muito complicado, é uma linha muito tênue que a gente tem que lidar aqui, entendeu?... Ser policial e fazer ao mesmo tempo o mestre de cerimônias da Casa. Em situações como aquela dos índios, por exemplo, os índios entraram (no Plenário) porque foram autorizados e entraram armados porque foram autorizados, não pelo Depol. Então as pessoas não pensam que estão colocando em risco a vida de pais e mães de família que estão ali trabalhando, não é? Porque a gente fica em situação de risco, você não sabe o que pode acontecer, as pessoas estão armadas!..”

“Às vezes tem uma reunião ou audiência pública começa 8 da manhã e termina 4 da tarde e a gente fica muito em pé, muito em pé!!! E como o efetivo não é grande, às vezes não dá para fazer um revezamento.”

“A gente faz a nossa parte, mas como é que 200 agentes vão segurar 800 pessoas? E ainda sem equipamento para todo mundo? Difícil! (...) O certo é isso: cada agente

trabalhar com o seu equipamento - seu colete, seu capacete, seu escudo, sua tonfa, sua 'taser'.

Souza et al (2007) menciona que policiais lidam com riscos reais e imaginários que são inerentes à profissão e que as duas formas geram estresse e sofrimento, podendo desencadear respostas de alerta e até a morte. Costa et al. (2007) destaca que os policiais estão entre os profissionais que mais sofrem de estresse, pois estão constantemente expostos ao perigo e agressão, tendo que frequentemente atuar em situações de conflitos e tensão, sendo fortes candidatos à síndrome de *burnout*, quadro de estresse crônico decorrente de trabalhos prolongados e com alta carga de tensão. Mendes (2011, p. 18) adverte para os riscos da supressão da sublimação gerada pelas adversidades da organização do trabalho, em que as situações geradoras de sofrimento (anti-sublimatórias) e a falta de espaço coletivo para a transformação e ressignificação desse sofrimento em prazer ocasionam o uso de defesas e a aparição de sintomas patológicos.

Esse impacto do trabalho na saúde dos profissionais é percebido pelas entrevistadas:

“A observação que eu faço é que todo mundo tem algum problema... vamos dizer físico, principalmente físico ou alguns emocionais, em função da atividade. Porque é uma atividade que demanda você (...)”

Conforme dados obtidos do Departamento Médico da Instituição, no período de janeiro a novembro de 2013, nos setores de emergência e ortopedia foram realizados 171 atendimentos (3 destes referentes a acidentes de trabalho) em 80 servidores e 16 servidoras do Departamento de Polícia. Desses, o maior contingente de servidores/as dos serviços de policiamento, que responderam por 65,5% dos atendimentos, índice um pouco acima de sua proporção no Departamento (59,5%). Dos 102 atendimentos com CID informado, 45% referiam-se a acometimentos das vias respiratórias, 15% a patologias osteomusculares e 6% a quadros de tontura, instabilidade e dor torácica. Já

em relação aos afastamentos por doença, foi registrado no intervalo de janeiro a novembro de 2013 131 afastamentos com duração de 1 a 90 dias, totalizando 340 dias de ausência. Dentre esses 131 afastamentos, 35 decorreram de patologias osteomusculares (27%) (CID:M), sendo que desses, 14 (40%) correspondem a dores na coluna (lombar, na maioria, e torácica); 15 (11,5%) de afecções de vias respiratórias (CID:J); 6 (4,5%) de doenças do aparelho circulatório, referindo-se a quadros de hipertensão arterial e angina pectoris e 5 (3,8%) de transtornos mentais e do comportamento (CID:F), que incluíram transtornos do humor, depressivos e reação ao stress. Não foi possível obter os dados segregados por gênero e atividade e verificar se corroboravam outros achados na literatura, como os de Ely (2007), que em estudo realizado com servidores da Polícia Federal catarinense no ano de 2006 encontrou que o sexo do servidor é um determinante no adoecimento com LTS: enquanto os homens apresentam um índice de 25% de afastamentos por LTS, entre as mulheres (minorias numéricas) esse índice era de 61%. Já com relação ao cargo, os Peritos Criminais Federais e os Delegados de Polícia Federal apresentavam os menores índices de afastamento, de 17,39% e 16,95%, respectivamente. Os Escrivães eram o grupo com frequência mais acentuada (40,67%), enquanto na Carreira Administrativa, o maior índice estava entre os servidores em cargos de nível médio (36,73%).

Apesar de esses dados serem relevantes, o impacto do trabalho sobre a saúde parece ser significativamente menos representativo nas verbalizações do que os sentimentos de desvalorização e de falta de reconhecimento do trabalho, do risco e do esforço:

- *“Às vezes questionam o risco, o risco de vida, a periculosidade do trabalho e eu acho que nós realmente corremos risco aqui. Quando há uma demanda de contenção de multidão é uma coisa realmente muito séria, eu já fui agredida aqui, acho que vários de nossos colegas já foram agredidos... Então assim, há o risco? Há. A gente teve colega*

que já foi parar na UTI. (...) eu já levei pedrada aqui, eu já apanhei. Então, assim, faz parte do nosso trabalho, então eu acho que tem que ser reconhecido.”

- “Acho que a maior discriminação que a gente tem aqui é do próprio policial, do próprio serviço policial. É um grande motivo de tristeza para quem desenvolve o trabalho, a impressão que dá é que você é um servidor de segunda categoria e que você não tem intenção de agregar valores aqui com o seu trabalho, sabe, então isso é muito triste para a gente que trabalha.

Conforme aponta Dejours (2007, p. 34), “o reconhecimento não é uma reivindicação secundária dos que trabalham. Muito pelo contrário, mostra-se decisivo na dinâmica da mobilização subjetiva da inteligência e da personalidade no trabalho”. Mendes (2011, p. 19) também destaca a importância do reconhecimento no trabalho para a conversão do sofrimento em prazer e a conservação da integridade psíquica dos trabalhadores.

O desgaste decorrente das contradições entre o trabalho real e o prescrito leva a utilização das já mencionadas defesas para assegurar uma adaptação aos riscos decorrentes da organização do trabalho, na seguinte sequência: sofrimento – defesa protetora – defesa adaptativa – defesa explorada. (DEJOURS, 2011, p. 173)

Embora haja uma tendência à negação da discriminação, as falas revelam a existência de estereótipos de gênero, de divisão sexual do trabalho e de uma expectativa que o trabalho policial sendo, *a priori*, trabalho que requer força, certo grau de agressividade seria, portanto, relacionado ao “masculino”. As mulheres que se identificam com o trabalho operacional da polícia ou possuem previamente ou desenvolvem ao longo do tempo alguns dos atributos associados a esse perfil estereotipicamente masculino (virilidade), que lhes permitem executar “bem” suas tarefas e transitar nesse universo masculino e masculinizante.

“Eu tenho que abrir mão da minha doçura, da minha meiguice, eu tenho que desligar o botão na hora e ficar rude mesmo.”

“Desde mais novinha eu fui meio bruta, minhas amigas falam “Dalila¹, se demorasse um pouco mais você nascia homem!” Porque eu gosto de atirar, eu gosto de andar de moto, eu faço boxe,(...)”

Há uma necessidade de provar a capacidade feminina, e que somente após finalizadas essas demonstrações de competência - a aprovação nas fases “puxadas” do curso de formação, o exercício exitoso de uma função gerencial - , elas são legitimadas como parte do grupo. Ou seja, não há uma presunção da competência feminina, mesmo tendo sido aprovada em um concurso público concorrido, com provas teóricas e práticas. Moraes *et al.* citado por Souza *et al.* (2007), em investigação com policiais militares do estado de Minas Gerais destacaram a necessidade de as mulheres se esforçarem mais para conseguirem o mesmo reconhecimento profissional que o homem, o que, inclusive, as tornaria mais propensa ao estresse.

Essa condição parece ser aceita e tomada por elas como um fato normal, como parte natural do processo de inserção delas nesse universo majoritariamente masculino, e acabam vendo como mais um desafio pelo qual têm que passar. Talvez essa interpretação naturalizada por parte delas decorra da semelhança com o que acontece o tempo todo ao longo de toda a vida, inclusive em outros espaços sociais: as mulheres precisam provar, conquistar a confiança e o respeito. A frase “faz parte, eu entendo”, que pode ser tomada como um ícone do que Hirata e Kergoat (2007) descrevem como um paradoxo das relações sociais de sexo e divisão do trabalho “nessa matéria tudo muda, mas nada muda”, também revela o uso da estratégia de defesa: a racionalização do sentimento (negado) de injustiça frente ao preconceito e à discriminação.

¹ Nome fictício

Outro aspecto importante a se destacar é que ao se defender, por meio da negação ou da racionalização, das atitudes preconceituosas, prescinde-se de atuar no sentido de repensá-las, discuti-las e transformá-las, por meio dos espaços coletivos de discussão. Verifica-se, portanto, as defesas impedindo ou dificultando a tomada de consciência das relações desiguais, possibilitando inclusive a exploração do sistema defensivo pela organização do trabalho. (Dejours, 2011, p. 172)

Nesse sentido ao observar a postura de valorização dos desafios, das conquistas, da força para superação dos obstáculos, verifica-se um quadro de utilização disseminada da defesa da virilidade (defesa explorada), somada com a negação e racionalização contra o sentimento de inferioridade, insegurança, medo e discriminação.

- Tem preconceito, faz parte, mas se você ficar se pegando nisso, você não vai prá frente.

- Eu procurei assim, me esforçar ao máximo, dar o máximo de mim, para mostrar que nós mulheres também podemos.

- Eu sempre gostei de quando a pessoa duvida, do desafio, quando você é mais nova você tem muita disposição. É cansativo, eu trabalhava muito, ficava aqui o dia todo, e era muito problema, como tinha problema! Manifestação a gente enfrentava, organizava barreira, organizava tudo, (...) então assim foi muito legal, aprendi muito, foi um presente prá mim, prá eu aprender”

Minayo & Souza citados por Souza et al. (2007, p. 106) destacaram que a visão machista predominante na corporação policial é responsável por parte dos conflitos existentes entre os pares e que os homens têm dificuldades de submeterem às ordens das mulheres.

- *“Normalmente, a gente por ser mulher, e é uma área muito específica, há um questionamento muito grande, mas faz parte, eu entendo. Mas depois de muito tempo, hoje os colegas até brincam: “você é homem igual a gente!” (...)”*

Por parte dos homens, a brincadeira *“você é homem igual a gente”*, após ter sido atestado e legitimado pelo grupo o mérito de uma mulher policial evidencia a força do estereótipo masculino da profissão e acaba por reforçar a crença de que se trata de um labor destinado a homens fortes e viris, e que, portanto, se uma mulher consegue executar bem esse papel (de homem), é porque ela não é mulher. Ela abdica, pois, de sua condição de mulher para compor o seletivo grupo dos varões. Nesse contexto, como aponta Rego (2013) ser considerada homem é um elogio, pois denota a braveza e a negação de características tidas como femininas e “inferiores” (segundo o princípio da hierarquia da divisão sexual), como doçura e sensibilidade. Rego (2013) destaca que comportamentos como demonstrar força física, seriedade, objetividade, agressividade, insensibilidade e controle emocional foram perceptíveis como cabíveis de ser viril em suas normas. A virilidade como estratégia coletiva de defesa foi citada por Dejours (2007) como uma maneira para lidar com as contradições de um trabalho arriscado. Que, embora se origine no universo masculino (construção civil, siderurgia, pesca em alto mar), os comportamentos viris são observados também em mulheres em ocupações tradicionalmente masculinas.

Uma outra possibilidade não confirmada é se a virilidade também funcionaria como uma defesa contra o assédio, possível quando se está num ambiente majoritariamente masculino e em situação de grande exposição (como na linha de frente na contenção de multidões).

Interessante observar que, apesar do esforço para fazer tudo “do mesmo jeito que eles”, sem ‘frescura’ nem “melindres”, de superar as provas de competência e a desconfiança

original, foram relatadas a ocorrência de atitudes protetivas dos colegas homens no momento dos confrontos físicos: “*cuidado, é perigoso!*” “*o que você está fazendo aí?*”. No imaginário masculino, parece ser sua obrigação proteger a mulher. No imaginário feminino, essa proteção tende a ser vista de forma positiva: “*ele não está dizendo “ela não dá conta, ela é mais fraca”, ele está dizendo: “cuidado, é perigoso”, que essa atitude não seria voltada a ela, em particular, mas à mulher, em geral, e não representaria um preconceito, mas um cuidado, uma “proteção”. Nesse aspecto, é visível a contradição no discurso, que em um momento é a de mostrar competência e a de desempenhar a tarefa de modo semelhante “fazia tudo que eles faziam, se tivesse que carregar o outro eu carregava também”, “se todo mundo está de pé, também vou ficar de pé”, e em outro de enxergar e aceitar determinadas atitudes diferenciadas não como um privilégio, não como uma diferenciação, mas como uma forma natural de relacionamento. Ou seja, antes de serem dois policiais, de sexos diferentes, a realizar juntos a mesma tarefa, existem um homem e uma mulher diante de uma situação perigosa. Retorna-se à questão de gênero e das relações sociais de sexo. Mendes (2000) citado por Ribeiro (2011) aponta que o mito da fragilidade feminina acabou por confinar as mulheres ao reduto do lar e criou “estigmas” que passaram a compor sua feminilidade, tais como docilidade, delicadeza, obediência, recato, honestidade, infinita bondade, além da beleza. Nos contos de fadas imortalizados na literatura infantil a beleza era o maior “estigma” da feminilidade. Era o primeiro dom com que se preocupavam as fadas/bruxas e a razão da interferência do herói, geralmente um príncipe, que “só salvava a jovem ameaçada ou atingida pelo mal depois de vê-la e encantar-se com sua infinita beleza”.²*

² Com relação à análise do par fragilidade feminina – proteção masculina, é possível que haja a inclusão de mais um elemento, o racial, que não será abordado neste trabalho. As feministas negras destacam que “*a mulher tida como frágil devido aos valores*

Em relação à maior dificuldade para a mulher de conciliar a atividade policial e suas exigências - tanto de ordem física, em momentos especiais como o da gravidez - quanto de dedicação, pelos conflitos com as exigências da vida doméstica, sobretudo quando se trata da segurança de autoridades, atividade que três delas afirmaram apreciar muito, mas que exige uma escala puxada e muitos compromissos com viagens, essa situação corrobora os estudos que demonstram um quadro ainda existente de divisão sexual do trabalho, inclusive do trabalho doméstico, que ainda é primordialmente de responsabilidade feminina (Hirata & Kergoat, 2007; Brito, Neves, Oliveira & Rotemberg, 2012). Tal exigência dificulta a maior dedicação das mulheres à carreira, sobretudo em atribuições como as mencionadas, que exigem afastamentos frequentes, bem como na ocupação de funções comissionadas de chefia, assessoramento e direção, que se por um lado representam um incremento salarial, por outro exigem dedicação integral às vezes adentrando o horário noturno. A escolha entre trabalho e maternidade se coloca entre o que Dejours apud Oliveira (1999) chamou de 'riscos residuais', porque são quase sempre as mulheres que têm de buscar soluções para dar conta da sobrecarga de trabalho imposta pelas diferentes jornadas; esta escolha, também se situa entre os 'riscos supostos', isto é, supõe que a mulher-mãe deve ter garantidos seus direitos como trabalhadora pelas leis trabalhistas, mas, na verdade, em nenhum dos casos, este risco é controlado e assumido pelas empresas ou pelo Estado. Oliveira (1999) salienta que é na relação entre maternidade e trabalho que as relações de gênero se evidenciam, uma vez que são estruturantes da participação da mulher no mundo do trabalho assalariado. Se as mulheres, na década de 70, entraram em massa para o mercado de trabalho, é certo que

machistas da sociedade é sempre a mulher branca, especialmente aquela de classe privilegiada”, associada a características de pureza, delicadeza e fragilidade. E que a mulher negra brasileira jamais teria se encaixado nesses parâmetros, já que é protagonista de vários séculos de exploração, escravidão sexual e trabalho braçal forçado. (Arraes, 2013)

a grande maioria delas não conseguiu ocupar postos de chefia, ascender na carreira e receber salários iguais aos dos homens - mesmo quando são mais qualificadas e ocupam funções semelhantes. A nova organização social do trabalho nas sociedades ditas 'modernas e globalizadas' renomeia a divisão sexual, a partir de dispositivos estratégicos (que controlam por meio da 'naturalização' da maternidade a circulação das mulheres na hierarquia dos postos de trabalho).

Hirata e Kergoat (2007) afirma que as razões dessa permanência da atribuição do trabalho doméstico às mulheres, mesmo no contexto da reconfiguração das relações sociais de sexo a que se assiste hoje, continua sendo um dos problemas mais importantes na análise das relações sociais de sexo/gênero. E se espanta com a maneira como as mulheres, mesmo plenamente conscientes da opressão, da desigualdade da divisão do trabalho doméstico, continuam a se incumbir do essencial desse trabalho.

Quanto ao impacto na saúde de mulheres policiais trabalhadoras na tentativa de “conciliar” o trabalho doméstico e o trabalho profissional, Souza et al (2007) mencionam estudo realizado por Santana (1993) com agentes penitenciários em que observaram o desgaste vivenciado pelas mulheres para manter a autoridade exigida no exercício da função, além do decorrente da atividade doméstica. Além disso, segundo estudos de Moraes et al apud Souza et al (2007), o fato de as mulheres assumirem características do universo simbólico masculino para exercerem o cargo policial, gera ainda mais desgastes físicos e psíquicos pelo fato de continuarem associadas ao papel de responsáveis e cuidadoras do lar e da família. Esse estudo não permitiu aferir se essa situação se repete entre a amostra em questão, mas é certamente um problema de pesquisa relevante.

5. CONCLUSÕES

Com base nos resultados, identifica-se a existência de vivências de prazer, relacionadas à satisfação, senso de utilidade e sentido no trabalho e de sofrimento criativo, evidenciado nas percepções de insegurança, vulnerabilidade ao risco, frustração e desvalorização, relacionados sobretudo a questões relacionadas à organização do trabalho - falta de condições ideais para a realização do trabalho, interferência política e falta de reconhecimento sobretudo por parte da hierarquia administrativa e de servidores/as externos/as ao Departamento de Polícia que parecem não compreender a importância do trabalho da Polícia Legislativa.

Há percepção do impacto do trabalho na saúde e risco de acidentes, sobretudo nas atividades de contenções de multidão e na de proteção de autoridades e o medo não é de todo negado, embora seja minimizado.

Há variações na percepção de preconceito de gênero, sendo normalizada a necessidade de comprovarem sua competência, que não é admitida *a priori*, e de “conquistarem” seu espaço, o que nos leva a concluir sobre a utilização de estratégias defensivas.

São observadas estratégias defensivas, sobretudo de negação, racionalização e virilidade para lidar com o sofrimento decorrente das contradições da organização do trabalho, bem como dos sentimento de desvalorização, falta de reconhecimento, preconceito e discriminação de gênero. O sofrimento não parece ser ressignificado, pois não há espaços públicos de discussão sobre a organização do trabalho e nem a formação de um coletivo de trabalho (nem de mulheres), não possibilitando a elaboração e superação desse sofrimento, que é apenas afastado e/ou minimizado.

A virilidade evidencia-se como uma estratégia frequente e útil no exercício das atividades e nas relações socioprofissionais, pela natureza do trabalho e pelos estereótipos relacionados à profissão.

Essas considerações contribuem para o estudo das vivências de prazer e sofrimento e a utilização de defesas entre servidoras da Polícia Legislativa, sob o arcabouço da Psicodinâmica do Trabalho e a perspectiva de Gênero, entretanto estão distantes esgotar o assunto. Algumas limitações que precisam ser superadas em futuras pesquisas consistem na ampliação do número de trabalhadoras envolvidas e a segregação de dados como a ocupação de função de chefia e/ou direção e o tempo na atividade policial; o aprofundamento nos dados referentes ao adoecimento – físico e mental, absenteísmo por doença e acidentes de trabalho entre servidores e servidoras dessa categoria, comparando com servidores da mesma instituição em outras atividades e com policiais de outras corporações; bem como aprofundar os estudos acerca das relações sociais de sexo e da divisão sexual do trabalho policial, em geral, e na Polícial Legislativa, em particular.

Referências Bibliográficas:

Arraes, J. (2013). A mulher negra e o sexo frágil. *Site As Blogueiras Negras*. Acessado em 6 Dez. 2013 em <http://jaridarraes.com/2013/11/08/a-mulher-negra-e-o-sexo-fragil/>.

Batitucci, E. C. (2011). A polícia em transição: O modelo profissional burocrático de policiamento e hipóteses sobre os limites da profissionalização das polícias brasileiras. *Dilemas: Revista de Estudos de Conflito e Controle Social* - Vol. 4 - no 1 - JAN/FEV/MAR 2011 - pp. 65-96. Acessado 2 dez. 2013, em <http://revistadil.dominiotemporario.com/doc/Dilemas11Art3.pdf>.

Bittner, E. (2003). *Aspectos do Trabalho Policial*. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo.

Brito, J. C., Neves, M.Y., Oliveira, S.S. & Rotenberg, L. (2012). Saúde, subjetividade e trabalho: o enfoque clínico de gênero. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo 37 (126): 316-329. Acesso em 1 dez 2013 em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572012000200013&lng=en&tlng=pt. 10.1590/S0303-76572012000200013.

Constituição Federal. Acessado em 15 ago. 2013 em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm.

Costa M, Accioly Jr. H, Oliveira J & Maia E. (2007) Estresse: diagnóstico dos policiais militares em uma cidade brasileira. *Revista Panamericana de Salud Pública*. 21 (4): 217-22. Acessado em 1 dez. 2013 em: http://www.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1020-49892007000300004&lng=en&tlng=pt.

Dejours, C. (1986). Por um novo conceito de saúde. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, 14 (54): 7-11, abr./jun.

Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho* (5ª ed). São Paulo: Cortez-Oboré.

Dejours, C. (2007). *A banalização da injustiça social* (7ª ed). Rio de Janeiro: Editora FGV.

Dejours, C (2011). Sofrimento e prazer no trabalho: A abordagem da psicopatologia do trabalho. In Lancman, S. & Sznalwar, L. I (orgs)). *Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (3ª ed). Brasília: Paralelo 15/ Rio de Janeiro: Editora Fiocruz.

Dejours, C. (2012). *Trabalho Vivo: Sexualidade e Trabalho* – Tomo I. Brasília: Paralelo 15.

Ely F. R. (2007). *O Super-Herói (nem tanto) também adoece: Um Estudo em Saúde do Trabalhador com Servidores da Polícia Federal em Santa Catarina*. Dissertação de Mestrado. Florianópolis: UFSC/Programa de Pós-Graduação em Serviço Social. Acesso em 20 nov. 2013 em <http://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/89590>.

- Ferreira, J. B. (2013). Real do Trabalho. In Vieira F. O, Mendes, A.M. & Merlo, A. R. C.(orgs). *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho* (343-350). Curitiba: Juruá Editora.
- Gonçalves, R.J.M. (2005) A Polícia do Senado Federal. *Jus Navigandi*, Teresina, 10 (670) Acessado 15 ago. 2013 em: <http://jus.com.br/artigos/6683>.
- Hirata, H. & Kergoat, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*. São Paulo, v. 37, n. 132, dez. 2007. Acessado 27 nov. 2013 em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742007000300005&lng=pt&nrm=iso.
- Lancman, S. & Sznelwar, L. I (orgs) (2011). *Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (3ª ed). Brasília: Paralelo 15/ Rio de Janeiro: Editora Fiocruz.
- Mendes, A. M. (2011). Prazer, Reconhecimento e Transformação do Sofrimento no Trabalho. In Mendes, A. M. (org). *Trabalho e Saúde: O sujeito entre emancipação e servidão*. (3ª. Reimp). Curitiba: Juruá Editora.
- Mendes, A. M. (2013). Prazer-sofrimento e saúde no trabalho: entrevista e técnica categorial como fonte de dados e análise. No prelo.
- Molinier, P. (2013). *O trabalho e a psique: uma introdução à psicodinâmica do trabalho*. Brasília: Paralelo 15.
- Moraes, R. D. (2013). Estratégias Defensivas. In Vieira F. O., Mendes, A.M. & Merlo, A. R. C.(orgs). *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho* (153-157). Curitiba: Juruá Editora.
- Oliveira, D.C. (2008). Análise de Conteúdo Temático-Categorial: uma proposta de sistematização. *Revista de Enfermagem*. Rio de Janeiro: UERJ, 16(4):569-76.
- Oliveira, E.M. O drama da mulher no mundo do trabalho: o ser e o estar. In Giffin, K., and Costa, SH. (orgs). *Questões da saúde reprodutiva* [online]. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, 1999. 468 p. Acessado 28 nov. 2013 em <http://books.scielo.org>.
- Rego, V.B. (2013). Virilidade In Vieira F. O, Mendes, A.M. & Merlo, A. R. C.(orgs). *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho* (499-501). Curitiba: Juruá Editora.
- Resolução N. 18, de 2003. Acessado em 15 Ago. 2013 em <http://www.apcn.org.br/wp-content/uploads/2008/05/resolucao18.pdf>.
- Ribeiro, A. L. (2011) Razão e sensibilidade: a desconstrução do mito da fragilidade feminina. In Peretti C. (Org). *Congresso de Teologia da PUCPR*, 10. Anais eletrônicos. Curitiba: Champagnat. Acessado em 7 Dez. 2013 em <http://www.pucpr.br/eventos/congressoteologia/2011/>

Santos, J. G. A. (2007). Conhecendo a Polícia Legislativa Federal. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 12, n. 1410. Acesso 10 abril 2013 em <http://jus.com.br/revista/texto/9752>.

Souza E. R. et al. (2007). Sofrimento psíquico entre policiais civis: uma análise sob a ótica de gênero. *Cadernos de Saúde Pública*, Rio de Janeiro, 23(1):105-114. Acessado 28 nov. 2013 em <http://www.scielo.br/pdf/csp/v23n1/11.pdf>.

ANEXO

Tabela I – Lotação, por sexo, de Agentes de Polícia Legislativa no Departamento de Polícia Legislativa. 2013

Coordenação/Serviço	Mulheres	Homens	Total
Operações Especiais	2	25	27
Apoio Logístico	6	20	26
Polícia Judiciária	3	21	24
Segurança Orgânica	3	136	139
Serviço de Administração	2	6	8
Total	16	208	224

Tabela II – Programa de Formação de Policiais Legislativos – Câmara dos Deputados. 2013.

Área temática	Disciplina	Carga Horária (h)	CH total
Sistemas, Instituições e Gestão Integrada em Segurança Pública.	Estrutura organizacional do Depol	4	12
	Estrutura e funcionamento da Segurança Pública brasileira	4	
	História da Polícia do Legislativo	4	
Cultura e Conhecimentos Jurídicos	Direito penal aplicado	12	40
	Direito processual penal aplicado	16	
	Direitos humanos e ética profissional	12	
Valorização Profissional e Saúde do Trabalhador	Saúde e segurança no trabalho	8	24
	Desenvolvendo Habilidades de Relacionamento	16	
Funções, Técnicas e Procedimentos em Segurança Pública	Investigação policial	12	176
	Segurança orgânica	8	
	Preservação de local de crime	12	
	Armamento e tiro – Teoria	20	
	Armamento e Tiro – Prática	76	
	Combate a incêndio	12	
	Socorros de emergência para policiais	12	
Defesa pessoal policial	24		
Modalidades de Gestão de Conflitos e Eventos Críticos	Emprego da arma TASER	8	128
	Uso Progressivo da Força	16	
	Técnicas de contenção de multidões	16	
	Administração de conflitos e gerenciamento de crises policiais	8	
	Proteção de autoridades	68	
	Abordagem Policial	12	