

Relações de gênero nas Guardas Municipais

Camila Costa Cardeal

Mestranda em Administração Pública pela Fundação João Pinheiro - FJP. Pesquisadora do Núcleo de Estudos em Segurança Pública - NESP-FJP. Graduada em Ciências Sociais pela Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG.

 cardeal.camila@gmail.com

Ludmila Mendonça Lopes Ribeiro

Professora adjunta do Departamento de Sociologia - DSO e pesquisadora do Centro de Estudos de Criminalidade e Segurança Pública - CRISP, ambos da Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG. Doutora em Sociologia pelo Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro - IUPERJ. Mestre em Administração Pública pela Fundação João Pinheiro - FJP.

 ludmila.ribeiro@gmail.com

Resumo

Neste artigo, procuramos descortinar as relações de gênero no âmbito das Guardas Municipais, o que significa uma análise não das mulheres, mas de como elas são em comparação com os homens. Para tanto, optamos por escrutinar três dimensões: perfil profissional, condições de trabalho e assédio (moral e sexual). Os resultados indicam que a prometida igualdade entre homens e mulheres está longe de se materializar nas Guardas Municipais, dados o reduzido percentual do contingente feminino (em comparação com o masculino), a ausência de equipamentos de proteção individual específicos para as mulheres e as práticas de assédio que vitimizam essas profissionais em maiores percentuais.

Palavras-Chave

Segurança Pública. Relações de gênero. Guardas Municipais.

INTRODUÇÃO

No Brasil, as instituições responsáveis pelo provimento da segurança pública encontram-se elencadas no art. 144 da Constituição da República de 1988 (CR/1988). A inclusão do tema segurança pública pela primeira vez no arcabouço constitucional justifica-se pelo aumento da criminalidade e violência ao longo da década de 1970, o que demanda agências diversas para a administração do problema. A nova regulamentação concede maior relevo ao município, propiciando o fortalecimento e, em muitos casos, o surgimento de um novo ator no plano da segurança estatal.

O art. 144 §8º da CR/1988 estabelece a possibilidade de os municípios instituírem Guardas Municipais (GMs), destinadas à proteção de seus bens, serviços e instalações. Trata-se assim de uma instituição com caráter estritamente patrimonial, em que pese a inovação de se incluir na Carta Magna uma atribuição que é tradicionalmente de competência dos governos

estaduais, já que a maior parte das atividades de policiamento cabe à Polícia Militar, responsável pelo policiamento ostensivo, e à Polícia Civil, que cuida da investigação de crimes.

A ênfase na municipalização da segurança pública, pela via da instituição de Guardas Municipais, implicou a busca de novas formas de promoção da segurança. No entanto, desde a publicação da Lei 13.022, de 8 de agosto de 2014, que abre o rol de competências da Guarda Municipal¹, essa agência tem realizado não apenas o trabalho voltado para a preservação dos próprios municipais, mas também uma miríade de outras atividades diretamente relacionadas à prevenção do crime, ainda que com o uso da arma de fogo (CARDEAL, 2015). Nessa senda, alguns autores argumentam que elas se consubstanciam em verdadeiras Minipolícias Militares (VARGAS; OLIVEIRA JUNIOR, 2010), realizando funções próprias do policiamento ostensivo, que são

implementadas nos moldes da PM, dada a história de constituição e funcionamento das Guardas Municipais. Isso ocorre porque a gestão de tal instituição era, até o Estatuto de 2014, deixada a cargo de oficiais aposentados da Polícia Militar², o que contribuiu para a semelhança entre a identidade institucional dessas duas corporações (MISSE; BRETAS, 2010).

O último levantamento do IBGE (2012) sobre o tema reporta a existência de 993 Guardas Municipais, o que equivale à presença desta instituição em 13% dos municípios brasileiros. A mesma pesquisa indica que somente 95 Guardas Municipais foram criadas antes da Constituição Federal de 1988, o que reforça a ideia de que essas instituições são relativamente jovens no contexto da segurança pública brasileira. Neste cenário, indaga-se qual seria o lugar das mulheres nessas agências a partir da análise das relações de gênero.

A produção acadêmica sobre relações de gênero nas instituições responsáveis pelo provimento da segurança pública no Brasil é recente e concentrada nas Polícias Militares (SENASP, 2013), que foram as primeiras a contemplar um sistema de cotas para a inclusão de mulheres em suas fileiras, como uma forma de promover a democratização da própria instituição (CALAZANS, 2004). Em nenhum desses estudos a Guarda Municipal foi contemplada como objeto de análise e, por isso, pouco se sabe sobre como ocorre a interação entre homens e mulheres nessa agência e quais são os jogos de poder travados entre o masculino e o feminino.

Este artigo procura preencher essa lacuna e analisa os dados de um *survey* com homens e mulheres que atuam como guardas municí-

pais sobre relações de gênero. Neste contexto, é preciso lembrar que existem diferenças entre as determinações biológicas (sexo) e as suas significações sociais (gênero), que encontram variações entre as sociedades. Como categoria analítica, o gênero surge da necessidade de se pensar a diferença entre os sexos e como sua construção define as relações sociais.

O gênero agrega, em uma única palavra, uma série de acontecimentos sociais, históricos, políticos, econômicos e psicológicos e é, portanto, ordenadora da vida em sociedade. Trata-se de um conceito que pode e deve ser aplicado para mulheres e para homens. Visto por esse ângulo, “é uma categoria que serve para distinguir, classificar e descrever as dinâmicas e as cenas sociais (sua utilização empírica), bem como é útil para analisar e explicar as relações que se estabelecem intra e intergrupos” (KÜCHEMANN et al., 2015, p. 67).

Nesse cenário, a problematização das relações de gênero que têm lugar nas Guardas Municipais é importante no contexto atual porque “nas ocupações ligadas à ordem pública e à segurança, ponta inicial do Sistema de Justiça Criminal, os homens continuam representando em toda parte a maioria [...]” (MUSUMECI et al., 2004, p. 23). Se nos últimos anos diversas foram as alterações vivenciadas no mercado de trabalho em razão da progressiva incorporação da mão de obra feminina, cabe indagar se tais mudanças produziram reflexos nas Guardas Municipais, que foram organizações instituídas após a Constituição Federal de 1988.

Logo, nossa proposta é descrever as relações de gênero, compreendendo quem são os homens e as mulheres que compõem os efetivos das Guardas

Municipais brasileiras e como essas diferenças biológicas implicam significados, posições e relações de poder no cotidiano profissional. Para tanto, este estudo organiza-se em cinco seções, além desta introdução. Na primeira, apresentamos a forma de coleta dos dados. Em seguida, analisamos quem são as mulheres *vis-à-vis* os homens que exercem as funções de guardas municipais. Na terceira seção, descortinamos o lugar da mulher do ponto de vista de condições de trabalho e, na quarta, problematizamos os jogos de poder que podem ser vislumbrados nas práticas de assédio. Por fim, são apresentadas as conclusões deste estudo.

NOTAS SOBRE A COLETA DE DADOS

Os dados apresentados neste artigo são resultantes da pesquisa “As mulheres nas instituições policiais”, coordenada pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP) e pelo Núcleo de Estudos de Organizações e Pessoas (Neop), da Fun-

dação Getúlio Vargas (FGV), com o apoio do Ministério da Justiça e do Centro de Estudos de Criminalidade e Segurança Pública (Crisp), da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG).

Em janeiro de 2015, as forças policiais somavam 1.137 agências, integradas por 648 mil profissionais (FBSP, 2015). Para cobrir todo este público, foram enviados 558.886 questionários *on-line* com controle de acesso por senha, para o universo de profissionais de segurança pública cadastrados no Ministério da Justiça. Do total de questionários enviados, foram obtidos 13.055 retornos válidos, entre 12 e 26 de fevereiro de 2015, uma amostra representativa de todos os policiais brasileiros, homens e mulheres³. Para este artigo foram selecionadas as respostas de guardas municipais, que corresponderam a 19,4% do total de questionários preenchidos (Tabela 1).

Tabela 1 – Distribuição dos questionários respondidos por instituição de origem do (a) entrevistado (a)

Instituição de origem	N. absoluto	Percentual
Polícia Militar	5.741	44,0
Polícia Civil	2.647	20,3
Polícia Rodoviária Federal	438	3,4
Polícia Federal	357	2,7
Corpo de Bombeiros	1.073	8,2
Polícia Científica/Perícia	264	2,0
Guarda Municipal	2.535	19,4
Total	13.055	100,0

Fonte: As mulheres nas instituições policiais (2015)

De acordo com os dados coletados na pesquisa, as organizações policiais brasileiras possuíam 18,5% de mulheres (Tabela 2), um quantitativo bastante reduzido se considerarmos que a Constituição Federal de 1988 proíbe qualquer tipo de segmentação de funções no mercado de trabalho em razão do sexo⁴. Então, aparentemente, apesar da proibição constitucional, as polícias contam com numerosas barreiras ao acesso das mulheres às suas fileiras.

As Guardas Municipais eram as instituições com menor participação feminina, já que seu efetivo de mulheres respondia por 18,6% do total⁵. A Guarda Municipal (GM) só não tinha menos mulheres do que as Polícias Militares, que contavam com apenas 12,3% de pessoas deste sexo em suas fileiras. Logo, o fato de a GM ser uma instituição relativamente jovem aparentemente não significou abertura à igualdade entre os sexos, do ponto de vista da absorção de homens e mulheres em igualdade de percentuais.

Para se verificar como as Guardas Municipais parecem ser fechadas à absorção do público feminino, basta lembrar que, de acordo com os dados do Censo 2010, as mulheres representam 43% da população economicamente ativa⁶. Logo, as GMs contavam com um quantitativo de mulheres 2,34 vezes menor do que o esperado, se fosse levada em consideração a quantidade de pessoas deste sexo aptas ao exercício dessa atividade profissional. Nas próximas seções, descortina-se em que medida essa diminuta entrada de mulheres nas Guardas Municipais decorre de relações de gênero que reforcem a desigualdade entre homens

e mulheres, robustecendo a ideia de que o serviço de proteção aos próprios municipais e a prevenção da criminalidade são tarefas essencialmente masculinas.

AS DIFERENÇAS ENTRE HOMENS E MULHERES NAS GUARDAS MUNICIPAIS

Nos estudos produzidos sobre relações de gênero um tema recorrente é a importância de não se igualar gênero a “estudos sobre mulheres” (AGUIAR, 1997), posto que essa categoria deve se referir às relações entre feminino e masculino no âmbito das diversas dimensões que compõem a vida social. A ideia de gênero como algo diferente de mulher chega ao Brasil “no final dos anos 1970, concomitantemente ao fortalecimento do movimento feminista no país” (FARAH, 2004, p. 47). Contudo, é somente a partir dos anos 1990 que ocorre um deslocamento – dos “estudos de mulher” para os estudos de gênero, pensados para se compreender a desigualdade de poder entre os sexos na sociedade brasileira (AGUIAR, 1997). Atualmente, o gênero é percebido como uma categoria que, “ao enfatizar as relações sociais entre os sexos, permite a apreensão de desigualdades entre homens e mulheres, que envolvem como um de seus componentes centrais desigualdades de poder” (FARAH, 2004, p. 48), sendo essa a perspectiva adotada neste trabalho.

Para entender em que medida os homens e as mulheres que trabalham como guardas municipais são distintos, optou-se por analisar suas diferenças em termos de idade, raça/cor e grau de escolaridade. Isso porque, no relatório produzido pela Senasp (2013, p. 30), uma das ressalvas sobre os estudos de gênero nas instituições policiais é o fato de eles se limitarem “a

Tabela 2 – Número absoluto e distribuição dos respondentes, por sexo, segundo instituição de origem Brasil, 2015

Instituição de origem	Homens		Mulheres		Total	
	N	%	N	%	N	%
Total	10631	81,5%	2409	18,5%	13040	100,0%
Polícia Militar	5029	87,7%	703	12,3%	5732	100,0%
Polícia Civil	1840	69,6%	804	30,4%	2644	100,0%
Polícia Rodoviária Federal	356	81,3%	82	18,7%	438	100,0%
Polícia Federal	276	77,3%	81	22,7%	357	100,0%
Corpo de Bombeiros	905	84,4%	167	15,6%	1072	100,0%
Polícia Científica/Perícia	162	61,4%	102	38,6%	264	100,0%
Guarda Municipal	2063	81,4%	470	18,6%	2533	100,0%

Fonte: As mulheres nas instituições policiais (2015).

Nota: Qui-quadrado 478,25 (0,000).

discutir os papéis sexuais, sem incorporar a dimensão de interseccionalidade de gênero com marcadores sociais, como raça/etnia, geração, procedência regional ou origem social”.

Nas Guardas Municipais, as mulheres eram ligeiramente mais jovens que os homens: enquanto elas tinham idade média de 33 anos, seus colegas do sexo masculino tinham idade média de 34 anos (Tabela 3).

Este padrão era distinto do observado nas Polícias Militares, em que as mulheres eram mais jovens do que os homens (MUSUMECI; SOARES, 2004). No caso das GMs, inexistia uma diferença estatisticamente significativa entre profissionais do sexo feminino e masculino no quesito idade, como revelou o teste do qui-quadrado, que mede a independência de variáveis para verificar se há associação entre essas duas informações.

Tabela 3 – Número absoluto e distribuição dos respondentes, por sexo, segundo faixa etária Brasil, 2015

Faixa etária	Homens		Mulheres		Total	
	N	%	N	%	N	%
Total	1642	100%	383	100%	2025	100%
18 a 24 anos	9	0,6%	4	1,0%	13	0,5%
25 a 29 anos	103	6,2%	35	9,1%	138	6,9%
30 a 34 anos	261	16,0%	66	17,3%	327	16,1%
35 a 45 anos	806	49,0%	186	48,4%	992	49,0%
Acima de 45 anos	463	28,2%	92	24,2%	555	27,5%

Fonte: As mulheres nas instituições policiais (2015).

Nota: Qui-quadrado 41,677 (0,654).

A média de idade das mulheres era ligeiramente menor que a dos homens (33 e 34 anos, respectivamente), assim, pode-se afirmar que homens e mulheres tinham idades semelhantes. A diferença a ser destacada com relação às polícias reside no fato de que os guardas municipais (homens e mulheres) eram mais velhos, com prevalência na faixa etária acima de 35 anos. Se nas polícias tínhamos “uma composição jovem, prevalecendo aquelas [pessoas] com até 34 anos de idade” (SENASP, 2013, p. 43), nas guardas o fenômeno era inverso, com o predomínio da população não jovem.

No quesito cor da pele, a forma de coleta da informação foi pedir que o entrevistado autoatribuísse uma raça a partir das categorias utilizadas pelo IBGE (Tabela 4). De acordo com os resultados, 48,5% das mulheres se definiram como brancas e a mesma porcentagem se definiu como negra (preta e parda). Em contrapartida, entre os homens predominaram os negros (55,0%). Essa diferença de cor da pele entre homens e mulheres é notada em alguns outros estudos sobre o tema, os quais destacam que as instituições policiais são muitas vezes instâncias de mobilidade social para homens negros, o que explicaria a prevalência de pesso-

as com este perfil entre os seus membros (SOARES; ROLIM; RAMOS, 2009).

O maior percentual de mulheres brancas entre as integrantes das GMs pode estar associado à maior escolaridade deste segmento, uma vez que o fracasso escolar prevalece de maneira mais intensa entre as mulheres negras (CARVALHO, 2004). Essa hipótese parece encontrar ressonância nos dados analisados

quando se constata que o grau de escolaridade das mulheres nas Guardas Municipais não apenas era mais elevado do que o dos homens (Tabela 5), como também era maior do que o observado na média nacional. Segundo o IBGE (2014), as mulheres brancas representam a maior parte dos estudantes que frequentam o ensino superior, na faixa etária de 18 a 24 anos. Essa realidade parece se refletir entre as guardas entrevistadas, já que 30,0% delas

Tabela 4 – Distribuição dos entrevistados, por sexo, segundo raça/cor Brasil, 2015

Raça/cor	Homens		Mulheres		Total	
	N	%	N	%	N	%
Total	2065	100%	470	100%	2535	100%
Branco(a)	884	42,8%	228	48,5%	1112	43,9%
Preto(a)	236	11,4%	61	13,0%	297	11,7%
Pardo(a)	901	43,6%	167	35,5%	1068	42,1%
Amarelo(a)	11	0,5%	6	1,3%	17	0,7%
Indígena	9	0,4%	1	0,2%	10	0,4%
Outro	24	1,2%	7	1,5%	31	1,2%

Fonte: As mulheres nas instituições policiais (2015).

Nota: Qui-quadrado 13,563 (0,019).

**Tabela 5 – Distribuição dos respondentes, por sexo, segundo grau de escolaridade
Brasil, 2015**

Grau de escolaridade	Homens		Mulheres		Total	
	N	%	N	%	N	%
Total	2065	100%	470	100%	2535	100%
Ensino fundamental completo	28	1,4%	1	0,2%	29	1,1%
Ensino médio incompleto	54	2,6%	2	0,4%	56	2,2%
Ensino médio completo	649	31,4%	111	23,6%	760	30%
Ensino superior incompleto	555	26,9%	121	25,7%	676	26,7%
Ensino superior completo	494	23,9%	141	30%	635	25%
Pós-graduação <i>lato sensu</i> (especialização) incompleto ou completo	275	13,3%	92	19,6%	367	14,5%
Pós-graduação <i>stricto sensu</i> (mestrado ou doutorado) incompleto ou completo	8	0,4%	2	0,4%	10	0,4%
Pós-doutorado incompleto ou completo	2	0,1%	0	0%	2	0,1%

Fonte: *As mulheres nas instituições policiais (2015)*.

Nota: Qui-quadrado 37,127 (0,000).

possuíam ensino superior completo, diferentemente da porcentagem encontrada entre os homens (23,9%). Logo, as mulheres possuíam uma formação acadêmica mais vasta, o que poderia reforçar sua atuação nas áreas administrativas (apoio e gestão), como será visto na seção a seguir.

A maioria dos entrevistados não desempenhava outra atividade remunerada (62,3%) para além da função de guarda municipal no momento de resposta ao *survey*. No entanto, o percentual de homens (40,8%) que exercia outra atividade remunerada foi bem superior ao de mulheres (24,0%). Esse dado

pode refletir a desigualdade de gênero que permeia as relações fora da Guarda Municipal. Assim, enquanto os homens são os provedores da casa e devem buscar um maior rendimento financeiro mesmo em seu tempo livre, as mulheres devem cuidar dos afazeres domésticos e, por isso, não possuem o tempo necessário para exercício de outras atividades remuneradas.

Ao refletirem sobre o tempo livre, 84,7% das mulheres afirmaram que sempre faziam tarefas domésticas, valor que foi mais que o dobro que a porcentagem encontrada para os homens (somente 41,0%). Inclusive, segundo Capelle e Melo (2010, p. 79), a expressão dupla jornada indica que “mesmo trabalhando fora de casa, ainda são atribuídos à mulher os serviços domésticos (ou sua supervisão) e o cuidado com os filhos”, sendo essa a realidade da maioria das mulheres que atua como guarda municipal no Brasil. Portanto, as atribuições de homens e mulheres são desiguais de acordo com o sexo, o que é um indicativo de como as relações de gênero que permeiam a sociedade brasileira se reproduzem entre as profissionais das Guardas Municipais.

Apesar de uma proporção mais elevada de homens contar com dois empregos, a “dupla jornada” faz com que as mulheres apresentem maiores taxas de cansaço físico e mental ao final do dia. Os dados revelaram que 96,6% das guardas se sentiam muito cansadas ao final da jornada de trabalho (às vezes e sempre), valores mais altos que os dos homens (24,6% afirmaram que se sentiam muitos cansados). Complementando, 58,1% das mulheres afirmaram que sempre gostariam de ter mais tempo livre

para elas, resultado semelhante ao encontrado na pesquisa da Senasp (2013, p. 97), em que, entre as mulheres policiais, “o desejo de ter mais tempo livre para si mesma foi expresso de maneira unânime como algo que almejam frequentemente/sempre”. Aparentemente, combinar as funções de profissional de segurança pública com os demais afazeres não é tarefa fácil para as mulheres.

CONDIÇÕES DE TRABALHO

De maneira geral, “pouco se conhece sobre as condições de trabalho, os efeitos que o estresse associado à atividade de segurança pública produz sobre a saúde” de homens e mulheres e “em que medida as discriminações com base no gênero aumentam a exposição a estas situações e/ou agravam seus efeitos” (SENASP, 2013, p. 19). Neste contexto, essa seção procura responder à seguinte questão: nas Guardas Municipais, homens e mulheres exercem as mesmas atividades ou prestam serviços à população em igualdade de condições?

Entre os entrevistados, mais de 90% afirmaram que as mulheres podem exercer as mesmas funções e cargos que os homens. Contudo, houve uma distância muito grande entre o discurso e o que se observou. Uma forma de verificar se a ideia de que homens e mulheres podem exercer as mesmas atividades se faz presente na realidade das instituições é a partir da análise da política de cotas. Se por um lado as cotas garantem que as mulheres irão ingressar na instituição de qualquer forma, por terem um percentual de vagas reservado a elas, por outro, as cotas significam um teto, vedando a incorporação de mulheres para além do patamar estabelecido.

É preciso destacar que o sistema de cotas para cada um dos sexos é uma medida sempre controversa, por se tratar de uma situação em que “mulheres e homens estão em conflito, pois disputam recursos escassos” (ABREU, 2011, p. 9). A solução de estabelecer um percentual obrigatório de mulheres “é uma interferência nesta disputa, buscando fazer com que a balança penda um pouco menos para o lado dos homens” (ABREU, 2011, p. 9). Todavia, se as cotas não existissem, talvez o percentual de mulheres ingressantes em uma dada instituição fosse substancialmente maior.

De acordo com o art. 15, §2º do Estatuto Geral das Guardas Municipais, Lei 13.022/2014, “para ocupação dos cargos em todos os níveis da carreira da Guarda Municipal, deverá ser observado o percentual mínimo para o sexo feminino, definido em lei municipal”. Dessa forma, a reserva de vagas para candidatas do sexo feminino é necessária para se garantir a representatividade das mulheres na instituição, mas inexistente uma legislação nacional impondo um patamar máximo de mulheres.

Nos dados obtidos com o *survey*, 63,2% do conjunto de entrevistados indicaram que o concurso público para ingresso na Guarda Municipal estabelecia cotas para mulheres, que giravam entre 10% e 20%. Logo, apesar de a Constituição Federal de 1988 e o Estatuto Geral das Guardas Municipais não estabelecerem de forma cogente tal política, aparentemente, as Guardas Municipais copiaram o instituto das Polícias Militares, reproduzindo a ideia de que a atividade de policiamento deve ser exercida de forma prioritária pelos homens. Caberia às mulheres uma posição

residual na instituição, o que explicaria a sua pequena participação percentual no quadro total de funcionários (como indicou a Tabela 2).

Interessante notar como as mulheres reproduziram essa imagem, muitas vezes se vendo como pouco preparadas para o exercício da função de prevenção do delito e proteção dos bens e serviços municipais. Nesse contexto, chamou a atenção o fato de serem bem semelhantes as proporções de guardas do sexo feminino que eram favoráveis (47,9%) e desfavoráveis (47,4%) ao estabelecimento de cotas para mulheres ingressarem nas instituições de segurança pública. Já entre os homens 67,8% eram favoráveis e 27,6%, desfavoráveis ao estabelecimento de cotas máximas para as mulheres. Aparentemente, as mulheres se dividiram entre estabelecer cotas e rechaçar um concurso em que pudessem concorrer livremente com os homens pelo posto de guarda municipal, enquanto a maioria dos homens defendeu a entrada das mulheres até o limite percentual estabelecido pelas cotas.

Outra forma de impedir a entrada das mulheres na instituição é a partir de exames, durante o processo seletivo, que possam coagi-las de alguma forma a desistir do concurso. Ao serem questionadas se sofreram algum tipo de constrangimento nos exames admissionais da corporação, a maioria afirmou que não (90,4%). Para aquelas que responderam que sim, o exame em que mais sofreram constrangimento foi o físico (54,3% das mulheres, em comparação a 27,2% dos homens). O exame físico muitas vezes pode forçar as candidatas a desistirem de entrar na corporação, mostrando-lhes que os atributos de masculinidade, como a capacida-

de de “correr atrás de bandido”, são os que efetivamente contam para que um indivíduo possa se tornar guarda municipal.

Uma vez empossados como guardas municipais, homens e mulheres podem ser diferenciados de acordo com a natureza da função que exercem. A teoria da divisão sexual do trabalho entende que as corporações tendem a reproduzir a divisão de gênero existente em nossa sociedade, diferenciando atribuições masculinas de femininas a partir de dois princípios. O primeiro da separação, de acordo com o qual existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres, e o segundo princípio é o da hierarquização, em que o trabalho de homem tem maior valor que o trabalho de mulher (KERGOAT, 2009).

É mister lembrar que para a teoria da divisão sexual do trabalho, ainda que homens e mulheres tenham a mesma competência para o exercício de uma dada atividade profissional, eles terão funções distintas em razão de seu sexo, de modo que as funções institucionais guardem uma relação de homologia com o que ocorre na vida fora dos muros organizacionais. A principal característica da divisão sexual do trabalho reside na definição prioritária dos homens como pertencentes à esfera produtiva e das mulheres, à esfera reprodutiva, assim, existiria “a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares)” (KERGOAT, 2007, p. 599), enquanto as mulheres ficariam com aquelas menos valorizadas. Para a divisão sexual do trabalho, todas as profissões operam segundo essa lógica, o que explicaria os menores salários e o acesso dificultado a cargos de chefia para as mulheres. Em uma instituição pública, a diferen-

ça salarial por sexo inexistente em razão da vedação constitucional. Resta saber, assim, se a segmentação por tipo de função, tal como preconizada pela teoria da divisão sexual do trabalho, ocorre no cotidiano da Guarda Municipal.

As mulheres representaram quase o dobro da proporção de homens em funções que não são consideradas como centrais para a instituição, como no apoio (22,6% *versus* 14,0%, respectivamente) e na gestão (11,5% *versus* 6,3%, respectivamente). Ainda que 46,5% das mulheres tenham considerado suas atividades como operacionais, em relação a 58,7% dos homens (Tabela 6), elas ainda eram alocadas em serviços tidos como tipicamente femininos, especialmente nas atividades de secretariado. Ao que parece, as Guardas Municipais tenderam a reproduzir as relações sexuais desiguais de trabalho.

Se, por um lado, as relações de gênero se desvelam na divisão entre quem exerce o serviço operacional, atividade vista como masculina, e quem auxilia os comandantes, atividade vista como feminina, por outro, esses jogos de poder que atribuem funções e posições diferenciadas de acordo com o sexo podem ser vislumbrados no imaginário de quais devem ser as características das mulheres que ocupam cargos de chefia. Nesse item, 49,0% dos respondentes afirmaram que quando uma mulher ocupa uma função de chefia ela necessariamente deve possuir uma maior formação acadêmica do que os homens, ainda que esse não seja um pré-requisito formal para ascensão ao posto. Interessante notar que no levantamento as mulheres possuíam maior escolaridade (como apresentado na

Tabela 6 - Distribuição dos entrevistados, por sexo, segundo natureza da função exercida Brasil, 2015

Natureza da função exercida	Homens		Mulheres		Total	
	N	%	N	%	N	%
Total	2065	100%	470	100%	2535	100%
Finalística	39	1,9%	8	1,7%	47	1,9%
Apoio	289	14%	106	22,6%	395	15,6%
Operacional	1213	58,7%	218	46,4%	1431	56,4%
Estratégica	142	6,9%	33	7%	175	6,9%
Gestão	130	6,3%	54	11,5%	184	7,3%
Especialista	124	6%	18	3,8%	142	5,6%
Direção	66	3,2%	10	2,1%	76	3%
Outro	62	3%	23	4,9%	85	3,4%

Fonte: As mulheres nas instituições policiais (2015).

Nota: Qui-quadrado 51,224 (0,000).

Tabela 5), nem por isso encontravam-se em cargos superiores aos dos homens nas Guardas Municipais pesquisadas. Isso pode ser justificado pela divisão sexual do trabalho, que demonstra que os postos mais elevados não estão disponíveis para as mulheres, pois são reservados aos homens.

Para explicar a visível desigualdade ocupacional existente entre homens e mulheres dentro das Guardas Municipais, quase 50,0% dos entrevistados concordaram que

as mulheres eram mais privilegiadas e protegidas na instituição (Tabela 7). Houve consenso de que as mulheres eram tratadas de forma diferente, o que poderia explicar a preferência por deixar esse “sexo frágil” em atividades não operacionais.

Em suma, “protege-se” a mulher deixando-a em funções que não são centrais para a instituição. Por isso, o trabalho interno estaria reservado para as profissionais do sexo feminino, reproduzindo o estereótipo de gê-

Tabela 7 – Distribuição dos respondentes, por sexo, segundo percepção de proteção/privilegio das mulheres Brasil, 2015

	Homens		Mulheres		Total	
	N	%	N	%	N	%
Considerando as relações de trabalho em sua instituição e a forma como as pessoas são tratadas em função de seu sexo/gênero, você diria que: As mulheres são mais privilegiadas/protegidas						
Total	2065	100%	470	100%	2535	100%
Nunca	446	21,6%	220	46,8%	666	26,3%
Às vezes	1055	51,1%	211	44,9%	1266	49,9%
Sempre	430	20,8%	23	4%	453	17,9%
Não sabe	134	6,5%	16	3,4%	150	5,9%

Fonte: As mulheres nas instituições policiais (2015).

Nota: Qui-quadrado 156,087 (0,000)

nero, dado que tradicionalmente o ambiente privado é reservado à mulher e o espaço público, ao homem.

Um último item de interesse, para verificar se homens e mulheres foram incluídos na Guarda Municipal de forma equitativa, relaciona-se à disponibilidade de equipamentos adaptados à morfologia do corpo feminino. Uma das diferenças que diz respeito essencialmente ao sexo (e não ao gênero) é o formato dos seios, o que requer coletes e outros equipamentos adaptados para essa

parte do corpo feminino, de forma a não machucar a usuária. Contudo, 49,3% das pessoas entrevistadas afirmaram que a instituição não possuía Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) ergonomicamente adaptados para as mulheres, o que indica certa resistência da instituição para a inserção efetiva desse público nas atividades operacionais, nas quais esse equipamento é necessário para a preservação da vida.

Na pesquisa realizada pela Senasp (2013, p. 68), “a falta desses equipamentos gera

grande revolta entre as profissionais, ainda mais porque muitas vezes sentem-se expostas a situações de risco sem nenhum tipo de proteção”. Então, pode ser que a ausência de tais materiais na Guarda Municipal reforce o argumento de que o serviço operacional não é para mulheres: como não existem EPIs para elas, resta-lhes proteger a própria vida apenas atendendo aos telefonemas.

Portanto, os dados sobre condições de trabalho indicaram que a Guarda Municipal está longe de ser uma instituição que garante a igualdade de tarefas para homens e mulheres. Ao estruturar a sua rotina segundo a lógica da divisão sexual do trabalho, designando atribuições diferenciadas para os indivíduos de acordo com o seu sexo, a Guarda Municipal reproduz os estereótipos de gênero da sociedade, de modo que o serviço de rua estivesse reservado aos homens e o serviço privado (para não dizer doméstico), reservado às mulheres. Contudo, a face mais perversa dessa relação de poder expressou-se na aquiescência das mulheres a essas políticas, reforçando a necessidade do sistema de cotas, de problematizar o lugar da mulher no serviço de apoio e, ainda, de elas serem protegidas em uma instituição que não disponibiliza EPIs adaptados ao corpo feminino.

NOVA INSTITUIÇÃO, VELHAS PRÁTICAS: O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

Um dos obstáculos colocados às mulheres nas organizações burocráticas é o “teto de vidro”, isto é, “uma barreira sutil e transparente, mas suficientemente forte para bloquear a ascensão das mulheres a níveis hierárquicos mais altos” (CAPELLE; MELO, 2010, p.78).

Muitas vezes, o “teto de vidro” se constitui a partir de mecanismos quase invisíveis, como “brincadeiras, políticas administrativas, metáforas e linguagens utilizadas” que servem para desqualificar a mulher, para dizer que ela não está preparada para o exercício de uma dada função (CAPELLE; MELO, 2010, p.78). Nas instituições policiais, uma das formas de vislumbrar esse “teto de vidro” é nas piadinhas e nos gracejos, bem como no assédio sexual e moral que vitimizam uma grande parte de mulheres policiais, impedindo ou dificultando a sua ascensão profissional (SENASP, 2013, p. 18).

É bom lembrar que o assédio (moral e sexual) não é a única roupagem assumida pelo “teto de vidro” e muito menos a principal delas. Porém, neste artigo, optou-se por centrar a análise nesta dimensão, uma vez que os dados coletados por meio do survey não permitiram a problematização de outras práticas que desigalam homens e mulheres, do ponto de vista de sua dignidade, no cotidiano profissional.

A percepção sobre essa dimensão do “teto de vidro” na Guarda Municipal se revelou bastante diferente entre os homens e as mulheres: 44,8% das pessoas entrevistadas não consideravam piadas ou comentários sobre aparência física, orientação afetivo-sexual ou capacidade cognitiva como formas de violência de gênero. No entanto, 51,9% das mulheres indicaram esses comentários como violências de gênero, em contraste a 40,0% dos homens. Aparentemente, as mulheres percebiam esses gracejos como algo que tem por objetivo diminuí-las diante de seus colegas do sexo masculino, tornando-as inferiores.

Constatou-se ainda que 33,6% das guardas municipais já se sentiram discriminadas, humilhadas, desrespeitadas, constrangidas ou assediadas por questões de gênero ou orientação afetivo-sexual. Em contrapartida, apenas 4,4% dos homens sofreram com esse fenômeno. Esses percentuais parecem indicar que as mulheres vislumbram bem o “teto de vidro”, ainda que os homens procurem escondê-lo com brincadeiras e piadas que enaltecem o masculino em detrimento do feminino.

Porém, essas violências foram de certa forma legitimadas no cotidiano institucional, já que para 62,8% das pessoas o comportamento das mulheres poderia incentivar piadas machistas (63,2% das mulheres, em comparação a 60,9% dos homens). Ou seja, as mulheres concordaram que seu comportamento poderia incentivar piadas e, provavelmente, atitudes rivisíveis por parte de seus colegas do sexo masculino, situação essa que significa uma desqualificação imediata de quem sofre com a violência, além de reforçar a divisão sexual do trabalho problematizada na seção anterior. Em outras palavras, as piadas teriam a funcionalidade de lembrar à mulher que o seu comportamento está desajustado para o padrão de gênero admitido e valorizado pela instituição e, por isso, ela deveria se adequar para não ser vítima deste tipo de rebaixamento.

Para além das violências que se escondem sob a forma de brincadeiras, existem os atos que violentam moralmente ou fisicamente homens e mulheres. A percepção sobre o assédio moral na rotina da instituição foi pequena entre os e as guardas municipais: 3,2% afirmaram que sempre ouviam falar de casos

de colegas assediando moralmente outros profissionais (Tabela 8). No entanto, a prática foi percebida de forma diferente de acordo com o sexo do entrevistado: enquanto 34,3% dos homens e 20,9% das mulheres disseram que nunca escutaram sobre colegas assediando ou constrangendo outros GMs no cotidiano profissional, 9,5% dos homens e 25,1% das mulheres disseram que sempre observavam ou ouviam falar sobre essas práticas. Se por um lado esses resultados indicam que as mulheres são muito mais suscetíveis aos comentários ou cenas que significam assédio moral e sexual, por outro, reforçam a cortina de fumaça que paira entre os homens, os quais têm maior dificuldade em assumir essas práticas, que são tão antigas quanto o próprio trabalho (FREITAS, 2001), como forma de desigualar homens e mulheres, constituindo dinâmicas que estruturam hierarquicamente o relacionamento entre guardas municipais.

Quando se sai do plano do ouvir falar para o da experiência pessoal, novamente, foi possível vislumbrar a diferença de percentuais de acordo com o sexo do entrevistado: 39,8% das mulheres já experimentaram algum tipo de assédio (moral ou sexual) dentro da instituição, em contraste a apenas 18,8% dos homens. Isso significa que a taxa de vitimização das mulheres é 2,11 vezes maior do que a dos homens, resultado que indica um tratamento diferenciado das mulheres dentro da Guarda Municipal.

Quando os episódios de assédio ocorriam, a postura de guardas municipais não era de rechaço, mas de culpabilização da vítima (em uma lógica semelhante à empregada para a justificativa das piadas machistas) e incentivo à

Tabela 8 - Distribuição dos respondentes, por sexo, segundo percepção de assédio Brasil, 2015

	Homens		Mulheres		Total	
	N	%	N	%	N	%
Com que frequência você observa ou ouve falar de colegas assediando outros moralmente, assediando-os e constrangendo-os?						
Total	2065	100%	470	100%	2535	100%
Nunca	708	34,3%	98	20,9%	806	31,8%
Raramente	539	26,1%	100	21,3%	639	25,2%
Às vezes	448	21,7%	129	27,4%	577	22,8%
Frequentemente	145	7%	87	18,5%	232	9,2%
Sempre	51	2,5%	31	6,6%	82	3,2%
Não sabe	174	8,4%	25	5,3%	199	7,9%

Fonte: As mulheres nas instituições policiais (2015).

Nota: Qui-quadrado 110,911 (0,000)

não publicização dessa violência, o que ajuda a entender por que, de todos os casos de assédio (moral e sexual), somente 20,0% foram registrados de alguma maneira.

De acordo com os dados da pesquisa, a não publicização da violência pode estar relacionada à figura do assediador que, em 70,9% dos assédios sofridos por mulheres, ocupava um patamar hierárquico superior, a pessoa que, teoricamente, seria responsável por tomar as providências necessárias em relação aos delitos

ocorridos dentro da instituição (Tabela 9). Vale lembrar que os homens que sofreram com essa violência também foram assediados, na maioria dos casos, por seus superiores hierárquicos (60,0%). Porém, de acordo com o teste do qui-quadrado, existe diferença estatisticamente significativa entre quem assediava homens e mulheres no âmbito das Guardas Municipais, com prevalência dos superiores hierárquicos no grupo feminino. Então, se a mulher precisa ser protegida de algo dentro das Guardas Municipais, esse algo parece ser o seu próprio

**Tabela 9 – Distribuição dos respondentes, por sexo, segundo autor da violência referida
Brasil, 2015**

Quem foi o responsável pela violência?	Homens		Mulheres		Total	
Total	90	100%	158	100%	248	100%
Nível hierárquico superior	54	60,0%	112	70,9%	166	66,9%
Mesmo nível hierárquico	17	18,9%	39	24,7%	56	22,6%
Nível hierárquico inferior	8	8,9%	6	3,8%	14	5,6%
Não sabe	11	12,2%	1	0,6%	12	4,8%

Fonte: *As mulheres nas instituições policiais (2015)*.

Nota: Qui-quadrado 20,417 (0,000).

chefe, que muitas vezes se transforma em algoz ao assediar a sua subordinada de forma moral ou física, sendo que nessa dimensão a face mais perversa parece ser o abuso sexual com a promessa de melhores condições de trabalho ou posições mais elevadas no quadro funcional.

Se o abuso sexual entre patrão e empregado está longe de constituir uma novidade histórica nas organizações burocráticas (FREITAS, 2001, p. 14), nas instituições responsáveis pela prevenção da violência essa conduta deveria ser profundamente rechaçada, o que não parece ser o caso entre as Guardas Municipais pesquisadas. Do total de respondentes do *survey*, 37,7%

das mulheres e 31,9% dos homens concordaram que as mulheres usam de troca de favores sexuais para ascenderem hierarquicamente em sua instituição⁷. Uma forma de ler esses resultados é entendendo-os como uma espécie de “atualização” do teste do sofá. Na perspectiva de Freitas (2001, p. 13), “há bem pouco tempo, a mulher que trabalhava fora do lar era vista como uma ‘vadia’, pois a mulher que se submete ao mundo da rua deve estar preparada ‘para passar pelo teste do sofá’”. Para a autora, seria ingênuo acreditar que esse imaginário desapareceu, especialmente por se tratar de algo profundamente arraigado nas práticas sociais que atravessam a nossa história como sociedade.

A percepção de que as mulheres trocam favores sexuais como forma de conseguir um lugar melhor dentro da Guarda Municipal indicou que essas instituições, apesar de jovens no cenário nacional, nasceram velhas em suas relações de gênero, posto que colocam homens e mulheres em papéis tradicionalmente estabelecidos: eles como algozes e elas como vítimas que merecem a violência, já que se aventuraram em um mundo reconhecido e reificado como essencialmente masculino, qual seja, o universo das instituições policiais.

Portanto, os profissionais das Guardas Municipais brasileiras não apenas reproduziram os estereótipos de gênero, constringendo mulheres a determinadas situações violentas (tanto do ponto de vista moral como físico), como tenderam a atribuir o seu sucesso na instituição à troca de favores sexuais. Neste ponto, todos os entrevistados pareceram esquecer que as mulheres possuíam grau de escolaridade substancialmente maior que os homens e, por isso, seriam as mais qualificadas para as funções hierarquicamente superiores. Contudo, as mulheres não reconheceram a sua superioridade em termos técnicos, repetindo a narrativa de troca de favores como justificativa padrão para a ascensão profissional feminina, reforçando que o comportamento das mulheres ensinaria piadas machistas (como se essas fossem merecidas) e, por fim, não denunciando os superiores hierárquicos responsáveis pelo assédio moral e sexual, que terminaria por diminuí-las.

Em outras palavras, na conotação dada ao “teto de vidro” neste artigo, as Guardas Municipais parecem ser protótipos do que Kergoat (2007, 2009) entende como divisão sexual do

trabalho: não apenas diferenciação de funções de acordo com o sexo, mas reificação de estratégias de subordinação que diminuem a dignidade feminina, tornando a mulher uma profissional de segunda classe, sempre à sombra de um homem.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A recente criação das Guardas Municipais no contexto da segurança pública não significou a emergência de uma instituição inovadora, aberta para a igualdade entre os sexos, para a efetiva inclusão das mulheres no exercício da profissão. Pelo contrário: as Guardas Municipais parecem ser um tipo ideal de instituição que se organiza de acordo com a lógica de divisão sexual do trabalho. Ainda que haja o entendimento compartilhado entre todos os entrevistados de que as mulheres podem exercer as mesmas funções e cargos que os homens, elas são alocadas em serviços tidos como tipicamente femininos (como os de apoio). Ainda que tenham maior escolaridade e dedicação exclusiva à atividade em comparação com os homens, elas não ocupam cargos de chefia. O reconhecimento desse contexto é essencial para que ocorra a efetiva incorporação das mulheres em todas as atividades da instituição e para que se abra a possibilidade de elas ocuparem cargos hierarquicamente superiores.

Além disso, conforme foi destacado na introdução deste artigo, o objetivo foi descrever quem são os homens e as mulheres que compõem o efetivo das Guardas Municipais a partir de uma perspectiva de gênero, em que se busca compreender a existência da desigualdade de poder entre os sexos na socie-

dade brasileira, procurando desvelar em que medida ainda persiste o machismo arraigado na forma de estruturação das relações de trabalho. Os dados analisados indicaram que as Guardas Municipais se organizam de acordo com a divisão sexual do trabalho e, por isso, as mulheres ainda são vistas como indivíduos a serem protegidos, em detrimento da sua visão como profissionais preparadas para o exercício das 18 funções elencadas no estatuto de 2014. Por isso, a elas são reservadas funções nas quais o risco e, por conseguinte, a visibilidade são menores, o que as coloca num lugar de fragilidade, reificando, portanto, a sua incapacidade para o exercício da atividade operacional, do serviço de rua. Soma-se a isso o “teto de vidro” vislumbrado nas práticas de assédio, perpetradas pelos superiores hierárquicos e que transformam a mulher que ascende na carreira em foco de comentários relacionados à troca de favores sexuais.

Diante dos resultados alcançados, o incentivo à criação de políticas afirmativas focadas no público feminino parece ser essencial para que se promova uma efetiva inserção das mulheres nas instituições de segurança pública, levando à diminuição do preconceito e à desmitificação das atividades de segurança pública como algo não adequado para mulheres. Nesse sentido, a incorporação de EPIs ergonomicamente adapta-

dos para as mulheres, além de exames de seleção que não sejam discriminatórios nem constrangedores, podem ser os primeiros passos em direção a um tratamento mais igualitário de homens e mulheres. Por fim, as práticas de assédio moral e sexual também se mostraram um problema para as Guardas Municipais. O primeiro passo é reconhecer que esses crimes existem no cotidiano de trabalho. Conforme foi visto na seção anterior, as mulheres sofreram e identificaram mais a violência de gênero do que os homens e, nesse contexto, cursos de sensibilização e de formação sobre a temática de violência de gênero podem ajudar no reconhecimento de que o fenômeno precisa ser publicizado, o que pode incentivar o registro formal das práticas de assédio sexual e moral que os e as guardas venham a sofrer.

É preciso que se desconstruam as práticas que reforçam a posição das mulheres como historicamente desiguais, situação que as deixa sem voz para denunciar abusos, colocando-as em posições subalternas. É imprescindível que as organizações busquem desconstruir as práticas que reforçam os papéis tidos como femininos ou masculinos, que impedem a efetiva participação e ascensão das mulheres na carreira, para que uma real mudança ocorra na prática das Guardas Municipais que, apesar de jovens (historicamente), operam dentro de lógicas ultrapassadas em termos de relações de gênero.

1. O art. 5º. da Lei 13.022/14 estabelece 18 competências específicas para a atuação da Guarda Municipal, o que inclui desde zelar pelos bens do município até a atuação conjunta com as demais instituições de segurança pública e justiça criminal, passando pela criação de programas específicos para o desenvolvimento de uma cultura de paz.
2. Nos termos da Lei 13.022/14, art. 15: “Os cargos em comissão das guardas municipais deverão ser providos por membros efetivos do quadro de carreira do órgão ou entidade”. Com isso, o comando das Guardas Municipais tem passado progressivamente das mãos de policiais militares aposentados para profissionais de carreira das Guardas, ainda que formados de acordo com a lógica militar.
3. As estimativas geradas contam com 95% de confiança e margem de erro amostral de 1,17% em cada estrato. O cálculo de erro da amostra leva em conta o número de questionários respondidos em relação ao tamanho da população pesquisada e significa que cada percentual apresentado pode ter uma variação de 1,17% para mais ou para menos.
4. Art. 7º: são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXX – proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.
5. Os dados da pesquisa demonstraram que há uma correspondência entre identidade de gênero e sexo biológico. 98,5% dos entrevistados do sexo masculino se identificaram como homens e 98,1% das entrevistadas do sexo feminino se identificaram como mulheres. Como as políticas de cotas nas instituições policiais são orientadas a partir do sexo biológico, optamos por realizar os cruzamentos com essa variável em detrimento da forma como os entrevistados se identificavam quanto ao gênero.”
6. De acordo com o IBGE, a população economicamente ativa (PEA) é obtida pela soma da população ocupada e desocupada com 16 anos ou mais de idade: “compreende o potencial de mão de obra com que pode contar o setor produtivo; a oferta efetiva de trabalho numa economia. Para o cálculo da PEA são consideradas as seguintes categorias: População ocupada – aquelas pessoas que, num determinado período de referência, trabalharam ou tinham trabalho, mas não trabalharam (por exemplo, pessoas em férias); população desocupada – aquelas pessoas que não tinham trabalho, num determinado período de referência, mas estavam dispostas a trabalhar, e que, para isso, tomaram alguma providência efetiva nos últimos 30 dias (consultando pessoas, jornais, etc.)”. Essas informações estão disponíveis em: <<http://www.ibge.gov.br/apps/snig/v1/apresentacao.html>>. Acesso em 18 out. 2015.
7. Qui-quadrado: 0,901 (0,343). Essa diferença não se mostrou estatisticamente significativa.

Referências bibliográficas

- ABREU, Maria Aparecida Azevedo. **Cotas para mulheres no Legislativo e seus fundamentos republicanos**. Brasília, DF: Ipea, 2011. (Texto para Discussão, n. 1645).
- AGUIAR, Neuma. **Gênero e ciências humanas**. Rio de Janeiro: Rosa dos Ventos, 1997.
- BRASIL. Lei nº 13022, de 8 de agosto de 2014. Dispõe sobre o Estatuto Geral das Guardas Municipais. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 11 ago. 2014.
- CARDEAL, Camila Costa. Arma de fogo para quê? Uma análise da percepção dos Guardas Municipais de Betim. **Revista Três Pontos**, v. 12, n. 2, 2015.
- CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes. Mulheres policiais, relações de poder e de gênero na Polícia Militar de Minas Gerais. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 11, n. 3, 2010.
- CARVALHO, Marília Pinto. O fracasso escolar de meninos e meninas: articulações entre gênero e cor/raça. **Cadernos Pagu**, v. 22, p. 247-290, 2004.
- FARAH, Marta Ferreira Santos. Gênero e políticas públicas. **Estudos Feministas**, v. 12, n. 1, p. 47-71, 2004.
- FBSP. **Anuário do Fórum Brasileiro de Segurança Pública**. São Paulo: Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2015.
- FREITAS, Maria Ester. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **RAE**, v. 41, n. 2, p. 9-13, 2001.
- IBGE. **Pesquisa de informações básicas municipais**. Rio de Janeiro: IBGE, 2012. Disponível em: <ftp://ftp.ibge.gov.br/Perfil_Municipios/2012/pdf/tab037.pdf>. Acesso em: 22 out. 2015.
- IBGE. **Estatísticas de Gênero** – Uma análise dos resultados do Censo Demográfico 2010. Brasília: IBGE/SPM-PR/MDA, 2014.
- KAKAR, Suman. Gender and police officers' perceptions of their job performance: An analysis of the relationship between gender and perceptions of job performance. **Criminal Justice Policy Review**, v. 13, n. 3, p. 238-256, 2002.
- KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In. HIRATA, Helena; LABORIE, Françoise; LE DOARÉ, Hélène; SENOTIER, Danièle (Orgs.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: Unesp, 2009.
- KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, 2007.
- KÜCHEMANN, Berlindes Astrid; BANDEIRA, Lourdes M.; ALMEIDA, Tânia Mara C. A categoria gênero nas ciências sociais e sua interdisciplinaridade. **Revista do CEAM**, v. 3, n. 1, p. 63, 2015.
- MISSE, Michel; BRETAS, Marcos Luiz et al. **As Guardas Municipais no Brasil: Diagnóstico das transformações em curso**. Rio de Janeiro: NEVCU/IFCS/UFRJ/Booklink, 2010.
- MUSUMECI, Leonarda et al. Raça e gênero no Sistema de Justiça Criminal brasileiro: perfil dos operadores e da população carcerária. Rio de Janeiro: CESeC/2004.
- MUSUMECI, Leonarda; SOARES, Bárbara Musumeci. Polícia e gênero: participação e perfil das policiais femininas nas PMs brasileiras. **Revista Gênero**, v. 5, n. 1, p. 183-207, 2004.
- SENASP. **Mulheres na Segurança Pública**. Brasília, DF: Ministério da Justiça/Senasp, 2013.
- SOARES, Luiz Eduardo; ROLIM, Marcos; RAMOS, Sílvia. **O que pensam os profissionais da segurança pública, no Brasil**. Brasília, DF: Ministério da Justiça/Senasp, 2009.
- VARGAS, Joana Domingues; OLIVEIRA JUNIOR, Almir. As guardas municipais no Brasil: Um modelo de análise. **DILEMAS: Revista de Estudos de Conflito e Controle Social**, v. 3, n. 7, p. 85-108, jan.-mar. 2010.

Relações de gênero nas Guardas Municipais

Camila Costa Cardeal e Ludmila Mendonça Lopes Ribeiro

Resumen

Relaciones de género en las Guardias Municipales

En este artículo, buscamos descortinar las relaciones de género en el ámbito de las Guardias Municipales, lo que significa un análisis no de las mujeres, sino de cómo ellas son en comparación con los hombres. Para ello, optamos por escrutar tres dimensiones: perfil profesional, condiciones de trabajo y acoso (moral y sexual). Los resultados indican que la prometida igualdad entre hombres y mujeres está lejos de materializarse en las Guardias Municipales, dado el reducido porcentaje del contingente femenino (en comparación con el masculino), la ausencia de equipos de protección individual específicos para las mujeres y las prácticas de acoso que victimizan a esas profesionales en mayores porcentajes.

Palabras clave: Seguridad Pública. Relaciones de género. Guardias Municipales.

Abstract

Gender relationships in the Municipal Guards

In this article, we seek to shed light on gender relationships in the sphere of the Municipal Guards, entailing an analysis of not only women, but their status compared to men. To this end, three aspects were investigated: professional profile, working conditions and harassment (verbal and sexual). The results show that the promised equality between men and women is far from materializing in the Municipal Guards, given the low contingent of women (relative to men), the absence of specific personal protective equipment for women, and practices of harassment that target these professionals to a greater degree.

Keywords: Public Safety. Gender relationships. Municipal Guards.

Data de recebimento: 10/12/2016

Data de aprovação: 14/01/2017

