

**UNICATHEDRAL
CENTRO UNIVERSITÁRIO CATEDRAL
CURSO DE DIREITO**

MAYSSA GUSMÃO MORAIS

**DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NAS RELAÇÕES DE
TRABALHO, NOS ÓRGÃOS DA SEGURANÇA PÚBLICA, EM
BARRA DO GARÇAS**

Barra do Garças – MT
Abril – 2021

MAYSSA GUSMÃO MORAIS

DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NAS RELAÇÕES DE
TRABALHO, NOS ÓRGÃOS DE SEGURANÇA PÚBLICA, EM
BARRA DO GARÇAS

Artigo Científico elaborado sob orientação de
conteúdo da Prof^a. Dr^a. Gisele Silva Lira de
Resende, para obtenção do título de Bacharel em
Direito, do UniCathedral – Centro Universitário.

Barra do Garças – MT
Abril – 2021

**UNICATHEDRAL CENTRO UNIVERSITÁRIO
CURSO DE DIREITO**

A Banca Avaliadora, abaixo-assinada, _____, com a
nota _____, o Artigo:

**DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NAS RELAÇÕES DE
TRABALHO, NOS ÓRGÃOS DE SEGURANÇA, PÚBLICA EM
BARRA DO GARÇAS.**

MAYSSA GUSMÃO MORAIS

como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

BANCA AVALIADORA

Prof^a Dr^a Gisele Silva Lira de Resende

(assinatura por extenso do Membro Convidado)

Barra do Garças – MT
Abril - 2021

DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NOS ÓRGÃOS DE SEGURANÇA PÚBLICA EM BARRA DO GARÇAS

Mayssa Gusmão Morais¹
Gisele Silva Lira de Resende²

RESUMO: Este estudo versa sobre alguns aspectos da discriminação de gênero que atinge as mulheres nas relações de trabalho. O objetivo foi identificar as dificuldades enfrentadas por aquelas que trabalham nos órgãos de Segurança Pública – Polícia Militar, Polícia Civil e Polícia Penal – relacionadas à discriminação de gênero. Trata-se de uma pesquisa básica, de objetivo exploratório e abordagem qualitativa, amparada em pesquisa bibliográfica, aliada à pesquisa de campo, utilizando instrumento de coleta de dados autoaplicável, por meio do aplicativo, *Google Forms*, no período de dezembro de 2020 a fevereiro de 2021. Participaram do estudo 23 mulheres que atuam na área da segurança pública, no município de Barra do Garças, Mato Grosso. Os dados foram analisados por meio de estatística descritiva e análise qualitativa de conteúdo. Os dados revelaram que 52,2% das participantes já sofreram algum tipo de julgamento no trabalho, 86,9% já passaram por situações de discriminação de gênero, 43,5% já sofreram assédio moral por algum superior hierárquico e 69,6% não obtiveram apoio institucional. Conclui-se que é fundamental ampliar, na própria instituição e, em diversos setores da sociedade, a reflexão à luz da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres que atuam na segurança pública, para combater a discriminação de gênero, bem como desconstituir a cultura patriarcal ainda existente na sociedade.

PALAVRAS-CHAVE: Discriminação de gênero. Relações Trabalhistas. Princípio da isonomia. Segurança Pública.

¹Acadêmica do curso de Direito, do Unicathedral – Centro Universitário. E-mail: mayssagmo@hotmail.com

²Doutora em Educação (UCLV/UFBA), com Pós doutorado em Educação E Saúde (UFMT). Bacharel em Serviço Social. Licenciada em Pedagogia. Professora nos Curso de Direito e de Pedagogia. Pesquisadora no Núcleo de Iniciação Científica, na linha – Direitos Humanos e Cidadania, da Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais Aplicadas do Araguaia - FACISA. E-mail: giselelira@hotmail.com

1. INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, as mulheres passaram a ocupar espaços públicos, adentrando os órgãos de Segurança Pública – Polícia Federal; Polícia Rodoviária Federal; Polícia Ferroviária Federal; Polícia Civil; Polícia Militar e Corpo de Bombeiros Militares – ainda, predominantemente, formados por uma força de trabalho masculina. Por consequência, são alvos de discriminação de gênero nas relações trabalhistas.

Desde 1891, a Constituição Federal previa que os cargos públicos, civis ou militares poderiam ser exercidos por todos os brasileiros, sem restrições das mulheres. Outrossim, a Constituição Federal de 1988, marco importante na luta e na conquista de direitos femininos, aborda, de forma explícita, em seu artigo 5º, a igualdade entre os seres humanos, com ênfase nas relações de trabalho entre homem e mulher.

Apesar de as mulheres terem conquistado direitos importantes, no século XIX e no século XX, principalmente no decorrer das últimas décadas – direito de cursar faculdade, direito ao voto, direito ao divórcio e guarda dos filhos, o fim da incapacidade jurídica no casamento, o direito à licença-maternidade e equidade salarial, entre outras garantias protetivas – ainda há diferenças palpáveis e significativas, entre homens e mulheres, nas relações laborais, com perpetuação de várias formas de discriminação de gênero, como, por exemplo, as disparidades salariais, mesmo quando desempenham o mesmo cargo.

Ainda, as mulheres continuam sofrendo, constantemente, diversas formas de violência e discriminação, como o assédio moral e/ou sexual, principalmente no ambiente de trabalho, muitas vezes, de forma velada e legitimada por discursos e práticas que fortalecem as desigualdades e subvalorização das mulheres, porquanto ainda vigora a falta de regulamentação, ou é falha a fiscalização para a efetivação dos direitos e das normas trabalhistas outrora conquistadas por elas.

Desse modo, com a finalidade de observar a realidade da discriminação de gênero, em nível local, o tema proposto é a discriminação de gênero nas relações de trabalho, nos órgãos de Segurança Pública, em Barra do Garças, Mato Grosso. Busca-se responder à questão: Quais as dificuldades, relacionadas à discriminação de gênero, enfrentadas por mulheres que trabalham em órgãos de Segurança Pública no município de Barra do Garças?

Apresenta-se, como pressuposto, que a discriminação de gênero afeta diretamente, de modo negativo, o trabalho de profissionais femininas, no âmbito da segurança pública.

Assim, o objetivo deste estudo é identificar as dificuldades enfrentadas por mulheres que trabalham nos órgãos de Segurança Pública – Polícia Militar, Polícia Civil e Polícia Penal – em Barra do Garças, relacionadas à discriminação de gênero.

Nesse cenário, é salutar estudos sobre tal discriminação nas relações de trabalho, especialmente no âmbito da segurança pública, posto que a força de trabalho dessas instituições ainda permanece, majoritariamente, masculina. Além disso, existem lacunas do conhecimento sobre a temática, pois há poucos estudos direcionados à realidade das mulheres que atuam em tais órgãos, na região Centro-Oeste do Brasil.

Nesse seguimento, este estudo optou por uma pesquisa básica cujo intuito foi fazer uma revisão bibliográfica sobre o tema e observar a realidade atual, em nível local, da discriminação de gênero nas relações laborais no âmbito da segurança pública. Para tanto, levando em consideração as subjetividades que permeiam esse fenômeno, utilizou-se a abordagem qualitativa, pois não se pretendeu fazer uma análise de números, mas entender o porquê desses números e as dificuldades enfrentadas pelas mulheres.

O objetivo da investigação é exploratório, já que busca familiarizar o pesquisador com o tema pesquisado e contemplar um assunto que ainda não está explícito, por meio de levantamentos, pesquisa bibliográfica, entrevistas com pessoas que vivenciaram o problema. Destarte, foi utilizado o método dedutivo, tendo em vista as leis e demais instrumentos jurídicos utilizados no Brasil, em relação ao combate à discriminação e, ao mesmo tempo, a observação da eficiência da utilização desses mecanismos dentro da realidade do município de Barra do Garças.

O procedimento adotado foi o monográfico, pois, para obter generalizações, buscou-se estudar a perspectiva que leva as mulheres a sofrerem a discriminação de gênero na atualidade, ou seja, entender o porquê e os motivos predominantes.

Nesse propósito, foi realizada pesquisa bibliográfica, por meio de levantamento de materiais publicados, como livros, leis, normas, decretos, artigos científicos e outros materiais

disponíveis em meio eletrônico, a fim de fortalecer e constituir a fundamentação teórica do estudo. Cumpre apresentar como autores fundamentais para a realização da pesquisa: Diniz (1998), Sanches (2004), bem como a legislação brasileira (1943, 1940, 1988).

A posteriori, procedeu-se à pesquisa de campo, para maior aprofundamento sobre a temática. Nesta etapa, utilizou-se um questionário eletrônico, *on-line*, com questões fechadas, direcionado às profissionais da área da segurança pública, por meio do aplicativo *Google Forms*.

Discute-se, ao longo deste artigo, o histórico de discriminação de gênero e a luta pelos direitos femininos que foram conquistados ao longo das décadas; a discriminação e as dificuldades enfrentadas pelas mulheres no ambiente laboral; o assédio moral e o assédio sexual que subjagam a mulher no ambiente de trabalho, assim como a fundamentação legal que ampara direitos de igualdade entre todos os seres humanos, especificamente entre homens e mulheres.

Somado a isso, discutir-se-ão, também: a proporção da força de trabalho feminina na área de segurança pública no estado de Mato Grosso; o percurso metodológico e a pesquisa de campo necessária para a coleta de dados, análise e demonstração dos resultados e as considerações finais que respondem aos questionamentos iniciais sobre as dificuldades enfrentadas por mulheres que atuam na segurança pública, no contexto das desigualdades e discriminação de gênero.

Finalmente, este artigo tem relevância acadêmica, jurídica e social, pois lança olhares sobre o tema, que provocam reflexões, na esfera multidisciplinar, acerca da discriminação de gênero, no campo laboral, com o objetivo de fortalecer a luta permanente contra as desigualdades de gênero e a misoginia, assim como a luta pela efetivação, regulamentação e fiscalização das normas que regem os direitos femininos.

2. A HISTÓRIA DE LUTA E CONQUISTAS DOS DIREITOS DAS MULHERES

Durante séculos, a imagem da mulher existiu em condições comparáveis às de servas, enquanto ter liberdade só era direito oferecido aos homens. As mulheres tinham somente funções de reprodução, amamentação e educação dos filhos, eram submissas às ordens masculinas e não possuíam direitos a absolutamente nada. Aquisições, como o direito ao voto, ao salário e ao trabalho foram conquistadas no século XX e atingiram seu auge no movimento feminista da década de 1960, principalmente, nas esferas trabalhista, política, empresarial e de liberdade sexual.

Segundo Cavalcante e Resende:

Desde a sociedade primitiva, a mulher tem tido suas atribuições resguardadas somente a encargos domésticos, ou para gerar e criar filhos. Isso ocorria pelo fato de os chefes de famílias apenas se dedicarem a resguardar a segurança dos clãs e serem os responsáveis pelo sustento alimentar de todos (CAVALCANTE; RESENDE, 2014, p. 04).

Desse modo, para ampla compreensão do contexto e das múltiplas faces da discriminação de gênero, especialmente nas relações trabalhistas, faz-se necessário um breve resgate dos marcos históricos de lutas e conquistas femininas, desde a Antiguidade até os dias atuais.

Na Antiguidade, a mulher não era detentora de direitos e não possuía espaço na sociedade; muitas transformações ocorreram, ao longo dos anos, de modo que os direitos fossem conquistados. Neste tocante, a trajetória feminina, na história, foi um movimento lento e silencioso, contudo, as mulheres alcançaram alguns direitos, no decorrer dos anos, por meio de movimentos reivindicatórios.

Na Idade Média, um período ficou conhecido como "caça às bruxas". Nessa época, muitas mulheres foram agredidas e morreram. Essas "bruxas", na verdade, foram mulheres que se opuseram ao comportamento tradicional e machista, criticando as regras que a sociedade ditava naquele período. Por esse motivo, a população as enxergava como um mau presságio, para que fossem aniquiladas e não encorajassem outras mulheres a fazerem o mesmo. Nesse período, muitas mulheres foram queimadas vivas, por não aceitarem o que lhes era imposto, o que foi considerado um verdadeiro genocídio na Europa e nas Américas.

No Brasil, durante a colonização portuguesa – no período colonial e imperial, quando as relações sociais e econômicas calhavam no meio rural – sob grande influência do patriarcalismo. Os homens faziam parte da alta sociedade, os possuidores de terras, donos de produções agrícolas, de escravos e do controle de sua família; já a esposa deveria seguir as regras impostas pelo marido, sem direito a posses e decisões, com o excepcional dever de cuidar do lar e dos filhos. Somente em 1879 foi permitido à mulher cursar uma faculdade e a conquista do voto feminino, no Brasil, veio um pouco depois, estando presente na Constituição Federal de 1932.

A posteriori, durante a Primeira e a Segunda Guerra Mundial (1914 a 1918 e 1939 a 1945) a mulher entrou no mercado de trabalho, tendo em vista que os homens foram retirados de suas casas e colocados no campo de batalha. Além disso, poucos conseguiram retornar ao lar, alguns sobreviveram, mas tornaram-se incapazes de voltar ao trabalho. Esse período

também foi marcado pelo protesto denominado de “pão e paz”, em 1917, na Rússia, com a participação de 90 mil operárias, exigindo melhores condições de vida e de trabalho.

Em 1945, a carta das Nações Unidas reconheceu a igualdade de direitos entre homens e mulheres e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) aprovou que, em funções iguais, ambos devem possuir igualdade salarial. O anticoncepcional oral foi criado e comercializado, a partir de 1960, primeiramente nos Estados Unidos, representando uma forma de liberdade sexual feminina. Ademais, em 1975, foi realizada a I Conferência Mundial sobre a Mulher.

As lutas femininas por liberdade, voto, acesso à educação, melhores condições de vida e trabalho, também caminharam, por longos períodos, alinhadas com a luta contra a violência doméstica no mundo todo.

Nesse contexto, no Brasil, foi criado, em 2006, a Lei Maria da Penha, a primeira a reconhecer mecanismos de combate à agressão. Ainda, em março de 2015, foi instituída a Lei do Femicídio, que classifica o assassinato de mulheres, em razão do gênero, como crime hediondo.

Em conclusão, atualmente, mesmo após séculos de lutas femininas, a desigualdade de gênero ainda persiste. Apesar das conquistas de diversas normas em defesa dos direitos femininos, observa-se a escassez de mecanismos para sua efetivação e fiscalização. Ainda, no aspecto cultural, alguns homens até hoje veem as mulheres como objeto de submissão, até mesmo nas relações de trabalho, porquanto o machismo ainda se encontra arraigado na sociedade.

3. A DISCRIMINAÇÃO DAS MULHERES NO AMBIENTE LABORAL

De acordo com Sanches “[...] as diferenças naturais marcadas pela fisiologia e a anatomia feminina e masculina foram distorcidas e geradas por discriminações sociais que prejudicam, marginalizam e oprimem as mulheres” (SANCHES, 2004).

A discriminação no ambiente de trabalho advém da distinção no tratamento, ou nas oportunidades oferecidas a um funcionário, por pretextos não conexos ao desempenho profissional. Nesse sentido, discriminação é toda ação ou atitude que exclui, separa e inferioriza alguém, tendo como base ideias preconceituosas. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho:

Discriminar no emprego e na ocupação é tratar as pessoas de forma diferente e menos favorável devido a certas características, como sexo, cor da pele, religião, ideias políticas ou origem social, independentemente dos requisitos de trabalho. (BRASIL, 2013, pag. 11).

Atualmente, a discriminação ocorre de diferentes formas, desde o preconceito de classes sociais até a diferença de gênero. Deve-se citar, ainda, o sentimento de aversão, desprezo ou discriminação praticado contra as mulheres, que é chamado de misoginia, termo também conhecido como ódio às mulheres.

A discriminação no ambiente de trabalho viola, cruelmente, o princípio da isonomia estipulado na Constituição Federal, pois esse insulto, obviamente, atinge os trabalhadores de maneira explícita. O princípio da igualdade é a base de uma sociedade democrática, que respeita as crenças e as convicções dos cidadãos, sem quaisquer estereótipos.

De acordo com o artigo 461 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho): "Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade" (BRASIL, 1943). Outrossim, a vedação da desigualdade de salários encontra-se elencada também no artigo 7º da Constituição Federal.

Assim, apesar das conquistas femininas no mercado de trabalho e da igualdade de gênero assegurada por Lei, as mulheres ainda continuam sendo vítimas de preconceito e discriminação nas relações de trabalho. Perpetua a exclusão delas na ocupação de cargos de maior prestígio e liderança e a desigualdade salarial, quando comparadas ao homem na mesma função; são aspectos que consolidam e perpetuam a discriminação de gênero na atividade laboral.

3.1 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio moral é caracterizado pela prática de insultar e/ou coagir os funcionários através de ofensas, de maneiras imorais ou sem-vergonha, com o objetivo de diminuir as condições de exercer o trabalho. As vítimas assediadas são ridicularizadas na frente de seus pares e podem ter baixa autoestima. Essas atitudes reiteradas tornam o trabalho insustentável, ocasionam danos psicológicos e, em alguns casos, físicos.

O Conselho Nacional de Justiça define assédio moral como:

Toda conduta abusiva, a exemplo de gestos, palavras e atitudes que se repitam de forma sistemática, atingindo a dignidade ou integridade psíquica ou física de um trabalhador. Na maioria das vezes, há constantes ameaças ao emprego e o ambiente de trabalho é degradado. No entanto, o assédio moral não é sinônimo de humilhação e, para ser configurado, é necessário que se prove que a conduta desumana e antiética do empregador tenha sido realizada com frequência, de forma sistemática. Dessa forma, uma desavença esporádica no ambiente de trabalho não caracteriza assédio moral. (CNJ, 2016).

Ainda, o assédio moral pode acontecer por meio de excesso de controle e imposições esdrúxulas, como, por exemplo, o desejo do empregador/superior de que o trabalhador renuncie ao cargo ou solicite demissão.

No tocante à discriminação da mulher no local do trabalho, o assédio moral configura-se por meio de comportamentos repetitivos, na intenção de ofender, humilhar, ridicularizar, inferiorizar, amedrontar, punir, culpabilizar e desestabilizar emocionalmente a trabalhadora, causando risco a sua saúde física e primordialmente à psicológica, além de afetar diretamente o seu desempenho no trabalho.

As práticas de assédio moral são na maioria das vezes enquadradas nos artigos 482 e 483 da CLT. Sendo assim, quem cometeu o ato deverá ser demitido por justa causa:

Art. 482 – Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem. (BRASIL, 1943).

É salutar entender que, no acontecimento de assédio moral, a consequência jurídica mais comum é a indenização por dano moral, que visa também o dano material, ou, mesmo, o lucro cessante. Essas consequências legais podem incidir tanto no assediador quanto no empregador (se este não for o assediador), pois o empregador deve evitar tais situações no local de trabalho e, portanto, é considerado solidariamente responsável. Com fulcro no artigo 932, inciso III do Código Civil, a indenização pode ser feita em face do assediador (autor do dano) e contra o empregador (o que normalmente ocorre).

3.2 ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

A Organização Internacional do Trabalho define assédio sexual como comportamento, insinuação, contato físico forçado, convite mal-intencionado, desde que apresente uma das características seguintes: ser uma condição clara para conservar o emprego; influir nas promoções da profissão do assediado; lesar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima; ameaçar e fazer com que as vítimas cedam por receio de delatar o abuso, entre outras situações.

De acordo com Lipmann, o assédio sexual é:

O pedido de favores sexuais pelo superior hierárquico, com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação e/ou de ameaças, ou atitudes concretas de represálias no caso de recusa, como a perda de emprego, ou de benefícios. (LIPMANN, 2001, p. 16).

Similarmente, para Diniz, assédio sexual é o “[...] ato de constranger alguém com gestos, palavras ou com emprego de violência, prevalecendo-se as de relações de confiança, de autoridade ou empregatícia, com um escopo de obter vantagem sexual” (DINIZ, 1998).

O assédio sexual pode acontecer de duas formas, por intimidação e chantagem ou ambiental; no primeiro caso, o alvo do assediador é alcançar um favor sexual; já no segundo, o objetivo do agressor é tornar o ambiente de trabalho hostil para o assediado, e, aqui, pode também mirar em uma vantagem sexual.

A maior vítima do assédio sexual continua sendo a classe feminina. Apesar disso, a maioria das mulheres não relatam o assédio, seja por temor, vergonha, incredulidade na punição dos agressores, ou falta de informação sobre a quem podem recorrer em busca de reparação e punição da pessoa que cometeu o crime.

A Constituição Federal traz como princípios básicos, essenciais a qualquer cidadão, a dignidade da pessoa humana (art.1º, III) bem como o direito à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas previstos no artigo 5º, X.

O Código Penal tipifica o assédio sexual em seu artigo 216-A:

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

§2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos. (BRASIL, 1940).

O legislador, ao prever esse crime, mirou na proteção da relação trabalhista e na dignidade sexual dos seus funcionários, defronte do assédio que possa ocorrer por parte de seus

superiores, aproveitando de sua posição para obrigar e constranger seus subordinados à realização de atos sexuais.

O crime mencionado no parágrafo anterior é específico e, deste modo, não pode abarcar situações que não estejam especificamente descritas na norma, sob pena de ser utilizada a analogia, para incriminar, algo inaceitável no direito penal moderno.

4. PROPORÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO FEMININA NA SEGURANÇA PÚBLICA DO ESTADO DE MATO GROSSO

Nos certames dos concursos públicos realizados para preenchimento de cargos na área de segurança pública, são reservadas aproximadamente 20% das vagas ofertadas para as mulheres do estado de Mato Grosso, o que se verifica ainda que corresponde a uma baixa porcentagem em relação ao gênero masculino.

De acordo com dados do site do Governo de Mato Grosso (www.mt.gov.br), referentes aos concursos públicos realizados nos últimos anos, o efetivo feminino não ultrapassa a margem de 20% do total de servidores efetivos em todo o Estado. A Segurança Pública de Mato Grosso possui, atualmente, 1.924 mulheres em seu quadro funcional.

Conforme dados estabelecidos pela Superintendência de Gestão de Pessoas da Secretaria de Estado de Segurança Pública (2013), a Polícia Judiciária Civil é a instituição da segurança que possui o maior número de mulheres no quadro funcional, somando 896 servidoras, sendo 487 investigadoras, 326 escrivãs e 46 delegadas.

Segundo dados disponíveis no site SóNotícias, em uma matéria intitulada “Mulheres correspondem a 19% do efetivo da Segurança Pública em MT”, a Polícia Militar possui 629 policiais femininas, sendo que 388 delas são soldados, 82 cabos e 42 primeiros-sargentos. Tenente-coronel, major, capitão, primeiro e segundo-tenente, aspirante e aluno oficial e segundo e terceiro-sargento também são patentes ocupadas por mulheres na PMMT.

Já o Corpo de Bombeiros possui somente 53 bombeiras, e a maioria das mulheres da instituição ocupam o cargo de soldado, totalizando 26.

Embora pouco reconhecido, o papel da mulher nos órgãos de segurança pública está se expandindo e ganhando cada vez mais espaço, resultado da dedicação feminina. Algumas dessas mulheres já comandam instituições renomadas, ou ocupam cargos importantes no serviço público.

5. REALIDADE LABORAL DAS POLICIAIS FEMININAS EM BARRA DO GARÇAS - MT

Foi elaborada uma pesquisa de campo, por intermédio de um questionário *on-line* individual, pelo aplicativo *Google Forms*, utilizado como meio de coleta de dados, contendo 7 questões fechadas, de múltipla escolha. A pesquisa ficou disponível no período de dezembro de 2020 a fevereiro de 2021.

O estudo foi direcionado às policiais da área de segurança pública, do município de Barra do Garças-MT, e contou com a participação de 23 mulheres que atuam na área – Polícia Judiciária Civil, Polícia Militar e Polícia Penal (Agentes Penitenciárias) – independente do vínculo empregatício ou tempo de atuação.

Foi inserido o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido na plataforma do *Google Forms*, antes do questionário, deixando as mulheres informadas e esclarecidas sobre o tema, o objetivo da pesquisa, os benefícios e riscos, bem como o tempo aproximado para resposta. Foi disponibilizado um *e-mail*, para que as participantes pudessem solicitar o resultado da pesquisa, caso desejassem.

O intuito do questionário era identificar se existia algum tipo de discriminação, ou julgamentos relacionados ao gênero feminino, quando exercem profissões predominantemente masculinas, e, ainda, se em algum momento elas enfrentaram caso de assédio moral e/ou sexual.

Disponibilizou-se, por meio de aplicativo de mensagens instantâneas para *smartphones*, um *link* para acesso ao questionário *on-line* individual e anônimo, composto de sete questões fechadas, de múltipla escolha, relacionadas ao objetivo da pesquisa. As mulheres foram questionadas em relação ao seu ambiente laboral, sobre a ocorrência de algum tipo de assédio (moral e/ou sexual), se já sofreram julgamentos pela escolha de suas profissões, como era a relação com os colegas de trabalho, se já deixaram de exercer algum cargo/serviço por ser mulher.

Ainda, no final do questionário *on-line*, um campo foi disponibilizado para a participante relatar, livremente, qualquer situação relacionada à discriminação de gênero que tenha sofrido no ambiente de trabalho.

O contato telefônico das mulheres que atuam na área de segurança pública de Barra do Garças foi obtido nos respectivos órgãos, mediante autorização de seus dirigentes.

Os dados advindos do questionário foram analisados, por meio de estatística descritiva fornecida pela plataforma do *Google Forms*. O conteúdo dos relatos descritos pelas mulheres foi analisado de forma qualitativa.

5.1 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os dados revelaram que 52,2% das participantes deste estudo já sofreram algum tipo de julgamento pelo fato de serem mulheres e terem escolhido seguir carreira profissional na área de segurança pública. Destas, 26,1% apontaram que sofreram julgamentos algumas vezes e 26,1% foram julgadas muitas vezes.

Sobre isso, P2 menciona a própria discriminação da sociedade:

A população que muitas vezes prefere ser atendida pelo sexo masculino. (P2)

No que tange à discriminação de gênero, no ambiente de trabalho, 86,9% viveram esta experiência negativa. Uma vez sofrida a discriminação, 69,6% das mulheres não obtiveram apoio institucional, ou de colegas do trabalho para resolver o problema.

Complementando os dados, duas mulheres descreveram situações de discriminação vivenciadas no dia a dia de trabalho:

Em caso de discriminação foi levada até o superior e o que aconteceu e o líder do dia e os demais homens do plantão se sentiram ameaçados, pois falei que não iria mais tolerar "brincadeiras" que denegrísse ou diminuísse a nós mulheres. Infelizmente é um mundo muito machista e cruel! (P3)

Sim, em relação à escolta remunerada, apoio em outras unidades prisionais, cursos de qualificação, chefia de plantão, vez de voz em reuniões, julgamento em relação não a competência de trabalho e sim por ser mulher. E outras várias situações... (P4)

Em relação à ocorrência de assédio moral por algum superior hierárquico, 56,5% das participantes não sofreram nenhuma vez, 26,1%, apenas uma vez e 17,4%, algumas vezes.

A esse respeito, uma participante relatou situação em que foi vítima de assédio moral pelo superior hierárquico:

Quando entrei na instituição, um chefe imediato em dada situação, me disse que eu era apenas mais uma mulherzinha na polícia, que estava somente atrás de estabilidade e salário, senti essa situação como assédio moral. Pois estou preparada pra exercer minha função como qualquer colega do sexo masculino. (P1)

Em relação ao assédio sexual 78,3% não sofreram nenhuma vez, 13%, algumas vezes e 8,7%, apenas uma vez. No caso de assédio (moral ou sexual), 78,3% não tomaram nenhuma atitude sobre isso, 13% dizem que nunca mais aconteceu e 8,7% afirmaram que nada mudou. Sobre ter deixado de exercer cargo de confiança pelo fato de ser mulher, 69,6% relataram que não aconteceu nenhuma vez, 17,4% já passaram por essa situação algumas vezes e 13%, muitas vezes.

Os achados revelam que a discriminação de gênero tem maculado a dignidade das mulheres que atuam na segurança pública, visto que elas já vivenciaram diversas experiências negativas. Existe clara desvalorização, culturalmente perpetuada, ao longo de gerações, já que a sociedade impõe como a mulher deve ser e como deve se comportar diante dos seus papéis sociais.

Nota-se, portanto, principalmente nas relações de trabalho das mulheres que escolheram atuar em áreas, antes, predominantemente masculinas, que a cultura patriarcal não acabou, mas, adaptou-se à sociedade atual. Neste universo, a mulher sempre foi vista como o sexo frágil, incapaz de lidar com situações traumáticas e adversidades, haja vista que são associadas à sensibilidade e à delicadeza. Já o homem assume uma postura de liderança, de proteção, é autônomo, inabalável e racional.

Sobre isso, o relato da participante P2 demonstra a discriminação de gênero que parte, não apenas de colegas de trabalho, mas também de outras pessoas da sociedade, posto que preferem ter o policiamento realizado por homens, não ponderando que as mulheres são tão competentes quanto eles e estão preparadas e qualificadas para exercerem diferentes cargos e funções, inclusive atuar na segurança pública.

Algumas participantes afirmaram terem deixado de exercer cargo de confiança pelo fato de serem mulheres, revelando desigualdade na distribuição de cargos ou funções de confiança dentro da instituição, inclusive em funções temporárias, como a chefia de plantão. Nesse sentido, o processo que deveria ser pautado no mérito e competência, fica prejudicado pelo viés do preconceito e da discriminação de gênero.

Ainda, outro dado importante é o fato de essas mulheres, após serem vítimas de discriminação, sentirem-se desamparadas, pois não receberam apoio institucional ou de colega de trabalho; outro ponto é que, em alguns casos, a discriminação e o assédio partem do superior hierárquico, ou seja, de quem deveria zelar pela ética e pelo respeito nas relações de trabalho.

Consequentemente, a falta de apoio gera uma situação de desconforto e frustração, fazendo com que essas mulheres, ao invés de procurarem amparo e denunciarem, sintam-se intimidadas e impotentes. Sendo assim, acabam fortalecendo a cultura do assédio e da impunidade. Além disso, perde-se a oportunidade de dialogar e tentar solucionar o problema de forma ética, empática e solidária.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nas últimas décadas, ocorreram diversas mudanças na história das mulheres, sendo a grande maioria dessas conquistas expressas em normas que contribuíram de forma significativa para uma melhoria nas relações de trabalho, proporcionando que os casos de discriminação de gênero diminuíssem.

Nesse sentido, compreende-se que a pesquisa realizada acerca do tema proporcionou a captação das dificuldades enfrentadas por policiais femininas que trabalham na área de segurança pública, pois, mesmo após diversos avanços na área jurídica, elas ainda se deparam com casos de discriminação, nos dias atuais.

No entanto, por subterfugio da hipótese contraposta, destaca-se, no concretizar da pesquisa de campo que, mesmo após muitos avanços nas políticas públicas, confirma-se que a discriminação de gênero afeta diretamente, de modo negativo, o desenvolvimento das profissionais femininas no campo da segurança pública.

É importante ressaltar que mais de 50% das policiais femininas já sofreram, em algum momento, julgamento por serem mulheres e terem escolhido seguir carreira profissional na área de segurança pública. Os dados revelaram que algumas mulheres já sofreram discriminação de gênero, assédio moral e/ou sexual no trabalho, e que, em alguns casos, essa experiência se repetiu algumas vezes, afetando, de modo negativo, a forma como as profissionais femininas desenvolvem as suas funções no âmbito da segurança pública.

As dificuldades enfrentadas por essas mulheres, no contexto da discriminação de gênero, configuram-se por meio de comentários pejorativos e uso de palavras no diminutivo para qualificá-las; questionamentos sobre a sua competência, ou seja, dúvidas sobre o seu conhecimento, habilidades e atitudes no desenvolvimento das suas funções de trabalho; não serem ouvidas em reuniões e não receberem apoio para fazerem cursos de qualificação.

Ainda, outra dificuldade defrontada pelas participantes deste estudo é a falta de apoio, diante da discriminação e da impunidade do assediador que, pode ser, até mesmo, o superior hierárquico.

Constatou-se que essas dificuldades se relacionam, principalmente e diretamente, ao fato de a população ainda possuir enraizado em seus pensamentos, uma concepção arcaica de que as mulheres são incapazes de atuar na área de segurança pública, posto que, em algumas situações, preferem o policiamento masculino.

Os profissionais que ocupam cargos de chefia (superior hierárquico) devem se dispor para extinguir a discriminação de gênero que continua corrompendo as relações de trabalho, especialmente na segurança pública, ainda que esse processo se desenvolva lento e progressivamente. Acredita-se que o poder desse processo de mudança, fluindo do interior das instituições para toda a sociedade, pode modificar dogmas e paradigmas preconceituosos, tornando-se uma ferramenta poderosa no combate à discriminação de gênero, da misoginia e do próprio feminicídio.

É fundamental ampliar a reflexão à luz da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres que atuam na segurança pública. Uma boa forma de iniciar essa reflexão é dando voz a essas profissionais, valorizando as suas vivências e respeitando os direitos já conquistados. Mais do que serem ouvidas, elas precisam ser escutadas, e isso pode acontecer de várias formas, por exemplo, em nível local, por meio de diálogos e reuniões, também em instituições de ensino que inserem em seus currículos temas transversais, como a igualdade de gênero e o combate à misoginia, ainda, por meio de apoio às pesquisas sobre essa temática e nos próprios cursos de direito, no intuito de fortalecer o discurso no âmbito jurídico e social.

Finalmente, é importante apontar que a visão da segurança pública perante a sociedade deve transcender as diferenças de gênero e ser pautada pelos interesses comuns de todas as pessoas, como forma de pacto social. As mulheres têm demonstrado capacidade de resistir às pressões profissionais e capacidade de exercer, com sucesso, suas ações, por isso, fazem jus a mais prestígio e reconhecimento institucional e social.

8. REFERÊNCIAS

BARONI, Arethusa; CABRAL, Flávia Kirilos Beckert; CARVALHO, Laura Roncaglio de. Uma análise da história da mulher na sociedade. **Direito Familiar**. Curitiba, 1 de abr. 2020. Disponível em: <<https://direitofamiliar.com.br/uma-analise-da-historia-da-mulher-na-sociedade/>>. Acesso em: 22 de setembro de 2020.

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

_____. **Código Penal**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. CNJ Serviço: O que é assédio moral e o que fazer? 2016. **Agência CNJ de Notícias**. Brasília, 25 nov. 2016. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/cnj-servico-o-que-e-assedio-moral-e-o-que-fazer/>>. Acesso em: 04 de novembro de 2020.

CAVALCANTE, Caio César Claudino; RESENDE, Gisele Silva Lira de. A lei maria da penha e a rede de enfrentamento à violência contra a mulher no município de Barra do Garças-MT. **Revista FACISA ON-LINE**. Barra do Garças/MT, v. 03, n. 3, p. 85-101, jul./dez.2014. Disponível em: <<http://periodicos.unicathedral.edu.br/revistafacisa/article/view/64>>. Acesso em: 04 de novembro de 2020.

DALLARI, Dalmo de Abreu. **Direitos humanos e cidadania**. 2.ed. São Paulo: Moderna, 2004.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. 4. ed. vol. 7. São Paulo: Saraiva, 1988.

JORNAL. Mulheres correspondem a 19% do efetivo da Segurança Pública em MT. **Só notícias**. Mato Grosso, 8 de mar. 2013. Disponível em: <<https://www.sonoticias.com.br/geral/mulheres-correspondem-a-19-do-efetivo-da-seguranca-publica-em-mt/>>. Acesso em: 13 de novembro de 2020.

LIPPMANN, Ernesto. **Assédio Sexual nas Relações do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2001.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. Socióloga da FUNDACENTRO defende legislação mais abrangente contra assédio sexual. **Secretaria do Trabalho**. Brasília, 7 de jul. 2017. Disponível em: <<https://revistacipa.com.br/sociologa-defende-lei-mais-abrangente-contr-assedio-sexual-no-trabalho/>>. Acesso em 02 de novembro de 2020.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Guia para a formulação de políticas nacionais de emprego**. Genebra, 2013, p. 11. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_214960.pdf>. Acesso em: 07 de março de 2021.

SOUZA CRUZ, Álvaro Ricardo de. **O direito à diferença**: as ações afirmativas como mecanismo de inclusão social de mulheres, negros, homossexuais e pessoas portadoras de deficiência. 2.ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2005, p.46.

TEIXEIRA, Raquel; FORTUNATO, Christiane. Mulheres representam 33% do efetivo da polícia civil em MT. **Secretaria de Estado de Segurança Pública**. Mato Grosso, 8 mar. 2020. Disponível em: <<http://www.sesp.mt.gov.br/-/13896155-mulheres-representam-33-do-efetivo-da-policia-civil-em-mt>>. Acesso em: 13 de novembro de 2020.