ATIVIDADE POLICIAL MILITAR E GESTAÇÃO: UNIVERSOS COMPATÍVEIS

MAINARDI, Diva Maria Oliveira¹.

RESUMO: Este estudo tem como objetivo desvelar a realidade social das mulheres policiais militares durante o seu período gestacional, a partir de seu cotidiano institucional. Foi possível identificar as principais dificuldades encontradas por estas mulheres, suas possibilidades e limites e conhecer a legislação e as doutrinas de comportamentos que orientam as relações institucionais, com destaque àquelas referentes ao exercício profissional das policiais gestantes, num universo onde a missão de segurança pública e gestação, ao primeiro olhar, parecem incompatíveis.

Palavras-chave: Mulher- trabalho- policial militar- gestação.

ABSTRACT

This study aims to know the social reality of the military police women during their pregnancy, from their daily institutional one. It was possible to identify the main difficulties found for these women, their possibilities and limits and to know the legislation and the doctrines of behaviors that guide the institutional relations, with prominence to those referring ones to the professional exercise of the pregnant police women, in a universe where the mission of public security and pregnancy, to the first one to look at, seem incompatible.

Key words: Woman - work - military police - pregnancy

¹ Capitã da Polícia Militar de Mato Grosso, Especialista em Gestão em Segurança Pública, servindo atualmente na Academia de Polícia Militar Costa Verde, Bacharel em Ciências Sociais pela Unirondon. E-mail: dm.mainardi@uol.com.br.

INTRODUÇÃO

Thiry-Cherques e Pimenta (2004) destacam os tipos de barreiras enfrentadas pela mulher para ingressar no mercado de trabalho: o de ordem legal, não pela sua falta, mas pela sua não-aplicação; o de ordem econômica, como o receio de que venham a deslocar empregados já estabelecidos; o de ordem cultural, quais sejam, tradições hostis ao trabalho feminino; o de ordem interna das organizações, como a maternidade e a aparência “agradável”; a desigualdade na divisão das tarefas domésticas; e a falta de massa crítica de mulheres nas organizações.

A isso, Laís Abramo (2000) acrescenta que a mulher é freqüentemente associada a altas taxas de absenteísmo, impontualidade e rotatividade, sem que, na maioria dos casos, haja qualquer comprovação empírica da validade dessas associações. Sendo assim, os argumentos encontrados para as restrições impostas à mulher no mercado de trabalho, mais especificamente na profissão militar, são de diferentes naturezas, como a responsabilidade com os filhos, o que a impediria de ficar muitos dias longe de casa e a permanência no quartel além do horário de expediente normal do serviço público, como às vezes a atividade policial exige.

E Gilles Lipovetsky (2000) diz que esses são alguns dos fatores que levam ao “teto de vidro” existente ainda hoje nas corporações, o que equivaleria dizer que, a despeito do descrédito da cultura machista, nada muda significativamente na participação da mulher nos círculos decisórios, nas oportunidades de progressão na carreira feminina. Tudo se passa como se um “teto de vidro” bloqueasse sistematicamente a mulher a partir de determinado nível nas organizações.

A MULHER NA POLÍCIA MILITAR DE MATO GROSSO

Na década de 80, quando a mulher ingressava nas Forças Armadas (SOARES; MUSUMECI, 2005. p. 29), também as polícias militares recebiam-nas em seus quartéis. Primeiramente com atribuições específicas, como atendimento de ocorrências envolvendo mulheres e crianças, para em seguida atuarem em todas as atividades policiais.

Nos Estados brasileiros, em sua maioria, foram incluídas em princípio em quadros separados dos homens, executando funções

diferenciadas e com promoção limitada, como ocorreu em Mato Grosso, onde a mulher atingia o posto máximo quando chegava a major PM, enquanto os homens poderiam atingir o posto máximo de coronel PM.

Em Mato Grosso, a mulher ingressa na Polícia Militar em 1983, através do Decreto de sua criação, qual seja, o de nº 273, de 20 de outubro (MATO GROSSO, 1983), que em seu artigo 2º dizia: "... com as adaptações necessárias à natureza do pessoal feminino" e apresentando atribuições específicas: "... executando missões compatíveis com as características próprias da mulher".

Assim, o pequeno grupo de mulheres incluídas na Polícia Militar de Mato Grosso foi compor, nove anos mais tarde, o efetivo da Companhia de Polícia Militar Feminina (Cia. PM Fem.), com sede em Cuiabá. Como no início não haviam oficiais femininas para comandar a referida Companhia, esta foi comandada por oficiais homens, até que as primeiras mulheres, formadas oficiais em outros estados brasileiros, retornaram e assumiram o comando da Cia. PM Fem.

A conquista de espaços pela mulher se deve principalmente pela sua competência e dedicação incansáveis, não abrindo mão das oportunidades que surgem e enfrentando os obstáculos. Foi assim que, em 1999, no governo de Dante de Oliveira, houve a modificação da Lei nº 7.188 (MATO GROSSO, 1999), ampliando o efetivo da PMMT e as vagas oferecidas ao público feminino.

Com a unificação dos quadros feminino e masculino, o efetivo de mulheres passava de 5% para 10% previsto para o efetivo total da Polícia Militar. Porém, em quase todo o país, apenas os Estados do Pará, Bahia e Amapá, alcançaram porcentagem de policiais femininas que ultrapassa o limite dos 10%, embora, em números absolutos, São Paulo tenha o maior efetivo de mulheres do país (MUSUMECI; SOARES, 2004).

Porém, no ano de 2004, a lei de fixação do efetivo da PMMT é revisada e acrescenta-se em sua redação (MATO GROSSO, 2004) que a inclusão de homens e mulheres observará o mesmo quadro e igualdade de condições para promoção.

Essa modificação teve o objetivo de eliminar as vagas disponíveis para as mulheres, que era de 10% do total para as promoções, deixando, porém, permanecer o percentual para a inclusão.

GÊNERO NO COTIDIANO

Segundo Bourdieu, a idéia de oposição entre feminino e masculino surge a partir do momento em que o princípio masculino é tomado como medida das coisas e dos fatos. Homens e mulheres são vistos como duas variantes da mesma fisiologia, porém, uma superior e outra inferior.

Essa divisão sexual da sociedade faz parecer que tudo está numa “ordem natural”, como esquemas de pensamentos que registram as diferenças de natureza tais que as tornam objetivas, engendrando previsões confirmadas pelo curso dos acontecimentos.

Isso caracterizaria, para Bourdieu (2003), uso de violência simbólica, que não necessita da força para impor a vontade do dominador, mas, sim, de instrumentos de comunicação e de conhecimento, estruturados e estruturantes, chamados de sistemas simbólicos, que cumprem uma função política e cultural que acaba por impor e legitimar a dominação.

Um exemplo prático apresentado por Bourdieu para a violência simbólica é a desqualificação das funções fisiológicas da mulher, qual seja a da gestação. A obra tipicamente feminina de gerar vida e amamentar é quase que anulada em relação ao trabalho masculino de fecundação a partir da dissimulação do trabalho das mulheres. As tradições e rituais sociais dão prioridade às intervenções masculinas como o casamento e a lua-de-mel, em que, em algumas sociedades, a defloração da mulher é motivo de comemoração. Enquanto o trabalho feminino de gestação e amamentação é tido como um processo “natural”, passivo, no qual a mulher é uma auxiliar da natureza, fazendo apenas um acompanhamento.

A desqualificação do trabalho feminino vai além das funções fisiológicas, chegando ao cotidiano das relações de trabalho. Assim, também a definição de excelência está carregada de implicações masculinas, como a definição de cargos de autoridade, que inclui todas as aptidões e capacitações que as mulheres não têm, ou sexualmente conotadas, demonstrando o porquê são poucas mulheres ocupando esses cargos.

No que diz respeito às aspirações femininas no campo do trabalho, as mulheres, principalmente as jovens, elaboram seus projetos

profissionais integrando os futuros constrangimentos da maternidade. A dinâmica de emancipação feminina não significou uma homogeneização dos papéis de gêneros, mas a persistente presença do papel da mulher priorizando a esfera doméstica, levando em consideração as exigências de autonomia individual. Para os homens, os pólos profissional e doméstico continuam disjuntos, os seus projetos profissionais vêm sempre em primeiro lugar em relação ao projeto de paternidade.

TRABALHO E MATERNIDADE

Observa-se que apesar da constatação de diversas pesquisas de que as remunerações femininas são em média inferiores às masculinas, é freqüente a idéia de que os custos da mão-de-obra feminina no mercado de trabalho são superiores aos custos da mão-de-obra masculina. O argumento dominante é que empregar uma mulher exige custos indiretos associados à sua contratação, em particular aos dispositivos legais de proteção à maternidade e ao cuidado infantil. O primeiro elemento que costuma ser associado a um suposto custo elevado das mulheres em relação aos homens é a licença-maternidade.

Abramo (2001) traz uma pesquisa da OIT realizada na América Latina que buscou esclarecer certos mitos relacionados aos possíveis custos que a contratação de mulheres traria para as empresas. A pesquisa revelou que a incidência anual de gestações é baixa, e portanto, as licenças-maternidade e outras prestações a ela associadas entre as trabalhadoras assalariadas também são baixas.

A principal contribuição para que esses custos sejam reduzidos vem justamente da legislação trabalhista e das políticas públicas, pois os benefícios médicos e monetários associados à maternidade não são financiados diretamente pelo empregador que decide contratar uma mulher, mas sim por fundos públicos ou pelos sistemas de seguridade social. Em relação a esses aspectos, a contratação de uma mulher representa um custo adicional nulo para os empregadores, já que as contribuições para esses sistemas não estão relacionadas nem ao sexo nem à idade dos trabalhadores que eles decidem contratar.

OS NOVOS RUMOS DA MATERNIDADE NA POLÍCIA MILITAR DE MATO GROSSO

As novas políticas que vêm sendo implementadas pela instituição policial militar em Mato Grosso revelam uma certa preocupação com as questões das mulheres policiais. Essas medidas englobam regulamentação das atividades exercidas pelas policiais militares gestantes, primeiramente através de uma portaria do Comando Geral e depois pelo novo estatuto (MATO GROSSO, 2005), que também prevê algumas dessas situações. Um exemplo disso é o artigo que diz o seguinte: “Todo e qualquer direito da policial que se encontra gestante ou em gozo de licença-maternidade não poderá ser suprimido em razão desta condição, inclusive vaga quando aprovada em concurso de progressão de carreira” (MATO GROSSO, 2005, artigo 59), deixando transparecer que a instituição começa a perceber que gestação não é incapacidade física.

Contudo, ainda se fazem importantes, estudos que reflitam sobre as associações feitas da mulher PM a taxas de absenteísmo, impontualidade e rotatividade, também o preconceito quanto aos direitos — incluindo a nova regulamentação — de proteção à maternidade, como licenças e horários de lactância, que são cotidianamente associados de forma direta a custos da mão-de-obra feminina. É importante que se questione se essas associações correspondem à realidade e quais são suas causas, para tentar combatê-las.

O QUE DIZEM AS POLICIAIS SOBRE SEU COTIDIANO PROFISSIONAL?

Numa pesquisa realizada com as policiais que trabalham em Cuiabá (MAINARDI, 2006), foi possível observar que as entrevistadas concordam que gravidez e atividade policial militar são compatíveis. Considerando que a atividade policial militar é composta de serviços de rua ou operacionais, serviços internos e serviços administrativos, ou seja, que existem diversas áreas de atuação onde a policial gestante possa ser empregada.

Apesar dessa constatação, a pesquisa aponta para a existência de um “teto de vidro” na Instituição, pela falta de investimentos nas

agentes. Isso ocorre pelo fato de as policiais passarem pela gravidez como se fosse um obstáculo para seu desenvolvimento profissional, pois são nove meses de gestação somados a quatro meses de licença-maternidade em que não estarão participando de cursos ou enfrentarão barreiras para tal, apesar da proteção legal vigente, além das trocas de funções e das transferências que sofrem. É de se supor que alguns cursos e tipos de serviços, dado o seu nível de exigência do ponto de vista físico, não seriam indicados às mulheres gestantes, porém, outros existem que contribuiriam em muito a uma política de valorização e, até mesmo, de proteção ao mercado de trabalho da mulher, como mencionado na Constituição brasileira.

Ainda segundo o que foi apresentado pela pesquisa, não haveria impedimento na participação das policiais gestantes em cursos oferecidos pela Instituição, observadas as atividades físicas adequadas ou, se o Teste de Aptidão Física (TAF) puder ser aplicado após o retorno da licença-maternidade, salvos os cursos teóricos, em que não são exigidos esforços físicos. Inclusive, destacou-se a seguinte resposta: “Não. Há diversas alterações hormonais [durante a gestação], porém, nenhuma altera a inteligência da mulher”².

As entrevistadas também demonstraram preocupação com a integridade do feto, sugerindo que fossem excluídas as atividades físicas durante a gestação, que porventura estiverem na grade curricular do curso pretendido e deixando para que sejam feitas após o parto, na primeira oportunidade, quando a mãe já estiver em condições físicas ou, então, adequando a não-participação nas referidas disciplinas que requerem esforço físico, como educação física e matérias táticas, com a apresentação de trabalhos relativos às aulas ministradas e até mesmo com exercícios físicos recomendados às grávidas, como caminhadas, hidroginástica, musculação, etc. Para os cursos de inclusão, o ideal é a opção primeira.

Além disso, constatou-se que um número significativo de policiais são transferidas de função ao comunicarem que estão grávidas. É importante observar que os superiores hierárquicos dessas policiais reagem de forma negativa quando do conhecimento da gravidez da

² Policial 23

policial, mostrando o quanto ainda é difícil para a mulher na Instituição ser aceita e compreendida como ser feminino, com suas características e fisiologia próprias, como demonstram as falas de algumas policiais entrevistadas referindo-se às reações dos seus superiores: “De não saber o que eu poderia fazer durante a gestação”, “Fui excluída do curso, mesmo após seis meses decorridos do curso”, “Estava à disposição do QCG [Quartel do Comando Geral] e fui apresentada no Ambulatório Central”, “A pior possível. Não queria me tirar da escala de 24 horas do presídio”, “Perguntou se não conseguiria tirar P.O. [policiamento ostensivo] assim mesmo”, “Ameaçou-me. Disse que seria desligada do curso de formação” e “Ruim. Falou que justo quando mais precisava do meu serviço eu engravidei”³. As reações ainda sugerem que a policial quando engravida perde sua utilidade e deva ser transferida de função ou de unidade.

É certo que algumas funções tornam-se incompatíveis com o estado gestacional, às vezes por complicações decorrentes e às vezes pelo risco que significa a exposição da mãe frente a ocorrências de rua, porém, o que se vê é uma insatisfação e incompreensão por parte dos superiores hierárquicos.

As policiais sentem-se prejudicadas profissionalmente devido ao estado gestacional porque são transferidas de unidade logo que o comandante toma conhecimento da situação, perdendo funções que consideram importantes para suas carreiras ou que simplesmente gostam de exercer ou deixando de ter oportunidades de frequentar cursos. Tais afirmações podem ser constatadas, conforme as falas que se seguem: “Fui humilhada por tentar reivindicar os meus direitos, por isso me mantive quieta,...”, “Fui prejudicada, pois não foi possível comandar a unidade em que servia e o comando foi passado para uma [policia] mais moderna”, “Falta de conhecimento sobre o estado/período gestacional” e “[Isso se deve] Ao sub-comandante que dizia que mulher grávida não produz nada e que o Estado só perde incluindo mulher”⁴.

Quanto ao sentimento de discriminação experimentado pelas policiais, a maioria não se sente discriminada, porém, quase a metade

³ Policiais 1, 2, 5, 15, 16, 21 e 28, respectivamente.

⁴ Policiais 2, 3, 7 e 41, respectivamente.

das entrevistadas que disseram se sentir discriminadas, revelam um quadro discriminatório que a mulher está enfrentando na instituição, refletindo uma reprodução do que o gênero feminino ainda enfrenta no mercado de trabalho mundial. Algumas respostas afirmativas aparecem como um desabafo: “Mas, a mais pesada foi ter ouvido: ‘A polícia não tem obrigação de abastecer suas procriações’”, “Sempre por parte dos masculinos é motivo de piada”, “Por parte dos masculinos [existe a discriminação]”, “Principalmente os homens acham que a mulher aproveita a situação para se beneficiar”, “Todos os masculinos têm a gestação como pretexto do feminino [para não trabalhar]”, “Já ouvi vários comentários que chateiam a gente, mas não dei atenção” e “Trabalhava de secretária e fui tirada da função porque secretária não ficava bem grávida”⁵

Quanto ao porte de arma de fogo, a pesquisa levanta que apesar da ocorrência maior das policiais entrevistadas declararem que não vêem impedimento para a policial gestante portar arma de fogo, uma parcela significativa respondeu que não porta ou não portava arma de fogo quando gestante por receio de prejudicar o feto devido ao peso do armamento e resíduos de pólvora.

Diante disso, fora verificado com profissionais de saúde, ginecologistas e obstetras, que o peso do armamento de porte individual como pistolas e revólveres, que giram em torno de um quilo, não afeta o desenvolvimento do feto e mesmo que possa causar desconforto à mãe, pode ser transportado na bolsa. Em relação ao uso de cinto de guarnição, também não afeta o bebê, podendo causar certo desconforto à gestante, devido ao crescimento da barriga, o que pode ser resolvido com o uso do coldre axilar ou com um coldre de cintura pequeno. No caso da pólvora, em se ocorrendo disparo da arma, não foi encontrado nenhum estudo específico de seus efeitos sobre o feto, porém, a princípio, a pistola seria a mais indicada para as gestantes portarem, considerando que não se deixa de ser policial militar por estar gestante e que a arma é necessária para a própria segurança da agente:

⁵ Policiais 2, 19, 20, 29, 34, 38 e 39, respectivamente.

Em tiros dados com revólveres, a quantidade de resíduos que podem atingir a mão é muito maior do que em tiros produzidos com pistolas que, por serem armas mais fechadas e, dependendo do formato e tamanho da janela de ejeção existente no ferrolho, podem ocorrer casos em que pequena ou nenhuma quantidade de resíduos acabe atingindo a mão do atirador (TOCCHETTO, 2003).

E quando questionadas sobre a nova normatização referente às gestantes e seu emprego nos serviços administrativos e o período de trabalho, verificou-se que a aceitação foi significativa, com algumas sugestões apresentadas: “Eu penso que a policial grávida deva trabalhar em atividade que não ponha em risco ela e nem o bebê, o horário pode ser flexível. O médico também é coisa pessoal, qualquer médico pode atestar uma gravidez”, “Não deveria ser necessariamente no diurno, poderia ser de acordo com a disposição de saúde da gestante”, “Concordo com a questão do horário, porém o médico deve ser o de confiança da policial”, “Concordo em relação ao atestado, mas o serviço pode ser tirado noturno também, sem esforço, se for gravidez normal, caso contrário, não é doença”, “Em parte é boa, pois evita abusos. Porém, nos casos de policial em função de comando, o limite de horário pode ser pretexto para afastá-la da função” e “Parece boa. Veremos com o tempo ⁶”.

Essas respostas são importantes para uma análise sobre pontos falhos na elaboração da nova regulamentação e futuras alterações que venham corroborar com a valorização da policial militar em período de gestação, para seu melhor aproveitamento e crescimento profissional.

CONCLUSÃO

Inferiu-se, a partir das análises, que a atividade policial militar é compatível com a gravidez e que devem ser oferecidas opções de atividades, dentre as diversas na missão de segurança pública, nas quais a mulher policial que está gestante possa sentir-se livre para decidir sobre onde e como empregar suas habilidades profissionais, suas possibilidades e podendo dosá-las de acordo com suas limitações.

⁶ Policiais 30, 29, 38, 22, 6 e 21, respectivamente.

A visibilidade das questões femininas se mostra necessária e urgente, em especial quando se percebe a importância de se adotar medidas que superem barreiras e que garantam um espaço institucional igualitário para homens e mulheres. Isso se deve à carência de estudos sobre as agentes e sua divulgação, demonstrando que muitos mitos e preconceitos têm prevalecido pela falta de exposição dessa realidade no âmbito interno.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

ABRAMO, Laís. A situação da mulher latino-americana. In: SOARES, Vera; CAPPELIN, Paola; DELGADO, Didice, G. (Org.). **Mulher e trabalho: experiências de ação afirmativa**. São Paulo: Boitempo, 2000.

_____. **Custos do trabalho de homens e mulheres na América Latina: mitos e realidade**. 12 fev. 2001. Disponível <http://www.agende.org.br/docs/file/dados_pesquisas/trabalho_educacao>. Acesso em: 01.02.06.

BOURDIEU, Pierre. **O poder simbólico**. Traduzido por Fernando Tomaz. 6. ed. Rio de Janeiro: Bertrand, 2003.

LIPOVETSKY, Gilles. **A terceira mulher: permanência e revolução do feminino**. Traduzido por Maria Lúcia Machado. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

MAINARDI, Diva Maria Oliveira. **Atividade policial militar e gestação: universos compatíveis**. Várzea Grande: APMCV, 2006. Monografia.

MATO GROSSO. Decreto nº 273 de 20 de outubro de 1983. Cria, na Polícia Militar do Estado de Mato Grosso, o Pelotão de Polícia Militar Feminina.

_____. Lei nº 7.188 de 26 de novembro de 1999. Amplia o efetivo da Polícia Militar do Estado de Mato Grosso, modificando dispositivos da Lei nº 5.514, de 25 de setembro de 1989, e dá outras providências. Justificativa.

_____. Lei Complementar nº 160, de 23 de março de 2004 - D.O. 23.03.04. Fixa o efetivo da Polícia Militar do Estado de Mato Grosso, e dá outras providências.

_____. Lei Complementar nº 231, de 15 de dezembro de 2005. Dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos Militares de Mato Grosso. Mato Grosso: Assembléia Legislativa, 2005.

MUSUMECI, Leonarda; SOARES, Barbara Musumeci. **Boletim Segurança e Cidadania**. Polícia e gênero: presença feminina nas PMs brasileiras. Rio de Janeiro: CESEC, 2004. Disponível em: <<http://www.cesec.ucam.edu.br.pdf>> Acesso em: 28 ago. 2004.

POLÍCIA MILITAR. Decreto Nº 2.132, de 5 de março de 1998. Aprova o Regulamento de Uniformes da Polícia Militar do Estado de Mato Grosso – RUPMMT. Capítulo 2, artigo 12. Mato Grosso: Palácio Paiguás, 1998.

SOARES, Bárbara Musumeci; MUSUMECI, Leonarda. **Mulheres policiais**: presença feminina na Polícia Militar do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005. Coleção Segurança e Cidadania. p. 29.

THIRY-CHERQUES, Hermano Roberto; PIMENTA, Roberto da Costa. A vitória aparente: ética e a mulher nas empresas. **Revista da ESPM**, São Paulo, 2004. p. 70-83.

TOCCHETTO, Domingos. **Balística Forense**: Aspectos técnicos e jurídicos. 3. ed. Campinas, SP: Millennium, 2003. p. 181.