

Divisão sexual do trabalho no contexto da Polícia Militar: uma análise no campo da psicodinâmica do trabalho

Sexual division of labor in the context of the Military Police: an analysis in the field of work psychodynamics

División sexual del trabajo en el contexto de la Policía Militar: un análisis en el campo de la psicodinámica del trabajo

Daniela Cecilia Grisoski*

Resumo

Este artigo é uma pesquisa teórica que visa a identificar aspectos da divisão sexual do trabalho na inserção de mulheres à Polícia Militar brasileira, articulando-os ao campo teórico da Psicodinâmica do Trabalho. Para isso, nos pautamos em produções acerca da inserção e do cotidiano de mulheres na Polícia Militar. Compreendemos que a forma com que as mulheres policiais dão sentido as suas experiências laborais podem estar atravessadas por uma ideia de exaltação da virilidade, além de outros atributos que são tidos socialmente como masculinos, visto que as instituições militares brasileiras, historicamente, são compostas por um grande valor social, atrelado a uma concepção de bravura, virilidade, força física, heroísmo, entre outras; características que foram associadas à masculinidade e, contemporaneamente, ainda perpassam nosso meio social. Ressaltamos que as experiências no trabalho estão intimamente relacionadas à produção de subjetividade, consequentemente, às formas com que os trabalhadores e trabalhadoras se reconhecem enquanto sujeitos em determinado contexto socio-histórico.

Palavras-chave: *Divisão sexual do trabalho; Polícia militar; Psicodinâmica do trabalho.*

* Secretaria de Assistência Social do município de Fernandes Pinheiro, PR, Brasil. <https://orcid.org/0000-0003-3848-5704>. E-mail: grisoskidaniela@gmail.com

Abstract

This article is a theoretical study that aims to identify aspects of the sexual division of labor in the incorporation of women into the Brazilian Military Police, linking them to the theoretical field of Work Psychodynamics. To do so, we rely on research on the insertion and daily experiences of women in the Military Police. We understand that the way in which women in the police interpret their work experiences may be shaped by an ideal of exalting virility, as well as other attributes that are socially seen as masculine. This is because Brazilian military institutions, historically, have been associated with values, such as bravery, virility, physical strength, heroism, among others, characteristics that are traditionally associated with masculinity and that continue to influence our social environment. We emphasize that work experiences are closely related to the production of subjectivity, and therefore to the way in which male and female workers recognize themselves as subjects in a particular socio-historical context.

Keywords: *Sexual division of labor; Military police; Work Psychodynamics.*

Resumen

Este artículo es una investigación teórica que tiene como objetivo identificar aspectos de la división sexual del trabajo en la inserción de las mujeres en la Policía Militar Brasileña, vinculándolas al campo teórico de la Psicodinámica del Trabajo. Para ello, nos guiamos por producciones sobre la inserción y la vida cotidiana de las mujeres en la Policía Militar. Entendemos que la forma en que las mujeres policías dan sentido a sus experiencias laborales puede estar atravesada por una idea de exaltación de la virilidad, además de otros atributos que se consideran socialmente masculinos, ya que las instituciones militares brasileñas, históricamente, están compuestas por una gran valor social, ligado a una concepción de valentía, virilidad, fuerza física, heroísmo, entre otras; características que estaban asociadas con la masculinidad y, al mismo tiempo, aún impregnan nuestro entorno social. Destacamos que las experiencias laborales están estrechamente relacionadas con la producción de subjetividad, en consecuencia, con las formas en que los trabajadores se reconocen a sí mismos como sujetos en un contexto socio-histórico determinado.

Palabras clave: *División sexual del trabajo; Policía militar; Psicodinámica del trabajo.*

O presente artigo objetiva identificar aspectos da divisão sexual do trabalho na inserção de mulheres à Polícia Militar brasileira, articulando-os ao campo teórico da Psicodinâmica do Trabalho.

Para tanto, o trabalho foi fundamentado enquanto uma pesquisa teórica, tendo em conta que buscou compreender determinados conceitos e/ou campos teóricos, produzindo espaços de discussão sobre perspectivas que se articulam com realidades sociais (Tachizawa & Mendes, 2006). Embora não tenha sido o tema principal da dissertação, este trabalho atravessou a produção de uma pesquisa de mestrado.

Priorizamos a investigação de obras que abordam perspectivas históricas e sociais acerca da entrada de mulheres às instituições de Polícia Militar brasileiras (Soares & Musumeci, 2005; Moreira, 2016; Moreira 2017). Tal escolha se deu pelo fato de que, embora as obras escolhidas partam de uma perspectiva histórica, articulam-se aos aspectos contemporâneos provenientes das instituições policiais militares, servindo como dispositivos analisadores do tema proposto. Além do mais, conforme aponta Grisoski (2018), não há um número significativo de produções consolidadas, ao menos considerando programas de Pós-Graduação *Strictu Sensu*, sobre mulheres vinculadas às instituições militares. Articulamos os conteúdos das obras com estudos que abordam a divisão sexual do trabalho, e dialogamos com alguns conceitos da Psicodinâmica do Trabalho.

A Psicodinâmica do Trabalho é um campo multidisciplinar que começou a ser desenvolvido na década de 1990, pelo médico Christophe Dejours, compreendendo-se como “o estudo dos movimentos psicoafetivos gerados pela evolução dos conflitos intersubjetivos e intrasubjetivos” (Dejours, Abdoucheli & Jayet, 2014, p. 19). Esse campo abarca concepções de diferentes áreas, como a psicologia, a sociologia e as ciências do trabalho, preocupando-se com perspectivas das relações de trabalho, dando especial enfoque às vivências voltadas ao sofrimento e ao prazer nos contextos laborais, e a constituição da identidade do sujeito trabalhador.

Para que possamos traçar uma articulação entre a Psicodinâmica do Trabalho e a incorporação de mulheres na Polícia Militar, é preciso, primeiramente, abordar algumas perspectivas históricas em relação a como ocorreram esses processos de inserção.

Um fato importante a ser ressaltado é que, em todos os estados brasileiros, as mulheres adentraram à Polícia Militar posteriormente aos homens. Durante mais de um século, essas instituições foram exclusivamente masculinas, conforme apontam Soares e Musumeci (2005). Sobre essa perspectiva, as autoras salientam que, devido ao fato de a Polícia Militar brasileira não se apresentar como uma instância unificada no país, mas sim como a divisão de 28 instituições, representando os 27 estados e o Distrito Federal, a inserção da presença de mulheres, nessas instituições, ocorreu de diferentes maneiras e em diferentes períodos.

O Estado de São Paulo foi o pioneiro a incorporar mulheres aos Batalhões, no ano de 1955. De acordo com Moreira (2017), a partir da década de 1930, sufragistas desse Estado reivindicaram, dentre outras pautas, a atuação de grupos de policiamento feminino. Tais discussões ocorreram até meados da década de 1950. Outra circunstância que contribuiu para os debates sobre a criação de uma Polícia Feminina, no âmbito brasileiro, especificamente no estado paulista, foi o contexto Pós-Guerra. Durante a Segunda Guerra Mundial, houve uma abertura para as mulheres no mercado de trabalho, o que fez com que as ocupações de cargos por mulheres acabassem se diversificando, fortalecendo discussões acerca da inserção delas em espaços públicos.

Os discursos contidos nas reivindicações para a criação da nova forma de Polícia estavam ligados a uma concepção de feminino como sinônimo de cuidado, sendo tal discurso reforçado por mulheres paulistas, em especial as intelectuais da época. Após mais de duas décadas de reivindicações, em dezembro do ano de 1955, um grupo de mulheres passou a ser oficialmente responsável pela execução da atividade policial na Guarda Civil no estado de São Paulo (Moreira, 2017).

O Estado do Paraná foi o segundo a incorporar mulheres à instituição Polícia Militar, na década de 1970. Essa incorporação se deu a partir da necessidade de criação do que era considerado como uma “nova polícia”, pois idealizava-se a figura de mulheres como mais cuidadosas e delicadas, e não viris, como a imagem que socialmente se tinha de policiais homens. Consequentemente, acreditava-se que isso resultaria em uma polícia mais preventiva e menos repressiva, visando a realização de tarefas específicas

dentro da instituição, sendo o policiamento preventivo uma delas, assim como ocorria na Polícia Feminina do Estado de São Paulo (Moreira, 2016; Schactae, 2015).

É possível identificar que a inserção do policiamento feminino contou com características específicas em cada Estado brasileiro, como, por exemplo, no caso do Rio de Janeiro, que, de acordo com Soares e Musumeci (2005), ocorreu no início da década de 1980, a partir da consolidação da lei estadual nº 746, de 11 de novembro de 1981.

Diferentemente da inserção de mulheres nos outros estados citados, o Rio de Janeiro contava com o imaginário social de um ideal de “incorruptibilidade” feminina, ou seja, mulheres não desenvolveriam práticas ilegais como os homens, deixando o contexto institucional militar menos corrupto. Neste período, o país estava passando por uma redemocratização, após mais de vinte anos vivendo em uma Ditadura Militar. Desta forma, a integração de pessoas menos corruptas à Polícia Militar do Rio de Janeiro, nesse caso as mulheres, apresentava-se como uma forma de o Governo do Estado se redimir frente aos cidadãos (Soares & Musumeci, 2005).

Através de dados de um levantamento realizado no ano de 2003, por Soares e Musumeci (2005), destacamos que o último estado brasileiro a contar com a presença feminina na Polícia Militar foi Rondônia, em 1999. No ano do levantamento, muitos estados ainda não haviam unificado os quadros que diziam respeito aos cargos e funções de homens e mulheres, havendo, portanto, divisões das funções de acordo com o gênero na instituição. Sobre essa unificação dos quadros, os estados da Paraíba, Rio Grande do Norte e São Paulo não apresentavam a unificação, enquanto Amapá, Bahia, Minas Gerais, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Pará, Piauí, Rondônia e Sergipe não informaram sobre o assunto, e os demais estados haviam introduzido a unificação de quadros na Polícia Militar (Soares & Musumeci, 2005).

Percebemos que, ao adentarem à Polícia Militar, mulheres de todo o país passaram a representar um ideal de uma Polícia mais humanizada e preventiva, como apontam Soares e Musumeci (2005, p. 129-130):

[...] a suposta humanização pode igualmente ser percebida apenas como efeito ornamental, como mera introdução de um ‘toque feminino’, na ação mais estereotipada do termo [...]. Em meio aos múltiplos sentidos atribuídos à ideia de humanização, emerge outra dimensão, mais latente, pouco percebida e explicitada, das supostas propriedades humanizadoras das mulheres.

As autoras afirmam a existência de categorias que são associadas a uma ideia de feminino socialmente elaborada. A concepção de um discurso social de que mulheres têm, em sua maioria, suas funções voltadas ao cuidado com o outro, é abordada por Zanello (2018). Para a autora, a partir da constituição de uma sociedade capitalista, em meados do século XVIII, principalmente no contexto europeu, começou-se a associar mulheres às funções de maternidade, privilegiando unicamente suas características fisiológicas. “Foi por meio da diferença física (colocada em foco) que as diferenças sociais puderam ser naturalizadas” (Zanello, 2018, p. 41).

Com a revolução industrial, o mercado econômico necessitava de maior mão de obra, e havia um grande índice de mortalidade infantil nas sociedades europeias da época, que precisava ser revertido para que pudessem existir mais trabalhadores vendendo mão de obra por um preço mais barato. Dessa forma, o mercado econômico se apoderou do discurso de que mulheres têm uma habilidade inata para serem mães amorosas, transformando-o em uma característica vista como natural. Para tal, o discurso de uma maternidade ideal passou a ser fortalecido também pelas instituições religiosas, Estado e saberes médicos, através da consolidação da figura de uma mulher/mãe ligada a uma verdade social que deveria ser seguida.

Como destaca Zanello (2018, p.42): “Não se trata aqui de negar a diferença corporal, mas apontar que certas diferenças foram eleitas em determinado momento histórico para justificar desigualdades sociais”, que dizem respeito à apropriação de que o cuidado com o outro é uma característica predominantemente feminina, o que faz com que mulheres possam desenvolver maior preocupação para com outras pessoas do que para com elas mesmas, a fim de atender à figura de uma mãe ideal. Para a autora, isso poderia ser chamado de “colonização afetiva”.

Com a colonização afetiva, funções de cuidado com o outro passaram a ser relacionadas às mulheres, não apenas nas esferas privadas, mas também nas esferas públicas (Zanello, 2018). Um exemplo sobre essa questão condiz com a própria inserção de mulheres à Polícia Militar, que foi atrelada à uma ideia de criação de uma polícia mais humanizada e preventiva, portanto cuidadosa (Soares & Musumeci, 2005; Schactae, 2015; Moreira, 2016; Moreira 2017).

Cabe ressaltar que, desde a inserção da primeira corporação da Polícia Militar formada por mulheres, no Brasil, no estado de São Paulo, na década de 1950, até os dias atuais, muitas modificações ocorreram nas formas de funcionamento dessas instituições. Um exemplo a ser destacado é a unificação de quadros de funções a serem desempenhadas por homens e por mulheres, os quais, atualmente, apresentam-se, em sua maioria, como um aspecto sem diferenciações por gênero. Além do mais, o funcionamento institucional da Polícia Militar varia de estado para estado em todo o território brasileiro, sendo uma dinâmica que está em constante modificação (Soares & Musumeci, 2005; Schactae, 2015; Grisoski, 2020).

Entretanto, é importante frisar que há um forte imaginário que atravessa nosso contexto social no que diz respeito aos papéis sociais tidos como femininos e masculinos. Esse imaginário tende a colocar o que é considerado masculino em um patamar de maior valorização social, e o feminino em um local de subalternidade (Zanello, 2018; Grisoski, 2020; Grisoski & Santiago, 2021).

Esses papéis sociais coexistem em diferentes contextos, inclusive nos contextos de trabalho, como é o caso da Polícia Militar, a qual é uma instituição historicamente tida como masculinizada. Essa dualidade entre papéis, que são categorizados através do gênero, pode afetar direta ou indiretamente a dinâmica das relações laborais (Grisoski, 2020; Grisoski & Santiago, 2021). Assim, pensando em como essas relações de trabalho se sistematizam, desenvolvemos os tópicos a seguir, destacando conceitos do campo da Psicodinâmica do Trabalho.

PSICODINÂMICA DO TRABALHO E AS RELAÇÕES LABORAIS CONTEMPORÂNEAS

Como salientado anteriormente, a Psicodinâmica do Trabalho apresenta-se enquanto um campo do conhecimento multidisciplinar, o qual busca analisar as relações entre saúde mental nos contextos laborais, enfatizando a existência de relações de prazer e sofrimento por parte dos sujeitos que trabalham (Molinier, 2004). Neste tópico, exploraremos alguns conceitos centrais desse campo, exemplificando-os, de acordo com aspectos referentes ao cotidiano de trabalho das instituições da Polícia Militar.

O desenvolvimento da Psicodinâmica do Trabalho, de uma forma geral, teve contribuições da disciplina conhecida como ergonomia, entretanto não restringe-se a ela. De acordo com Abrahão e Penha (1999), a ergonomia apresenta-se como uma disciplina a qual engloba uma inter-relação entre profissionais de diferentes áreas, como, por exemplo, da segurança do trabalho e da saúde, podendo ser conhecida como a ciência do trabalho, que tem a finalidade de buscar compreender especificamente o que é e como ocorre o trabalho humano, tentando melhorá-lo a partir de métodos próprios.

As práticas ergonômicas possuem como arcabouço teórico, um conjunto de conhecimentos científicos advindos de diferentes áreas, como a psicologia, a fisiologia, a sociologia, entre outras, analisando-se, assim, as diferentes transformações dos contextos de trabalho, dando especial atenção às singularidades de cada sujeito (Abrahão & Penha, 1999). Para que as aplicações das práticas ergonômicas façam sentido, é precioso distinguir o que é conhecido como trabalho prescrito e real.

O trabalho prescrito refere-se à determinação de um trabalho específico, suas regras, normas, movimentos, formas de execução, entre outros. Ou seja, são as indicações de como determinado trabalho deve ser executado (Dejours, 1998). Sobre essa concepção, Brito (2008a) descreve o trabalho prescrito como aquilo que é esperado que um sujeito faça durante os processos de trabalho, como os objetivos a serem atingidos, os métodos e procedimentos.

Para exemplificar, quando relacionamos o trabalho prescrito ao funcionamento da Polícia Militar, em suas diferentes instâncias, podemos ilustrá-lo a partir da legislação interna das instituições, das regras e normas explícitas, dos ofícios e das chamadas transgressões disciplinares, as quais condizem com as infrações culpáveis executadas por policiais que vão contra às condutas estabelecidas pela instituição, como desobediência às ordens de superiores, descumprimento de horários, não demonstração de interesse pelos serviços, entre outros exemplos (Brasil, 2002).

Já o segundo ponto de referência, o trabalho real, se caracterizam como as condições de realização do trabalho de uma forma concreta. O trabalho real se dá pelas capacidades dos sujeitos, ou seja, os exercícios cotidianos do trabalhar (Brito, 2008b). Sznelwar, Uchida e Lancman (2011, p. 11), sobre o trabalho real, salientam que “trabalho é a atividade manifestada por homens e mulheres para realizar o que ainda não está prescrito pela organização do trabalho”, nessa manifestação, há o engajamento emocional e afetivo do sujeito, pois, segundo os autores, a expressão do real vai além da razão em se trabalhar, mesclando-se ao envolvimento dos desejos. O trabalho real compromete-se em ser uma construção constante, visando circundar o não prescrito (Lancman & Sznelwar, 2005; Sznelwar, Uchida e Lancman, 2011).

Na Polícia Militar, o trabalho real pode ser exemplificado pelas regras implícitas de uma corporação, as formas de abordagem que são ensinadas de colega para colega, as dicas cotidianas que são aprendidas e repassadas com o tempo etc. Em outras palavras, são as estratégias desenvolvidas para que um coletivo de sujeitos possa dar sentido aos seus trabalhos. A relação com o outro é de suma importância para a produção do trabalho real, visto que muitas das estratégias se constituem de maneira coletiva (Lancman & Sznelwar, 2005; Sznelwar, Uchida & Lancma, 2011).

O trabalho real manifesta-se nas diferentes formas de trabalhar. Ele ocorre devido à insustentabilidade do trabalho prescrito, visto que as imposições externas a um contexto laboral se modificam de acordo com cada indivíduo, que faz parte desse contexto, também modificando-se de instituição para instituição (Dejours, 1998). Assim, há a gestão, tanto individual quanto coletiva, das relações de trabalho por parte dos trabalhadores.

“Considerar a dimensão coletiva do trabalho implica reconhecer que diferentes redes são formadas para que as atividades se desenvolvam” (Brito, 2008b, p. 458).

É importante destacar que esses conceitos chave da prática ergonômica foram fundamentais para a elaboração da Psicodinâmica do Trabalho. Pensando sobre essa categoria, Christophe Dejours (1998) afirma que o trabalho é tido como uma importante forma de afirmação da identidade pelo sujeito que trabalha, visto que seus conteúdos pessoais são solicitados para a realização dos processos de trabalho.

[...] o trabalho é aquilo que implica, do ponto de vista humano, o fato de trabalhar: gestos, saber-fazer, um engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações; é o poder de sentir, de pensar e de inventar (Dejours, 2004, p. 27).

Dejours (2011) ressalta que, nos processos de trabalho, podem ocorrer vivências de prazer ou sofrimento, que manifestam-se de diferentes formas. Tomando como ponto de partida o que o autor reconhece como sofrimento, enfatizamos que o mesmo nem sempre está associado a aspectos negativos, podendo ser tão importante quanto os desejos do sujeito que trabalha.

Mas o trabalho não gera unicamente sofrimento psíquico ou doenças mentais. Pode, dentro de certas formas de organização do trabalho, tornar-se num mediador importante da gênese do prazer no trabalho e da construção da saúde mental. Ou, dizendo de outra forma, o trabalho nunca é neutro relativamente à saúde mental. Pode gerar aquilo que há de pior, como o suicídio ou a crise clástica, mas também aquilo que existe de melhor: a realização pessoal através do trabalho, a sublimação, a contribuição para as obras da cultura e da civilização (Dejours, 2011, p. 14).

Desta forma, Dejours, Abdoucheli e Jayet (2014) compreendem o sofrimento dividido entre as noções de patogênico e criativo. Neste primeiro, considera-se que a frustração, o medo, o sentimento de impotência e outros são advindos de uma relação entre o sujeito que trabalha e o trabalho

em si. Em outras palavras, ocorrências do contexto laboral, como regras, pressões, repetições de atividades, entre outras, podem gerar efeitos que causam incômodos ao indivíduo, como: o medo, a angústia e o sofrimento.

Já o sofrimento criativo consiste na transformação do sofrimento em vivências positivas através das próprias relações laborais (Dejours, Abdoucheli & Jayet, 2014). Um exemplo disso podem ser as funções desenvolvidas nas ruas por policiais militares, visto que, muitas vezes, esses policiais podem vivenciar condições adversas, mas podem transformá-las em ações vistas como gratificantes aos olhos dos próprios sujeitos que as realizam, como a prestação de socorro. Com isso, o sujeito busca constituir um equilíbrio entre o que faz adoecer e o que faz sentir contentamento.

É importante frisar que criativo e patogênico se articulam como expressões de um sofrimento, e não como instâncias isoladas, conforme apontam Sznelwar, Uchida e Lancman (2011, p. 15): “falar em sofrimentos criativo e patogênico não significa que existam dois tipos de sofrimento, mas que na realidade esses termos designam dois destinos diferentes ao sofrimento”.

Para que haja um equilíbrio entre o sofrimento criativo e patogênico, os sujeitos podem criar os chamados mecanismos de defesa. Esses mecanismos atuam como uma busca da diminuição do impacto negativo daquilo que faz sofrer nas condições laborais, tentando aumentar, desta forma, o sentimento de realização no trabalho e de saúde. “Trata-se de uma inventividade fundamental que autoriza cada operário a adaptar intuitivamente a organização de seu trabalho às necessidades de seu organismo e às suas aptidões fisiológicas” (Dejours, 1998, p. 38).

Os mecanismos de defesa são criados pelos trabalhadores, na maioria das vezes, como formas de tentar preservar a saúde mental, levando em consideração que, quando o contexto de trabalho ocasiona pressões, ordens, repetições, entre outros, o indivíduo pode desenvolver formas de sofrimento. Com esses mecanismos, os indivíduos tendem a se sentirem vivos, a acharem um sentido para a realização de seus trabalhos (Dejours, 1998).

Pensando em como o trabalho nas polícias militares se sustenta, é possível compreender que há o manejo de situações violentas e conflituosas em boa parte do tempo (Sznelwar, Uchida & Lancma, 2011), sendo essa

uma característica cotidiana institucional. Dessa maneira, um exemplo da criação de mecanismos de defesa, nessas instituições, são policiais que passam a sentir adrenalina e sensação de dever cumprido ao manejarem situações violentas em suas vivências laborais. Em contrapartida, os mecanismos de defesa podem assumir funções opostas ao esperado, ocorrendo o sentido inverso, ou seja, podem acabar intensificando o sofrimento patológico (Dejours, 1998).

Salientamos que as formas de trabalhar atuam como produtoras da subjetividade de um sujeito, como afirma Dejours (1993, p. 99): “[...] o trabalho é, também, um fator essencial de nosso equilíbrio e de nosso desenvolvimento. Talvez não importe qual trabalho; talvez não importe em que condições”. Com essa fala, o autor enfoca que, através dos cotidianos laborais, os indivíduos dão sentido às suas realidades, modificando-as de acordo com suas experiências, histórias de vida, percalços e contextos. Desta forma, as relações laborais interligam-se às formas de um sujeito se produzir subjetiva, social, política, histórica, econômica e fisicamente, contribuindo de forma decisiva para a construção da identidade do indivíduo.

Dejours, Abdoucheli e Jayet (2014) enfatizam que, ao chegar em um trabalho, um sujeito traz consigo experiências prévias de vida, desejos, motivações. “Isso confere a cada indivíduo características únicas e pessoais” (Dejours, Abdoucheli & Jayet, 2014, p. 24). Com isso, tais características vão (re)constituindo a identidade.

Dejours (2004) também difundiu a ideia de que o trabalho é concebido como um processo histórico:

Trabalhar é, também, fazer a experiência da resistência do mundo social; e, mais precisamente, das relações sociais, no que se refere ao desenvolvimento da inteligência e da subjetividade. O real do trabalho não é somente o real do mundo objetivo; ele é, também, o real do mundo social (Dejours, 2004, p. 27).

Cabe ressaltar que, com a instauração de uma lógica de mercado capitalista, ou seja, voltada ao acúmulo de capital, cujo início foi delineado no século XVIII, assumindo maior preponderância no século seguinte, começou-se a dar sentido a uma identidade constituída a partir de uma valorização social atrelada diretamente às atividades remuneradas, realizadas

por um sujeito, concebendo a noção de que uma pessoa se torna aquilo que ela faz. Em outras palavras, a identidade social e subjetiva passou a ser permeada pelo que é socialmente valorizado, como, por exemplo, bens materiais que podem ser alcançados a partir do trabalho (Tótor, 2011).

Neste sentido, podemos considerar que os aspectos históricos e sociais que envolvem um contexto de trabalho estão associados à produção de subjetividade dos sujeitos que dele fazem parte. Tomando a Polícia Militar enquanto uma instituição que foi construída a partir de atravessamentos de um ideal de masculinidade, ressaltamos que as relações de trabalho, que assolam os cotidianos de sujeitos que fazem parte desta instituição, podem ser perpassadas por este ideal, inclusive compondo suas subjetividades.

A partir disso, tomando como ponto de referência preceitos elaborados pela Psicodinâmica do Trabalho, realizaremos, no próximo tópico, uma discussão acerca da divisão sexual do trabalho, dando especial destaque à Polícia Militar, e as relações sociais de gênero neste contexto institucional.

CONSIDERAÇÕES ACERCA DA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

A divisão sexual do trabalho é o campo de estudos que abrange os papéis sociais destinados para homens e mulheres em um meio laboral, problematizando a presença e a concentração de cada gênero em determinadas áreas. Essa perspectiva de estudo foi proposta a partir da inserção feminina no mercado de trabalho formal, que acabou naturalizando alguns âmbitos laborais como masculinos ou femininos, mesmo que de forma implícita, pois, a partir da década de 1980, houve um aumento significativo na porcentagem de mulheres que trabalham formalmente em vários países, estando dentre eles, o Brasil (Bruschini & Lombardi, 2000).

Um aspecto importante é de que há o entendimento de que o aumento da inserção de mulheres no mercado de trabalho foi um “fator de emancipação feminina” (Barros, 2008, p. 74). As mulheres teriam passado a assumir novas atividades e responsabilidades, proporcionando-lhes maior igualdade no que diz respeito aos papéis sociais.

A divisão sexual do trabalho compreende-se como um campo ligado a uma plasticidade: “suas modalidades concretas variam grandemente no tempo e no espaço, como demonstraram fartamente antropólogos/as e historiadores/as. O que é estável não são as situações (que evoluem sempre), e sim a distância entre os grupos de sexo” (Hirata & Kergoat, 2007, p. 600). Bruschini e Lombardi (2000) defendem que a categoria de gênero tem efeitos no mercado de trabalho formal, o que se desdobra na diferença salarial, entre outros aspectos, fazendo com que os ganhos femininos, em sua maioria, sejam inferiores aos masculinos.

Molinier (2004) ressalta que a divisão sexual do trabalho apresenta-se enquanto um prolongamento das diferenças sociais de gênero nos contextos de trabalho. A autora afirma a existência de relações hierárquicas entre os gêneros nas divisões laborais, que fazem com que homens sejam atrelados às funções ligadas à esfera produtiva, as quais, conseqüentemente, remetem a um maior valor social, como, por exemplo, em instituições religiosas, políticas e militares, enquanto as mulheres tendem a ser atreladas às funções ligadas à esfera reprodutiva.

Também é imprescindível salientar que a divisão sexual do trabalho é uma estrutura atravessada por todas perspectivas de uma conjuntura social, portanto há uma grande variabilidade entre os formatos e funcionamentos dos meios laborais, de acordo com o tempo e o espaço, ou seja, são relações históricas e sociais, não apresentando-se como estruturas fixas e imutáveis (Molinier, 2004).

Pensando em uma articulação entre a divisão sexual do trabalho e a Psicodinâmica do Trabalho, destacamos que, segundo Antloga, Monteiro, Maia, Porto e Maciel (2020), a Psicodinâmica do Trabalho ainda não investiga de maneira profunda as divisões de gênero no trabalho. Hirata e Kergoat (1988), ao identificarem que as pesquisas iniciais em Psicodinâmica do Trabalho tinham como foco apenas o trabalho de homens, iniciaram questionamentos sobre as relações de gênero neste campo.

As autoras acima citadas articulam a ideia de que a Psicodinâmica do Trabalho deve tratar as relações sociais de gênero de forma transversal ao conjunto do campo social, considerando tanto o trabalho assalariado

quanto o doméstico (Hirata & Kergoat, 1988), sendo que este segundo, majoritariamente, é efetuado pelo público feminino, devendo-se, portanto, problematizar as diferenças socialmente impostas nas esferas laborais.

Destacando os conceitos elaborados por Dejours (2006), o mesmo aponta que as relações laborais, muitas vezes, podem estar cercadas pelo fator por ele denominado como virilidade. Para entendermos o que o autor descreve por virilidade, precisamos enfatizar que, ao realizar uma análise referente ao mundo do trabalho, especificamente no ocidente, o autor compreendeu que, a partir do século XIX, os contextos laborais se tornaram cada vez mais voltados ao acúmulo de capital. Visto que, a partir desse período, a ideia de trabalho passou a ser separada de outras atividades, ganhando uma esfera própria, diferenciando-se o trabalho formal das demais funções.

Atendendo a essas lógicas econômicas de acúmulo de capital, sujeitos envolvidos nos contextos de trabalhos, tidos como formais, passaram a vivenciar o que foi nomeado como a banalidade da injustiça social, ou seja, uma degradação da qualidade de vida da classe trabalhadora, o que passou a ser visto como algo natural. Essa degradação pode transformar sujeitos indiferentes ao sofrimento, deles mesmos ou de terceiros, fazendo-os mais tolerantes às mentiras, às submissões, aos abusos, entre outros (Dejours, 2006).

É nesse aspecto que a virilidade se inclui. Dejours (2006) descreve-a como a capacidade que uma pessoa tem de ser violenta com outrem, não hesitando-se em infringir o sofrimento de outros indivíduos em nome do trabalho. A virilidade é, sobretudo, uma relação entre dominado e dominante, em que, muitas vezes, mulheres acabam sendo afetadas nesses contextos. São alguns exemplos: piadas e brincadeiras que remetem ao desrespeito para com as mulheres que fazem parte de uma instituição, abusos psicológicos e físicos, assédio moral e sexual, entre outros. Destacamos que a relação entre dominante e dominado não ocorre apenas quando se trata de mulheres, mas com distintos grupos de sujeitos em um contexto laboral.

Zanello (2018) afirma que o termo virilidade condiz com uma ideia de masculinidade, que, com a modernidade, foi associada a questões de

dominação, não apenas da dominação do masculino sobre o feminino, mas também em diversos aspectos do convívio social. “Ou seja, uma masculinidade firmada sobre a dominação, pautada em diversas virilidades (sexuais, guerreiras, laborais etc.), as quais foram se modificando em importância ou significado, ou surgindo a depender do momento histórico” (Zanello, 2018, p. 178). Sobre isso, a autora destaca que, no século XVIII, os homens passaram a ser caracterizados pela “[...] ação energética, a atividade sexual, a coragem, a resistência física e moral, o controle de si (emoções e corpo), cabendo a eles o âmbito público e o trabalho reconhecido e remunerado” (Zanello, 2018, p. 177).

Tais características, associadas ao público masculino, produziram o que a autora denominou de “dispositivo da eficácia”. A partir desse dispositivo, houve o embrutecimento masculino, ou seja, a ideia de que um homem deve exercer controle sobre suas emoções para que possa (re)afirmar sua força e sua virilidade.

A virilidade é uma característica que está presente e necessita ser constantemente reafirmada em alguns contextos laborais, sendo a instituição Polícia Militar um deles. Dando como exemplo o funcionamento da Polícia Militar do Paraná (PMPR), Schactae (2015) compreende que houve uma unificação dos quadros das corporações, de acordo com a prestação de serviços e o gênero. Ou seja, não há mais funções exclusivamente femininas ou masculinas, como havia há alguns anos, teoricamente havendo uma equiparação de gênero na instituição. Entretanto, há uma exigência de que o número de mulheres inclusas nas corporações não ultrapasse a margem de 50%. Desta forma, as mulheres não poderão ser a maioria. Essa exigência pode ser uma estratégia de manter a instituição com características viris, como afirma Grisoski (2020, p. 33):

Entendemos que a Polícia Militar espelha-se em uma figura do soldado ideal do século XVII, que representa a bravura, a força, a ordem e a virilidade, sendo essas características consideradas como masculinas. Portanto, nos questionamos sobre a preocupação da PMPR em manter-se predominantemente masculina, visto que há a exigência de que mulheres não ultrapassem 50% da corporação. Logo, é possível associar essa predominância masculina com a necessidade de a instituição se manter viril.

Frisamos que a unificação dos quadros das corporações militares não é um fato restrito ao estado do Paraná, como já foi destacado na introdução deste trabalho, assim como o limite da porcentagem de profissionais por gênero também não é uma norma exclusiva deste estado. Entretanto, para ilustramos nosso ponto de vista, exemplificamos a partir de perspectivas referentes à PMPR.

Cabe ressaltar que, recentemente, deputados estaduais do Rio Grande do Norte aprovaram o Projeto de Lei Complementar Nº 5/2020, o qual revoga a limitação de vagas por gênero na Polícia Militar do estado, sendo pioneiro no que diz respeito a esse quesito no país. O projeto de lei teoricamente assegura a igualdade de acesso a homens e mulheres aos quadros funcionais das corporações (ALRN, 2021).

Pensando na virilidade enquanto uma característica socialmente associada ao masculino, Dejours, em contrapartida, desenvolveu o conceito denominado mulheridade. Para ele, a mulheridade representa as características laborais que são socialmente associadas às mulheres, contrapondo-se à virilidade. Ou seja, são expectativas sociais (Molinier, 2004).

Enfatizamos que essas expectativas se apresentam enquanto práticas que foram historicamente constituídas a partir do funcionamento de todo um corpo social, refletindo-se nas relações de trabalho, as quais acabam, muitas vezes, tornando-se estereotipadas. Entretanto, como os contextos de trabalho são construídos por conjuntos de sujeitos individuais, não havendo uma desvinculação entre o trabalho e as subjetividades desses sujeitos, há múltiplas facetas que atravessam essas expectativas sociais em relação ao gênero, como afirma Molinier (2004, p. 24):

As duplas virilidade–masculinidade, mulheridade-feminilidade não são então simétricas e não reenviam a uma tipologia das identidades sexuadas, mas formam uma rede conceitual topológica para pensar a complexidade dos destinos de identidades, entre sexualidade e trabalho, sem fixar ou definir a essência dos conteúdos da masculinidade ou da feminilidade.

Tomando como referência a perspectiva de que nossa sociedade foi, e ainda é, construída atrelada a categorias de gênero, compreende-se que “[...] a identidade sexual das mulheres que trabalham em profissões

tradicionalmente masculinas se dá sob grande tensão” (Molinier, 2004, p. 23), como é o caso de mulheres que se encontram envolvidas às relações de trabalho em instituições militares. Sznelwar, Uchida e Lancman (2011, p. 26) afirmam que:

Para as mulheres, há um grande desafio que se expressa no tema de atuar em profissões que se caracterizam como um trabalho masculino sem perder sua identidade de gênero e, ainda mais, buscar transformar este tipo de profissão ao introduzir a possibilidade de ser uma policial ou agente de trânsito mantendo o registro do feminino.

Assim, podemos pensar que, no cotidiano dessas mulheres, há o desenvolvimento de uma luta contra a mulheridade, e em busca da virilidade, colocando-se em xeque seus próprios estereótipos e subvertendo as relações sociais de gênero.

Vale destacar que o desenvolvimento de estratégias que visam uma predominância masculina, em contextos de trabalho, não é uma característica isolada das instituições militares, mas compõe um discurso social mais amplo. É o que afirma Barros (2008), ao relatar que, desde o pioneirismo feminino, em cargos de trabalho assalariado, houve uma tendência social por separar homens e mulheres em determinadas profissões, o que foi denominado como segregação horizontal nas relações de emprego, sendo este um dos fatores que contribui para a distribuição de salários desiguais entre homens e mulheres, e pela concentração de mulheres em empregos que são considerados culturalmente como femininos. Deste modo, “[...] as mulheres continuam excessivamente concentradas em ocupações consideradas femininas, do tipo assistencial, como professora, enfermeira e secretária, funções que reproduzem a divisão tradicional do trabalho no lar” (Barros, 2008, p. 75).

Além da segregação horizontal, o mundo do trabalho também conta com a segregação vertical de relações de emprego. Esta, por sua vez, dificulta o alcance de mulheres aos cargos tidos como superiores e de liderança. Segundo Barros (2008, p.77):

As principais razões apresentadas para justificar a exclusão das mulheres desses cargos referem-se à dificuldade de submeter os homens às suas

ordens, à falta de qualificação das mesmas e à descontinuidade das carreiras femininas, principalmente em face da gravidez, parto e cuidados com os filhos.

Analisando o pioneirismo de mulheres na profissão de policial militar, a partir da perspectiva da divisão sexual do trabalho, podemos compreender tal entrada como uma externalização do trabalho doméstico (Hirata & Kergoat, 2007), visto que a criação das primeiras polícias femininas, no Brasil, tinha como objetivo formal a humanização das instituições militares. Entendemos que a relação entre mulheres e trabalho doméstico é tida, também, como uma perspectiva historicamente construída e ligada a uma concepção de moral, que justifica a ideia de que mulheres têm o dever de desempenhar funções domésticas e de cuidado com o outro (Grisoski, 2020; Grisoski & Santiago, 2021).

Levando em consideração o aparato teórico, apresentado por Barros (2008), nos atentamos à circunstância de que, mesmo com a alta inserção feminina no mercado de trabalho formal, a partir das décadas de 1960 e 1970, as mulheres, atualmente, ainda podem passar por diversas dificuldades em contextos laborais, como para ocuparem cargos de reconhecimento social, fato que ainda é refletido nos dias atuais, inclusive nas instituições militares.

A divisão sexual do trabalho, pensada no cotidiano das polícias militares, pode ser configurada através da concepção de que, implicitamente, vigora nos contextos intrainstitucionais, de que a PM deve ser uma instituição viril, portanto masculina. É o que ressalta Grisoski (2018, p. 41) ao afirmar que:

A divisão sexual do trabalho, no que se relaciona aos cargos exercidos por policiais militares, era mais nítida nos primeiros anos de inserção de mulheres na instituição. Todavia, ainda é possível de se perceber que essas nuances afetam profissionais da área, devido à desigualdade do cotidiano na instituição.

Esta perspectiva torna-se ainda mais convincente quando nos atentamos aos números atuais da divisão de quadros por gênero nas Polícias Militares brasileiras. De acordo com uma pesquisa realizada pela Secretaria

Nacional de Segurança Pública, em 2020, somente 12% do quadro efetivo de militares são mulheres, somando 357.501 homens e 46.180 mulheres (Lopes, 2020). Desta forma, é possível perceber que, apesar de todos os avanços proporcionados pelas mulheres militares, nos últimos anos, essas instituições ainda configuram-se como predominantemente masculinas, seguindo um ideário que circula em nosso contexto social há anos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste trabalho, tivemos o intuito de identificar aspectos da divisão sexual do trabalho na inserção de mulheres à Polícia Militar brasileira, articulando-os ao campo teórico da Psicodinâmica do Trabalho.

Para isso, levamos em consideração, como apresentado por Dejours (2011), a inter-relação entre prazer e sofrimento nos ambientes de trabalho e, conseqüentemente, nas experiências subjetivas dos indivíduos; as noções de sofrimento patológico e sofrimento criativo, mecanismos de defesa, entre outros. Posteriormente, vinculando-os ao campo divisão sexual do trabalho.

Compreendemos que a associação entre a Psicodinâmica do Trabalho e a divisão sexual do trabalho não é um assunto teoricamente homogêneo, podendo variar a perspectiva de acordo com cada pesquisador que discorrer sobre ele. Portanto, os pontos de vista aqui ilustrados apresentam-se como um campo de constante variabilidade.

Ressaltamos, partindo das perspectivas discutidas ao longo do texto, que as experiências no trabalho estão intimamente relacionadas à produção de subjetividade, conseqüentemente, às formas com que os trabalhadores e trabalhadoras se reconhecem enquanto sujeitos em determinado contexto socio-histórico. As questões apresentadas também perpassam o campo que é conhecido como divisão sexual do trabalho. Sobre isso, foram enfatizadas as dificuldades encontradas pelo público feminino na busca por igualdade nas relações laborais. Notamos que, apesar do grande aumento de mulheres inseridas no mercado de trabalho formal brasileiro, a partir da década de 1970, estas continuam passando por maiores dificuldades do que os homens para possuírem cargos ligados ao reconhecimento social.

Salientamos que, apesar de o objetivo principal deste artigo ter sido proporcionar discussões sobre a inserção de mulheres às instituições policiais, é impossível dissociar-se do contexto atual, abrangendo, assim, perspectivas de nossa sociedade contemporânea que assolam o trabalho atual de mulheres nessas instituições, principalmente no que diz respeito à divisão sexual do trabalho.

A igualdade de gênero, no cotidiano das instituições policiais, ainda é cercada por obstáculos simbólicos, pois, no Brasil, há a sustentação da ideia de que a Polícia Militar é um nicho essencialmente masculino, já que a grande maioria da população acredita que os atributos de policiais, como virilidade e força, são características masculinas (Ribeiro, 2017).

Com isso, ressaltamos que ainda há, do ponto de vista simbólico, um binarismo de gênero, que foi construído no período em que havia a divisão de funções entre homens e mulheres nas instituições militares. Entretanto, ressaltamos que os sujeitos, seja através de formas individuais, seja como coletivas, vão elaborando maneiras de viver através dos contextos sociais nos quais se encontram e vão interferindo/transformando esses contextos constantemente.

REFERÊNCIAS

- Abrahão, J., & Penha, D. M. (1999). *Teoria e prática ergonômica: seus limites e possibilidades*, Brasília: Ed. UNB.
- Antloga, C. S., Monteiro, S., Maia, M., Porto, M., & Maciel, M. (2020). Trabalho Feminino: Uma Revisão Sistemática da Literatura em Psicodinâmica do Trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 36(Especial), 1-8.
- Assembleia Legislativa do Rio Grande do Norte. (2021). *Deputados estaduais aprovam projeto que reordena os quadros funcionais da PM*. Recuperado de <http://www.al.rn.gov.br/noticia/21508/deputados-estaduais-aprovam-projeto-que-reordena-os-quadros-funcionais-da-pm>.
- Barros, A. M. (2008). Cidadania, relações de gênero e relações de trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região*, 47 (77), 67-83.

- Brasil, Presidência da República. (2002). *Decreto Nº 4.346, de 26 de agosto de 2002*. Aprova o Regulamento Disciplinar do Exército (R-4) e dá outras providências. Brasília: Casa Civil - Subchefia para Assuntos Jurídicos.
- Brito, J. C. Trabalho Prescrito (2008a). In: B. I. Pereira & J. C. F. Lima. (Orgs.), *Dicionário de educação profissional em saúde*. Rio de Janeiro: EPSJV, pp. 440-444.
- Brito, J. C. (2008b). Trabalho Real. In: B. I. Pereira & J. C. F. Lima (Orgs.), *Dicionário de educação profissional em saúde*. Rio de Janeiro: EPSJV, pp. 453-459.
- Bruschini, C., & Lombardi, M. R. (2000) A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. *Cadernos de pesquisa*, (110), 67-104.
- Dejours, C., Abdoucheli, E., & Jayet, C. (2014). *Psicodinâmica do Trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Editora Atlas.
- Dejours, C. (1993) Por um trabalho, fator de equilíbrio. *Revista de Administração de Empresas*, 33(3), 98-104.
- Dejours, C. (1998). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez.
- Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Revista Produção*, 14(3), 27-34.
- Dejours, C. *A banalização da injustiça social*. Brasília: Fundação Getúlio Vargas, 2006.
- Dejours, C. (2011). Psicopatologia do Trabalho – Psicodinâmica do Trabalho. *Laboreal*, 7 (11), 13-16.
- Grisoski, D.C. (2018). O estado da arte: um estudo acerca das produções da pós-graduação sobre mulheres na instituição Polícia Militar. *Revista Espaço Acadêmico*, 209, 33-43.
- Grisoski, D.C. (2020). *Mulheres policiais: produção de subjetividade em um Batalhão da Polícia Militar do Paraná*. (Dissertação de Mestrado). Londrina: Universidade Estadual de Londrina – UEL, 2020.
- Grisoski, D.C., & Santiago, E. (2021). Produção de subjetividade de mulheres policiais de um Batalhão da Polícia Militar do Paraná. *Revista de Psicologia*, 12(1), 99-111.

- Hirata, H., & Kergoat, D. (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de pesquisa*, 37 (132), 595-609.
- Lancman, S., & Sznelwar, L. I. (2005). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Rio de Janeiro/Brasília: Fiocruz/Paralelo.
- Lopes, R. (2020). Mulheres representam apenas 12% do efetivo da Polícia Militar no Brasil. *Folha de São Paulo*. Recuperado de: <https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2020/08/mulheres-representam-apenas-12-do-efetivo-da-policia-militar-no-brasil.shtml>.
- Molinier, P. (2004). Psicodinâmica do Trabalho e relações sociais de sexo. Um itinerário interdisciplinar 1988-2002, *Production*, 14(3), 14-26
- Moreira, R. (2016). *Entre o mito e modernidade: a entrada de mulheres na Polícia Militar do Paraná*. Guarapuava: Editora UNICENTRO.
- Moreira, R. (2017). *Sobre mulheres e Polícias: Polícia feminina no Brasil – a invenção paulista (1955-1964)*. Guarapuava: Editora UNICENTRO.
- Ribeiro, L. (2017). Polícia Militar é lugar de mulher? *Revista Estudos Feministas*, 26(1), 01-15.
- Schactae, A. M. (2015). A ordem e a margem: comportamento disciplinar para Polícia Feminina no Paraná (1977-2000). *Revista Tempo*, 21(3)7, 01-21.
- Soares, B. M., & Musumeci, L. *Mulheres policiais: presença feminina na Polícia Militar do Rio de Janeiro*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.
- Sznelwar, L. I., Uchida, S., & Lancman, S. (2011). A subjetividade no trabalho em questão. *Tempo Social*, 23(1), 11-30.
- Tachizawa, T., & Mendes, G. (2006). *Como fazer monografia na prática*. Rio de Janeiro: Editora FGV.
- Tótora, S. (2011). Foucault: biopolítica e governamentalidade neoliberal. *REU*. 37(2), 81-100.
- Zanello, V. *Saúde mental, gênero e dispositivo: cultura e processos de subjetivação*. Curitiba: Appris, 2018.

Recebido em 17/01/2021

Aceito em 21/05/2022