

O EMPODERAMENTO DE DELEGADAS DA POLÍCIA CIVIL NA ÓTICA DA VIOLÊNCIA SIMBÓLICA

Rosilaine Aparecida Pinto^(*)

Marlene Catarina de Oliveira Lopes Melo^(**)

DOI 10.14393/CEF-v29n2-2016-14

Resumo

Este artigo tem por objetivo analisar como se configura o empoderamento de delegadas da Polícia Civil, na ótica da violência simbólica, com base no modelo de análise do processo de empoderamento proposto por Melo (2012).

Palavras-Chave: Empoderamento. Violência Simbólica. Gênero. Delegadas.

THE EMPOWERMENT OF CIVIL POLICE DELEGATES SEEN THROUGH THE CONCEPT OF SYMBOLIC VIOLENCE

Abstract

The present article present an approach of how the empowerment of civil police delegates can be seen through the concept of symbolic violence, particularly according to the empowerment process analysis proposed by Melo (2012).

Keywords: Empowerment. Symbolic Violence. Gender. Delegates.

As discussões acerca das relações de gênero ganharam destaque na sociedade com a deflagração dos movimentos feministas nas décadas de 1960 e 1970, nos Estados Unidos (LOURO, 2011). Gênero, conforme Scott (1991), diz respeito à construção das relações sociais e das relações de poder fundamentadas nas diferenças sexuais. O conceito “gênero” rejeita o posicionamento de que o sexo de cada indivíduo justifica as desigualdades de condição e posição entre homens e mulheres (SCOTT, 1991). De acordo com Santossh (2013), essa

^(*) Mestranda em Administração na Faculdade Novos Horizontes e membro do Núcleo de Relações de Trabalho e Tecnologia de Gestão – NURTEG. E-mail: rosilaine.aguiar@unihorizontes.br.

^(**) Doutora em Ciências das Organizações pela Université Paris IX – Dauphine-Franca; Coordenadora do Núcleo de Relações de Trabalho e Tecnologia de Gestão – NURTEG e Professora do Mestrado em Administração da Faculdade Novos Horizontes. E-mail: lenemelo@unihorizontes.br.
Texto recebido em: 29/06/2016. Texto aprovado em: 20/07/2016.

desigualdade tem início com as vantagens herdadas pelos homens apoiadas nos costumes e práticas sociais patriarcais que legitimam e reproduzem a dominação masculina.

Na perspectiva de Bourdieu (2007), esses costumes e práticas sociais são reproduzidos e legitimados por meio da “violência simbólica”, que se fundamenta em um mundo de símbolos e significados elaborados pela sociedade na ótica da dominação masculina, para manter essa dominação. De acordo com o autor, na maioria das vezes, as vítimas não percebem que estão sofrendo essa forma de violência, pois seus esquemas de percepção estão alinhados com as estruturas de dominação masculina. Dessa forma, conhecem e a reconhecem como legítima. Ressalta-se que para a efetividade da violência simbólica faz-se necessário a adesão voluntária da vítima, como se observa nas práticas de relações de gênero na sociedade (BOURDIEU, 2007).

Para romper com essa violência, é preciso reconhecer sua existência. Assim, o empoderamento da mulher é uma das estratégias fundamentais para sua eliminação, pois desenvolve a consciência das mulheres quanto aos preconceitos de gênero (SANTOSH, 2013; SIDRAMAPPA; ASTIGE, 2013). O empoderamento da mulher, segundo Lisboa (2008), consiste em uma mudança radical dos processos e das estruturas que replicam as representações acerca das identidades sociais do homem e da mulher. Destaca-se que se trata de um processo contínuo e dinâmico, e não de um produto.

Melo (2012) divide o processo de empoderamento da mulher em seis fatores: cognitivo analítico, subjetivo, político, econômico, social e cultural. Em vista disso, o empoderamento envolve o conhecimento e a qualificação, a autoestima e a autoconfiança, o envolvimento na definição de objetivos coletivos importantes, as relações de poder, a independência financeira, o reconhecimento organizacional, social e familiar e o posicionamento diante dos preconceitos de gênero na sociedade.

O empoderamento da mulher a capacita e a fortalece para reconhecer e rejeitar a violência simbólica e mudar o contexto de sua vida, não lhe permitindo viver conforme os paradigmas da sociedade, mas conforme suas próprias escolhas e decisões. Um exemplo disso é a entrada das mulheres em profissões de maior valor social, em ambientes supostamente masculinos, o que se justifica pelo investimento em educação e escolaridade (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2007; SADEK, 2009).

Este é o caso das delegadas de polícia (SADEK, 2009). Essa profissão, tradicionalmente, é associada aos homens (SADEK, 2009). Logo, além das dificuldades inerentes ao cargo, para a mulher soma-se o fato de ocupar uma posição em que a masculinidade é considerada seu fundamento, uma vez que a história da polícia foi construída sobre os

princípios da dominação masculina (HAGEM, 2006; BEZERRA; LOPES, 2008; SADEK, 2009; LOPES; MOTA BRASIL, 2010).

Diante desse contexto, o objetivo deste artigo consiste em analisar como se configura o empoderamento de delegadas da Polícia Civil, da região metropolitana de Belo Horizonte, na ótica da violência simbólica, com base no modelo de análise do processo de empoderamento proposto por Melo (2012). A realização deste artigo justifica-se academicamente, pois os estudos sobre relações de gênero, a partir do século XX, não evoluíram se comparados aos de outras áreas das ciências sociais (DANTAS, 2012). Socialmente, o empoderamento da mulher tem sido reconhecido internacionalmente como fator importante para o desenvolvimento da sociedade (MALHOTA; SCHULER, 2005; PNUD, 2014).

Dominação masculina e violência simbólica

A reprodução e a legitimação da dominação masculina se iniciam desde a infância, quando aos meninos são ensinadas brincadeiras que desenvolvem o raciocínio lógico, a competição e a desenvoltura no espaço público, enquanto às meninas são indicadas brincadeiras que desenvolvem habilidades como mãe, esposa e cuidadora, no espaço privado (BOURDIEU, 2007; ARAÚJO, 2010).

Essas práticas que alicerçam a construção dos sujeitos em sociedade se refletem na atuação da mulher no mercado de trabalho, onde se observa a divisão sexual do trabalho, que se baseia nos princípios da separação e da hierarquia, que significam respectivamente que “existem trabalhos de homens e trabalho de mulheres” e que o trabalho do homem tem mais valor que o da mulher (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 597). Em segmentos tradicionais essa divisão sexual do trabalho é mais evidente, pois verificam-se homens em funções consideradas próprias para a aplicação de seus atributos supostamente naturais (força e desenvoltura no espaço público), como funções políticas, religiosas e de autoridade (BOURDIEU, 2007), enquanto as mulheres desenvolvem funções que exigem delicadeza e sensibilidade (SWAIN, 2001), como serviços sociais, domésticos, de saúde e educação (BRUSCHINI; LOMBARDI 2007).

De acordo com Bourdieu (2007), a descrição de um cargo, em especial de autoridade, além dos requisitos explícitos, engloba um conjunto de aptidões e qualificações sexualmente implícitas, com exigências supostamente masculinas. Dessa forma, a mulher também precisa adotar características comportamentais masculinizadas esperadas para a função, como se percebe na profissão de delegado de polícia, que é associada a características supostamente

masculinas (HAGEM, 2006; BEZERRA; LOPES, 2008; LOPES; MOTA BRASIL, 2010; LOCATELLI *et al.*, 2013), como a capacidade de empregar a lei dispendo de muita “autoridade, de força, de coragem e de capacidade de decisão” (SADEK, 2009, p. 127). Assim, para se legitimarem no ambiente de trabalho, muitas mulheres policiais adotam características consideradas masculinas, como falar menos, ser mais objetiva, articular menos e se vestir com descrição e sobriedade (LOCATELLI *et al.*, 2013), o que reforça as estruturas de dominação masculina.

De acordo com Bourdieu (2007), as mulheres na sociedade sofrem um tipo de “violência simbólica”, que dissemina e reproduz os preconceitos, estereótipos e estigmas referentes aos papéis e identidades do homem e da mulher na sociedade, sustentados pelas diferenças sexuais e desenvolvidos em espaços de relações de poder específicas. Nessa ótica, as representações sociais acerca do corpo da mulher e do corpo do homem sustentam a visão de mundo androcêntrica, em que o homem se constitui em símbolo de virilidade e superioridade-público e a mulher em símbolo de fragilidade e inferioridade-reclusão (BEAUVOIR, 1976; BOURDIEU, 2007; BOAVENTURA, VAZ; 2013).

Bourdieu (2007) enfatiza que a violência simbólica é uma violência real, efetiva, que agride a vítima. Nesse sentido, o *Relatório de Desenvolvimento Humano* (PNUD, 2014) esclarece que a violência está presente, acima de tudo, na imposição de regras e normas de comportamento que depreciam e diminuem o indivíduo, sem que ele tome consciência disso.

A violência simbólica se reproduz na sociedade por meio das relações psicológicas, sociais e culturais, disseminadas em cada discurso, posicionamento e atitudes que reforçam os papéis e as identidades previamente concebidos pela sociedade. Ela atinge diretamente as mulheres, como em um ritual que transcende o seu entendimento racional e a envolve como mágica, não requerendo muita energia para ser concretizada, pois o reconhecimento dessa força simbólica já foi construído ao longo da história por meio de “um mundo físico simbolicamente estruturado e da experiência precoce e prolongada de interações permeadas pelas estruturas de dominação” (BOURDIEU, 2007, p. 51).

Nesse contexto, Menezes (2012) identificou que as próprias mulheres reafirmam, por meio de atitudes e pensamentos, sua condição de dominada, tendo como pano de fundo sua suposta condição de fragilidade da mulher e sua característica de ajudadora. Assim, a dificuldade em resistir e eliminar a violência simbólica também está no fato de que as vítimas não conseguem percebê-la, o que contribui para sua perpetuação (BOURDIEU, 2007) e, também, constitui empecilho para o processo de empoderamento da mulher na sociedade (FELIPE *et al.*, 2014).

Empoderamento feminino

Na perspectiva do movimento feminista de 1970, o empoderamento diz respeito à mudança das estruturas que reproduzem e legitimam os princípios de dominação masculina e que determinam as identidades sociais de homens e mulheres (COSTA, 2004). Nesse sentido, o objetivo do empoderamento das mulheres está centrado na necessidade de romper com a ideologia patriarcal (LAGARDE, 1996; COSTA, 2004; SANTOSSH, 2013). De outra forma, o empoderamento também pode assumir o sentido de emancipação (DEERE; LEÓN, 2002).

O empoderamento da mulher também é entendido como a conquista da autonomia para fazer suas próprias escolhas de vida, quando anteriormente não possuíam esse direito (PANDEY, 2013; MAHADEVI, 2013; KABEER, 2013). Pandey (2013) acrescenta que o empoderamento da mulher está relacionado à sua capacidade de influenciar a resolução de problemas e a definição de objetivos coletivos importantes, além de deter o controle sobre sua vida. Mahadevi (2013) afirma que o empoderamento da mulher é composto pelo acesso ao conhecimento, provendo-a com recursos que a tornem capaz de planejar melhor seus objetivos de vida, libertando-o de costumes, práticas e discursos impostos pela sociedade.

Alguns autores defendem que o empoderamento da mulher é diretamente influenciado pela conquista de melhores condições econômicas, pois isso lhe possibilita o acesso a outros recursos afetando algumas dimensões de sua vida e diminuindo as desigualdades em relação ao homem (COSTA, 2004; MALHOTA; SCHULER, 2005; LISBOA, 2008; PANDEY, 2013; MAHADEVI, 2013; KABEER, 2013). Mas também engloba o desenvolvimento no que diz respeito a educação, emprego, acessibilidade aos recursos, autonomia política, autonomia de decisão, acesso à saúde e conscientização das diferenças entre gêneros (MELO, 2012; MAHADEVI, 2013).

De acordo com Melo (2012), o processo de empoderamento feminino no contexto organizacional, pode ser analisado com base em um modelo que compõe-se de seis fatores: cognitivo analítico, subjetivo, político, econômico, social e cultural.

O fator cognitivo analítico refere-se ao saber, conhecer e reconhecer. É a consciência das reais competências da mulher em seu ambiente social. A mulher valoriza a capacitação e sabe que o conhecimento é essencial para a progressão profissional. O fator subjetivo trata das experiências subjetivas da mulher. Está diretamente relacionado ao empoderamento

psicológico, em que a autoconfiança, a autoestima, a autodeterminação, as expectativas e os sentimentos estruturam as experiências subjetivas vivenciadas pelas mulheres para empoderarem-se. Relaciona-se ao “sentir capacidade” para sua atividade profissional. O fator subjetivo analisa como a mulher toma suas decisões e escolhas e dá significado a suas atividades. O fator político trata da participação da mulher no ambiente das relações de poder da organização e do acesso a cargos da alta hierarquia. Analisa como as mulheres se posicionam quanto às relações de poder no contexto organizacional, ao reconhecimento das diferenças entre gênero e à formação de alianças e estratégias para progredir na carreira e conquistar autonomia, autoridade e acesso às informações dentro das organizações. O fator econômico refere-se à independência financeira da mulher e ao desempenho de atividades que geram renda. Serve de apoio ao componente psicológico e promove a alavancagem do processo de empoderamento. Analisa o espaço organizacional conquistado pela mulher no que diz respeito ao reconhecimento econômico e sua influencia na participação nas despesas do lar e a sua própria independência financeira. O fator social refere-se à percepção das mulheres quanto a seu reconhecimento por parte da família, do grupo social e da organização, bem como a sua aceitação profissional, levando a uma motivação direta ou simbólica. Por fim, o fator cultural trata das relações de poder no contexto social no que diz respeito às relações de gênero, classe social, raça, cultura e história, demonstrando mudanças nas relações patriarcais (MELO, 2012).

Essas dimensões se interligam em um construto complexo, além se serem gradativamente incorporadas pelas novas gerações.

Metodologia

Trata-se de um estudo descritivo qualitativo (COLLIS; HUSSEY, 2005), em que se realizaram entrevistas com nove delegadas da Polícia Civil da região metropolitana de Belo Horizonte. O número de entrevistadas baseou-se no critério de saturação (GASKELL, 2010). As dificuldades encontradas para a realização das entrevistas prendem-se à indisponibilidade das delegadas, dadas às várias atividades internas e externas relacionadas a função policial.

O roteiro de entrevista semiestruturada (GODOY; 2006) estava centrado na apreensão da percepção das delegadas acerca do empoderamento e na identificação da violência simbólica nos discursos. As entrevistas foram realizadas pelas pesquisadoras, gravadas em áudio e transcritas na íntegra, sendo codificadas de E1 a E9, para manter o anonimato das entrevistadas.

Procedem-se à análise de conteúdo das falas (BARDIN,1994), criando-se sete categorias de análise, sendo seis baseadas no modelo do processo de empoderamento de Melo

(2012)- Fator cognitivo analítico, Fator subjetivo, Fator social, Fator político, Fator econômico, Fator cultural – e a violência simbólica. Construiu-se uma tabela para cada pergunta do roteiro, contendo um campo para a resposta de cada entrevistada. As informações foram agrupadas na tabela conforme o seu significado, a fim de quantificar a recorrência ou não das informações, por meio de fórmulas estatísticas. Depois os dados brutos foram trabalhados de forma a tornarem-se significativos e válidos. Então, interpretaram-se os resultados retornados pela enumeração e categorização utilizada.

Resultados e discussão

A ambiência do estudo e o perfil das entrevistadas

A Polícia Civil é um órgão de segurança pública que possui as funções de polícia judiciária, exceto nos crimes cometidos contra a União; de investigação das infrações penais, ressalvadas as militares; responsável pelo processo de identificação civil, registro e licenciamento de veículo automotor e habilitação de condutor (BRASIL, 1988). As delegacias de Polícia Civil são comandadas pelos delegados, que são efetivados por meio de concurso público, com exigência do diploma do curso superior em Direito. As principais funções de um delegado da Polícia Civil são investigar crimes; ouvir depoimentos de testemunhas de crimes; interrogar acusados; efetuar prisões em flagrante; realizar o cumprimento de mandatos judiciais de prisão; instaurar inquéritos e registrar ocorrências de crimes (MINAS GERAIS, 2014). De acordo com o Sindicato dos Delegados de Minas Gerais (SINDEPOMINAS, 2014) existem 729 delegacias da Polícia Civil em Minas Gerais, com aproximadamente 922 delegados contra 360 delegadas.

Participaram desta pesquisa nove mulheres que ocupam o cargo de delegada da Polícia Civil na região metropolitana de Belo Horizonte. As entrevistadas possuem idade entre 26 a 55 anos. Quanto à naturalidade, 5 nasceram em Belo Horizontes, 3 nasceram em cidades do interior de Minas Gerais e 1 em Salvador/Bahia. Quanto ao estado civil, 5 são casadas, 2 solteiras e 2 divorciadas. A maior parte delas (6) possui filhos. Quanto ao tempo de atuação na função, as delegadas têm entre 1 a 22 anos. Quanto à renda mensal, 56% recebem entre R\$5.001,00 e R\$7.000,00, 22% entre R\$7.001,00 e R\$10.000,00 e 22% acima de R\$10.001,00.

Análise da Violência simbólica

Em relação à violência simbólica, os dados apontaram em 8 entrevistas situações de preconceito. Em 6 delas as mulheres não admitiram tratar de preconceito e não se deram conta de que estavam encobrendo atos, discursos e posicionamentos que reproduzem e legitimam as estruturas de dominação masculina na sociedade. A violência simbólica mostrou-se tratar de uma violência invisível para suas vítimas e encoberta pela naturalização da dominação masculina (BOURDIEU, 2007).

Observou-se ainda que a negação pode estar relacionada ao fato de não quererem admitir a existência do preconceito por acreditarem que falar só faz com que ele aumente ou reafirme a dominação masculina, diminuindo o reconhecimento da competência da mulher, como é percebido por E5:

Eu não acho que a gente tem que ficar dando muita relevância pra esse negócio. Ah! Uma mulher que tá na autoridade policial máxima! Porque eu acho que isso só reforça o estereótipo. Eu acho isso uma bobagem [...] (E5)

Todavia, apesar de muitas discussões, a igualdade de gênero ainda não se operacionalizou, e as mulheres precisam entender que não são sujeitos passivos nessa dinâmica das relações de gênero; também são agentes. Entretanto, elas estão à mercê de questões maiores que seu próprio posicionamento pessoal em relação a essas desigualdades (PNUD, 2014).

Bourdieu (2007) ressalta que essa dificuldade em reconhecer a existência do preconceito é fruto do alinhamento dos esquemas de percepção das mulheres com as estruturas de dominação masculina presentes na sociedade. Nessa perspectiva, E4, afirma não se lembrar de ter vivenciado algum tipo de preconceito em sua trajetória, embora tenha relatado que:

[...] tem gente que chega e fala: “Eu quero falar...” Quando vê que é delegada... que é a mulher e, às vezes, vê que é mais baixa, né? A estatura assim, tem uma carinha de boazinha, fala assim: “Ah, você é delegada...” O pessoal acha que você não tem cara de delegada, que você tem uma carinha tão meiga, e tal [...] (E4).

Perguntada se ela não considera esse tipo de posicionamento um preconceito ou tratamento diferenciado, ela justifica dizendo:

Eu não levo muito pro lado pessoal [...] Mas isso acontece sempre? Assim...acontece algumas vezes. Acho que as pessoas mais desinformadas, as pessoas mais simples, né? (E4).

Dessa forma, se percebe, como destaca Menezes (2012), que a divisão sexual do

trabalho é reforçada pela própria mulher com a reprodução e legitimação dos papéis tradicionais do homem e da mulher. Nesse aspecto, a opinião de E5 mostra a violência simbólica:

Normal a mulher ficar mais interno, ficar mais registrando, fazendo atendimento ao público [...] agora, na hora de partir para uma operação, de cumprir um mandato de prisão, a gente solicita mais os homens (E5).

Assim as mulheres não percebem que estão contribuindo para reforçar os estereótipos de gênero da função policial (HAGEM, 2006; BEZERRA; LOPES, 2008; LOPES; MOTA BRASIL, 2010; LOCATELLI *et al.*, 2013), e tampouco que elas estão reproduzindo uma tipo de violência, que refere-se a aquela que impõe regras de comportamento que desprezam e diminui o indivíduo, sem a sua consciência disso (PNUD, 2014), ou seja a violência simbólica, que ressalta-se tratar de uma forma de violência real e efetiva.

Análise do processo de empoderamento feminino na perspectiva de Melo (2012)

Fator cognitivo analítico

Em relação ao fator cognitivo analítico, este estudo apontou que para as delegadas o principal fator que favoreceu á ocupação do cargo foi seu conhecimento e empenho em estudar para o concurso. Portanto, o que permitiu inicialmente que estas mulheres ocupassem o cargo de delegada foi seu esforço para ter um desempenho qualificado no concurso público para delegados.

O concurso é muito puxado. Exige muito hoje. Desde a minha época até hoje o concurso é muito puxado. Requer muito estudo e dedicação. Se você não estuda doze horas ou mais, você não passa no concurso, né? (E2).

Percebeu-se a busca de conhecimento diferenciado quando elas destacam a grande dificuldade em passar nesse concurso e o quanto essa dedicação é essencial para a progressão profissional da mulher (MELO, 2012). Diante disso, o processo de empoderamento destas mulheres teve início no momento que se dedicaram para transformar em efetivo o objetivo que traçaram e utilizaram o conhecimento como estratégia para planejar seu futuro (MAHADEVI, 2013).

Na percepção de 7 entrevistadas, a qualificação e o conhecimento foram fundamentais para a ocupação do cargo e são essenciais para a instituição em que atuam. Nessa perspectiva, observa-se nos últimos 20 anos que um dos fatores que tem permitido a entrada da mulher em

ambientes predominantemente masculinos é sua alta escolaridade (BOURDIEU, 2007; BRUSCHINI, 2007; SADEK, 2009).

Além da busca da qualificação, a mulher tem consciência de que não se trata simplesmente de um conhecimento teórico, mas de uma qualificação que foi e está sendo desenvolvida por ela, com um conhecimento que abarca o bom senso e a reflexão na aplicação da lei.

Na medida em que a função social do cargo ela é muito abrangente, é importante que a gente adquira conhecimentos, que adquira bom senso no lidar com o público, para poder estar desempenhando bem as funções, porque elas não são estritamente manifestações no inquérito. Elas vão, além disso (E3).

Ainda nesse sentido, 7 delegadas disseram que continuam buscando conhecimento para melhorar o exercício de sua função. Algumas se atualizam por meio das publicações da área, outras fazem cursos indicados pela instituição e outras, cursos de pós-graduação na área do Direito. Identificou-se que muitos delegados ficam acomodados em relação aos estudos depois que assumem o cargo, pois, falta incentivo financeiro ou de progressão de carreira por parte da instituição. Não obstante, percebe-se que as delegadas se preocupam em buscar conhecimento e atualização em seu campo de atuação, o que demonstra uma motivação pessoal no que tange à qualificação e a capacitação continuada, e não simplesmente uma motivação financeira.

A educação tem sido considerada uma ferramenta importante para a mulher alcançar o empoderamento, pois, além de qualificá-la, a capacita a questionar os princípios patriarcais e enfrentá-los, trazendo melhorias para sua vida (LAGARDE, 1996; COSTA, 2004; POOJA, 2013; RATHO, 2013; RAJANKAR, 2013), além de desenvolver a autoestima. Destaca-se que o sentimento de “eu tenho capacidade” é uma arma para romper com os princípios da dominação masculina na sociedade e lutar contra a violência simbólica.

Fator subjetivo

Nesse fator, identificou-se que a maioria das delegadas acredita que sua contribuição profissional para a instituição é importante. Elas mensuram isso com base em alguns fatores, como: manutenção do cargo importante que consideram que possuem; respostas as demandas da população; possibilidade de contribuir para a construção da história da Polícia Civil;

exemplo para outros dentro da instituição em se tratando de bom relacionamento interpessoal; dedicação ao trabalho; e seriedade com que trata o seu trabalho.

Quanto à contribuição profissional identificou-se, nessas mulheres, o sentimento de autoestima quando se referem ao grau de importância do cargo que ocupam e à contribuição tanto para a instituição quanto para a sociedade que acreditam dar:

Muito boa. Eu acho que eu consigo corresponder à expectativa do que a população me demanda. Claro a gente tem n problemas e tem que enfrentar todos (...) mas eu acho que, na medida do que a gente tem, consegue trabalhar (E3).

Desse modo, se percebe que o sentimento “eu tenho capacidade” influencia no desenvolvimento de elevada autoestima das mulheres (MELO, 2012), e que o desempenho de uma função pública também contribui, pois faz com que essas mulheres se sintam importantes dentro da comunidade em que estão inseridas e a seus próprios olhos.

Na abordagem de Pandey (2013) e Kabeer (2013), o empoderamento da mulher também é desencadeado quando ela tem a possibilidade de influenciar a resolução de problemas coletivos importantes. Isso pode ser percebido nos relatos que demonstram a satisfação em poder contribuir para a melhoria da sociedade.

Eu acho que a contribuição maior do trabalho de delegada eu acho é com a sociedade [...] (E4).

A Delegacia de Mulheres, ela é muito importante já que a sociedade pede, ela clama e ela avalia de uma forma muito positiva (E9).

Ademais, o sentimento de autoconfiança e segurança em sua competência profissional também foi identificado:

Eu avalio minha contribuição como de suma importância, porque hoje eu estou aqui como a cabeça desse corpo. A escola é um corpo e a cabeça sou eu. [...] Eu me sinto importante (E8)

Quanto ao sentimento de ocupar o cargo de delegada de polícia, 8 entrevistadas afirmaram sentirem-se realizadas. Verificou-se que a realização está atrelada à realização de um sonho de carreira, o que demonstra a determinação dessas mulheres em tornar efetivo seu plano e desenvolve um sentimento de orgulho por ter alcançado esse sonho:

É uma coisa que eu sempre admirei, sabe? Eu sempre gostei de ler a parte policial. Era a primeira parte que eu olhava, porque eu sempre achei interessante o modo que se conduziam as coisas até chegar no autor. Então, assim, eu me sinto muito bem (E1).

Muito. Muito realizada! [...] eu falo que eu sempre quis, e sempre falo pra todo mundo que eu tenho muito orgulho de ser delegada de polícia. Falo de boca cheia (E2)

Por outro lado, para E7 a realização está atrelada ao desenvolvimento de sua carreira e à ascensão; ou seja, ao rompimento do “teto de vidro” (STEIL, 1997), o que demonstra a consciência quanto a sua real condição no âmbito das relações de poder das quais faz parte. Ela afirma:

Em questão de sucesso, a gente tem muita coisa. Existe o delegado que pode ser regional, aí tem que passar pelos três estágios. Então depende. Eu tenho um caminho longo a percorrer (E7).

Verificou-se que os sentimentos de autoestima, autoconfiança, segurança em sua competência e realização constituem o empoderamento intrapessoal dessas mulheres e demonstram a influência dos fatores psicológicos no processo de empoderamento da mulher (MEO, 2012). Os sentimentos vivenciados pelas mulheres no que se relaciona ao desenvolvimento de sua atividade profissional sustentam a sua atuação, trazem significado para o seu trabalho e influenciam seu desenvolvimento profissional, servindo como motivação para o empenho e a dedicação ao trabalho, além de trazerem significado para sua vida pessoal.

Fator social

Kabeer (2013) destaca que o empoderamento da mulher também relaciona-se às mudanças em sua interrelação com os outros indivíduos, no desenvolvimento de sua habilidade e poder para questionar decisões no meio em que está inserida e participar igualitariamente com os homens para a transformação da sociedade. Melo (2012), afirma que o reconhecimento da competência profissional por parte da instituição, da família e da sociedade contribuem para o desenvolvimento da motivação direta ou simbólica pelas mulheres.

Nessa perspectiva, verificou-se que as delegadas percebem o reconhecimento de sua competência profissional por parte da instituição de diversas formas: elogios que recebem pela realização do trabalho; promoções por merecimento, referenciadas pela instituição quando se trata de sua área de atuação; trabalho reconhecido pelos pares; credibilidade que sentem da instituição; cargo de chefia que ocupa.

Olha, eu tive o reconhecimento da minha instituição o ano passado ao ser promovida e assumir uma delegacia regional, porque a ‘regional’ é um cargo de comissão, né? (E5).

As delegadas também relataram que são reconhecidas pela família, pois: a maioria percebe que a família sente orgulho de sua profissão; os filhos comentam da mãe com os colegas; conquistou o apoio que não possuía e percebe a satisfação dos pais; a família vibra com suas conquistas; a família está presente nas solenidades de seu trabalho; a família respeita seu trabalho e consideram que ela é boa no que faz. Percebeu-se que esse reconhecimento familiar surge como um pilar de sustentação para o desenvolvimento da atividade profissional dessas mulheres:

Aí, quando elas chegam no colégio e a coleguinha vira e fala assim “Eu vi a sua mãe na televisão”. Aí elas ficam, né? “Mãe, nossa! Todo mundo...”. Elas acham... chiquérrima, sabe (E9).

Quanto ao reconhecimento pelo seu grupo social, todas as entrevistadas disseram que são procuradas pelos amigos quando precisam resolver algum problema que envolva a polícia. Dessa forma, percebe-se que essas mulheres começaram a ocupar um lugar de destaque que antes não possuíam, o que faz com que se sintam importantes e valorizadas, conforme E3:

Todo mundo lembra que tem uma polícia amiga. [...] liga, procura, pede pra ajudar (E3).

O empoderamento da mulher, para Lisboa (2008), consiste em uma mudança radical dos processos e das estruturas que reproduzem as identidades sociais e sexuais do homem e da mulher. Nessa abordagem, verifica-se que o reconhecimento da competência profissional da mulher, nas três esferas apresentadas, representa o rompimento dos padrões patriarcais que dificultam a atuação da mulher no mercado de trabalho.

Verificou-se, ainda, que o fator social contribui diretamente para o fator subjetivo, já que o reconhecimento por parte da organização, da família e da sociedade desenvolve um sentimento de autoestima. De outro lado, o reconhecimento desta profissão no meio social pode trazer um sentimento de sobrecarga para as delegadas, uma vez que passam a ser identificadas pelo cargo, o que pode interferir negativamente em seus relacionamentos sociais, por incitar a desconfiança de que são procuradas só pelo poder de influência que possuem. Observe o relato:

É, as pessoas, é... é interessante porque às vezes... eu até não gosto muito disso não. Você é conhecida pelo seu cargo, sabe? Isso é muito enfadonho. Você chega numa reunião, “Ah! Ela é delegada” (E1).

Além disso, o reconhecimento da sociedade se mostrou um motivador para o trabalho e

a dedicação à sua atividade profissional.

Fui agraciada com medalha na polícia, com troféu, lá em Sete Lagoas como personalidade do ano quando eu estava lá na área de segurança. Então isso tudo é muito gratificante (E8).

Desse modo, identificou-se que as delegadas sentem-se reconhecidas em todas as esferas de sua vida. Observa-se que estas mulheres têm a capacidade de influenciar o meio em que estão inseridas e têm um poder de influência significativo na resolução de questões importantes do seu meio social (STROMQUIST, 1997; LISBOA, 2008; MELO, 2012; PANDEY, 2013; KABEER, 2013).

Fator político

Quanto ao sentimento por trabalharem em um ambiente predominantemente masculino, 6 delegadas disseram não ter problema nesse sentido e 2 disseram que se sentem bem nesse ambiente. Apenas 1 disse que existe ainda muita restrição com relação à mulher, conforme E9:

Há muitas restrições com relação à mulher [...] será que ela é atuante no sentido de investigar da mesma forma que o homem investiga? Será que ela é linha de frente? Será que ela... As atribuições do cargo, ela vai corresponder como um delegado? Às vezes, para se dar uma ordem para um agente de polícia, eu que estou na chefia, eu sinto dificuldade(E9).

O relato da delegada confirma que a própria descrição de um cargo de autoridade já traz implícito um conjunto de aptidões e qualificações tipicamente masculinas que são esperadas e cobradas pelos outros (HAGEM, 2006; BEZERRA; LOPES, 2008; SADEK, 2009; LOPES, MOTA BRASIL, 2010), dificultando a ascensão da mulher e reforçando a violência simbólica (BOURDIEU, 2007).

Em relação aos aspectos facilitadores em ser mulher na profissão de delegada, 7 entrevistadas citaram características associadas à emoção, tais como: sensibilidade da mulher, capacidade de ouvir mais os outros, jeitinho especial de lidar com as adversidades, valorização do lado sentimental e condução do trabalho com firmeza e carinho. Na percepção de E1

A mulher é mais sensível. Então, a mulher ela tem condições de ter mais paciência, mais cuidado, de ouvir a parte, entendeu? (E1)

Ressalta-se que somente 1 entrevistada enfatizou o lado racional. Verifica-se que as mulheres estão reafirmando que a mulher pertence ao mundo da emoção e o homem ao mundo

da racionalidade (SWAIN, 2001; BOURDIEU, 2007, ARAUJO, 2010, MENEZES, 2012).

Matos e Paradis (2014), destacam que a mulher no mercado de trabalho enfrenta preconceitos que retratam a herança patriarcal, como o assédio sexual que representa a crença do direito do homem de acesso ao corpo da mulher e também a crença de que as mulheres são carentes da razão, não sendo, portanto, capacitadas para atuarem na esfera pública.

Nesse sentido, identificou-se que os aspectos dificultadores em ser mulher nessa profissão, consistem na dúvida dos homens em relação à capacidade da mulher de realizar algumas tarefas; à necessidade de ter que adotar comportamentos masculinizados (engrossar a voz) para ter credibilidade; à dificuldade para separar o emocional do racional; à necessidade de provar constantemente sua competência para a sociedade; á resistência de algumas pessoas no comando da mulher; ao assédio sexual e à falta de reconhecimento da Instituição.

Questão dos próprios homens da instituição não acreditarem que você é capaz de determinadas coisas (E1)

[...] Realmente, a minha profissão carece de você estar se impondo. Então vê que é mulher, às vezes, eles ficam, como eu vou falar... tem que engrossar a voz com eles, porque senão não dá credibilidade (E3).

Novamente aqui, pode-se observar a questão do estereótipo da profissão e a existência da violência simbólica nessas instituições, quando a mulher acredita ser natural reproduzir comportamentos masculinizados para garantir a credibilidade e o respeito ao seu trabalho (BOURDIEU, 2007). Somente 2 entrevistadas declararam não perceberem aspectos dificultadores.

Quanto à autonomia que possuem em sua função em relação aos delegados 4 entrevistadas disseram que ambos possuem a mesma autonomia; 2 que a autonomia está relacionada à postura do profissional, e não ao gênero e outras 3 relataram que o homem possui mais autonomia, como observado:

Eu acho que pela figura e aquele estereótipo que foi criado, eu acho que o homem... não é nem que tem, mas demonstra ter uma autonomia maior (E4).

O relato de E4 vem confirmar que, mesmo ocupando a mesma posição que o homem, a mulher precisa de mais tempo e trabalho para obter o mesmo espaço que um homem consegue naturalmente (BEZERRA; LOPES, 2008). Em contrapartida, a competência profissional já se destaca em detrimento do gênero em alguns casos (REIS; MELO, 2014).

Em relação à percepção das entrevistadas quanto à diferença na divisão de tarefas entre

homens e mulheres na instituição, 4 acreditam que não há diferença e 4 que há. Apenas 1 não quis se posicionar. Ressaltaram observar essa diferença nos policiais de base, 5 delegadas, pois, os homens são demandados para ações operacionais e as mulheres para o serviço administrativo, ou seja, a manutenção da divisão sexual do trabalho:

Vamos cumprir uma tarefa com alguns riscos de perigo na rua, e aí vamos fazer a distribuição estratégica de pessoal desse local. “Não aqui na frente tem que ter um homem. Não, pode me colocar aqui na frente. [...] pode recuar seu homem. Pode colocar o homem para tomar conta dos fundos, pode me pôr aqui com uma arma de grosso calibre aqui na frente que eu seguro a onda (E6).

Observa-se que E6, enquanto gestora confronta os estereótipos dos papéis sexuais (SWAIN, 2001; BOURDIEU, 2007; ARAÚJO, 2010; MENEZES, 2012). Porém, pode-se observar que quando homens e mulheres ocupam o mesmo cargo dentro da instituição a eles são conferidos responsabilidades e desafios, diferentemente das mulheres, proporcionando-lhes um diferencial na ascensão da carreira (CZARNIAWSKA, 2008).

Em relação às perspectivas de promoção para homens e mulheres 5 delegadas disseram que são as mesmas. Entretanto, essa percepção pode ser questionada, pois 6 afirmaram que os cargos de maior hierarquia da instituição são predominantemente masculinos. Ressalta-se que o fato de o homem estar mais em evidência lhes concede um privilégio no momento da indicação (CZARNIAWSKA, 2008).

As justificativas apresentadas para o predomínio dos homens nos cargos de maior hierarquia são: existe machismo nos critérios de promoção; e existe uma barreira cultural; tem homens que não aceitam ser comandados por mulher, pois não acreditam na competência da mulher na liderança.

Ah! Dentro da Instituição Polícia Civil isso é gritante. A ascensão, se a mulher chegar aos cargos de chefia aqui, “Ah! Não. Ela vai chefiar o Instituto de Identificação aqui”. Entre um homem e uma mulher, a mulher pode até ir, como nós já tivemos, mas, assim, é 30% para elas e 70% para o homem na balança (E9).

Conforme, Matos e Paradis (2014), as referências patriarcais ainda têm sustentado a inserção subordinada das mulheres na esfera pública, retardando e dificultando os seus avanços. Assim, um dos desafios do empoderamento da mulher é romper com os princípios patriarcais da sociedade (LAGARDE, 1996; COSTA, 2004; SANTOSSH, 2013) e alterar as estruturas das instituições responsáveis por reproduzir e perpetuar a discriminação de gênero (BOURDIEU, 2007).

Portanto, notou-se que as mulheres ainda enfrentam muitas barreiras e preconceitos de

gênero. Além de os homens possuírem autonomia e predileção na função, as mulheres esbarram em bloqueios que as impedem de alcançar os cargos de maior hierarquia, ou seja, a presença do “teto de vidro”. Nota-se neste fator a presença da violência simbólica nas relações, discursos e práticas do cotidiano das delegadas.

Fator econômico

Muitos autores destacam que o empoderamento da mulher é diretamente influenciado pela conquista de melhores condições econômicas, pois isso amplia seu acesso a outros recursos e lugares, o que desenvolve outros aspectos de sua vida, reduzindo, assim desigualdades em relação ao homem (COSTA, 2004; MALHOTA; SCHULER, 2005; LISBOA, 2008; PANDEY, 2013; MAHADEVI, 2013; KABEER, 2013).

Apesar da diferença salarial ainda existente entre homens e mulheres, em todo mundo (PNUD, 2014), nesse caso, por se tratar de um cargo público, não são identificadas diferenças. Entretanto, a maioria das delegadas, não considera o valor de seu salário justo comparado ao de outros profissionais da carreira jurídica. Elas acreditam que o salário não é condizente com as condições perigosas e dolorosas às quais são submetidas pela profissão:

[...] a função que eu exerço não é menos e nem é mais e, talvez, seja até mais dolorosa, porque eu vou ao local, eu vejo as pessoas mutiladas, desmembradas, né? Enquanto outros só vêem fotos, eu sinto o cheiro, eu sinto a família revoltada, sabe? Eu vejo o desespero, tudo ali, *in loco*, ali (E1).

Todavia, todas reconhecem que seus rendimentos salariais lhes trazem muitos benefícios, como: a compra da casa própria, a compra do carro próprio, o investimento em educação dos filhos, o lazer, o conforto, morar em uma boa região, bem como sua independência financeira, o que demonstra uma melhoria em sua posição financeira e conseguinte redução de desigualdades em relação aos homens (PANDEY, 2013).

Tudo que eu tenho eu consegui, eu conquistei por conta da minha remuneração (E5)

Me proporciona o conforto, né? Proporciona uma vida, assim... tranquila, poderia ser melhor? Proporciona como eu te falei... é... meus filhos, morar numa região boa, ter alguns confortos, lazer (E2).

Kabeer (2013), destaca o impacto que o fator econômico tem sobre o desenvolvimento intrapessoal da mulher, dando-lhe capacidade e autonomia para ter controle sobre as áreas

primordiais de sua vida, bem como desenvolvendo sua autoestima. Sob essa ótica, observou-se, que a independência financeira esta relacionada ao desenvolvimento de um bem-estar, à conquista da liberdade e da autonomia de fazer suas próprias escolhas, à conquista da realização pessoal e a motivação para a busca contínua pela progressão profissional.

Nunca quis depender de homem não, sabe? Eu sempre quis ser dona do meu próprio nariz, porque...nossa! Deus que nos perdoa, eu ter que pedir dinheiro pra um homem pra eu ter que comprar um moldes! (E1)

A independência te proporciona uma realização, isso faz com que você consiga, desenvolver as atividades melhor porque te traz uma,....como é que eu vou falar...um bem-estar (E3)

Se ela(mulher) tem uma independência financeira, ela fica com mais autonomia pra fazer as coisas. Ela não precisa pedir “benção (E8)

[...] essa questão de você ter uma independência financeira e poder comprar e com isso, você poder fazer um financiamento de um apartamento, de um carro, de tudo, e tá certa de que todo mês vai receber aquilo ali, acho que isso incentiva, me incentivou a buscar (E4)

Nesta dimensão econômica, identificou-se uma mudança no estilo de vida, dessas mulheres, após a ocupação do cargo. Pôde-se verificar que a independência financeira proporcionou a essas mulheres, além do acesso a esses recursos, o desenvolvimento do fator subjetivo do processo de empoderamento no que se refere ao desenvolvimento de sentimentos de autoconfiança, de bem estar e de realização pessoal (MELO, 2012; KABEER, 2013).

Fator cultural

De acordo com Melo (2012) a entrada da mulher no mercado de trabalho, particularmente em áreas predominantemente masculinas tem refletido em mudanças culturais, todavia não significa a eliminação dos preconceitos de gênero.

Neste estudo, identificou-se que apenas 2 delegadas reconheceram que em algum momento sofreram ou ainda sofrem preconceito por ser mulher em um ambiente predominantemente masculino; 4 enfatizaram não terem sofrido nenhum tipo de preconceito; e 3 disseram que não perceberam. Entretanto, ressalta-se que 8 entrevistadas, em algum momento relatou uma situação de preconceito vivenciado no âmbito profissional. Porém, elas não identificam esse fato; ao contrário, reconhecem como natural.

Olha, acho que a todo o momento. Você está lidando num ambiente masculino. Então, a pessoa quer que você tenha uma determinada postura, aí, é como eu já falei, a gente tem que estar sempre se impondo. Não dá para chegar e conversar igual eu estou conversando com você [...] (E3).

Considerando o preconceito vivenciado em outras esferas da vida dessas mulheres, pôde-se identificar em 100% das entrevistas a vivência de preconceitos e a reprodução dos princípios de dominação masculina. São inúmeros os relatos: preconceito de subordinados (5), preconceito das pessoas que procuram por atendimento na delegacia (5), preconceito da instituição da Polícia Civil (9).

Chegaram até a falar: “Gente é só pular o muro, é abrir uma perna, depois abre a outra, coisas que vocês sabem fazer tão bem”. Outra coisa: “não sei pra que mulher entra na policia, devia tá é pilotando fogão” (E1).

Este estudo também identificou que a maior parte das entrevistadas sofreu preconceitos por parte da família:

No início da carreira, a minha família era contra eu entrar na policia. Eles diziam: “Isso não é serviço pra você, serviço violento, não sei o que, pra que você vai fazer isso?” (E1).

Houve uma resistência muito grande, logo de início no seio familiar, meu próprio pai se revoltou contra idéia, já com aquela rotulação de isso não é profissão de mulher (E6).

Matos e Paradis (2014) destacam a forte influencia da família na elaboração da sociedade patriarcal, uma vez que a constituição tradicional dela é centrada na figura masculina e estabeleceu a supremacia do homem sobre a mulher, remetendo o homem á atividades relevantes no domínio público e a mulher a sua subjugação natural. Dessa forma, quando a mulher toma parte do trabalho produtivo social ela rompe com esses princípios e contribui para sua emancipação e a redução de desigualdades de gênero.

Finalmente, na percepção das entrevistadas, ser delegada está associado a: ser mais sensível que o homem, ser paciente, ser amiga e ser mais doce. De outro lado, ser delegado é: ser mais prático, pouco sensível, impor mais, mostrar mais firmeza, ser mais durão, fascinado por armas e sentir-se mais poderoso no cargo.

A delegada prima, pelo que eu falei, pela paciência, pelo carinho que tem com a parte, sabe? É a paciência e a perspicácia de conduzir uma vítima até ela chegar em determinado momento, mesmo o autor até ele chegar a confessar alguma coisa (E1).

[...] eu percebo os homens assim: tem fascínio por essa questão de arma, né? De você ir para a rua, de subir favela, de trocar tiro. Então ele entra assim mesmo, deslumbrado com esse tipo de coisa, quando tem uma operação, quando tem que subir uma favela, quando tem que prender (E5).

Nota-se mais uma vez a associação das mulheres com as características emocionais e os homens a características racionais (SWAIN, 2001; BOURDIEU, 2007; ARAÚJO, 2010; MENEZES, 2012).

A análise do fator cultural confirmou como a cultura está entrelaçada na disseminação da violência simbólica. Observa-se na concepção do que é ser delegado e do que é ser delegada a influência da dominação masculina na tradução de cada uma, pois trazem conceitos diferentes para cada um dos casos, que legitimam a dominação do homem e os papéis sexuais culturais de cada um.

Considerações finais

Observou-se que as delegadas apresentam resistência para assumir os preconceitos das relações de gênero presentes em seu cotidiano profissional. Algumas disseram não terem percebido o preconceito em sua trajetória. Outras afirmaram não ter enfrentado barreiras nesse sentido. Uma minoria assumiu sua existência. Todavia, apesar do discurso de igualdade de gênero da maioria destas delegadas, os relatos são marcados por experiências do dia a dia profissional impregnadas de preconceitos ou tratamentos diferenciados, que não são considerados por essas mulheres, o que fez identificar a existência da violência simbólica.

Verifica-se que as mulheres enfrentam muitas barreiras para sua ascensão profissional, apesar de declarem, muitas vezes, a igualdade de oportunidades na carreira, ou seja, identifica-se a existência circunstancial do “teto de vidro” que dificulta o processo de empoderamento das mulheres. Pôde-se verificar que a estrutura da sociedade e das instituições ainda é patriarcal, como ressalta Matos e Paradis (2014), um “patriarcalismo contemporâneo”, constituída por preconceitos e privilégios masculinos. Reconhecer sua real condição nas relações de poder das quais faz parte não desmerece o conhecimento, a qualificação, o esforço e dedicação que essas mulheres empreenderam em sua ascensão profissional. Entretanto, o que se identificou, foi esse receio.

Mesmo diante da existência da violência simbólica, verificou-se que o empoderamento está sendo construído por estas delegadas. Mas, conforme Melo (2012) são muitos os fatores que influenciam o processo de empoderamento e que precisam ser desenvolvidos. Reafirma-se aqui que o empoderamento é um processo, e não um produto (PANDEY, 2013).

Na ótica da violência simbólica, ressalta-se que o fato de ocupar um cargo de autoridade em um ambiente predominantemente masculino não é suficiente para empoderar uma mulher, pois faz-se necessária a ruptura com as práticas e as ideologias da estrutura de dominação masculina presentes nesse ambiente. Não obstante é uma variável que contribui para o empoderamento e abre perspectivas diferentes para outras melhorias.

No fator econômico identificou-se que a independência financeira foi alcançada por todas as mulheres após assumirem o cargo de delegada. Pode-se destacar também o desenvolvimento do fator subjetivo, com o aumento da autoestima, da confiança em sua competência, da segurança e da realização pessoal e profissional. No fator cognitivo-analítico, destaca-se a relevância dada pelas delegadas a: qualificação profissional, conhecimento e competência. Identificou-se também que o fator social afeta diretamente o fator subjetivo, de forma tanto positiva quanto negativa. Positiva, por desenvolver o sentimento de autoestima quando percebem que são consultadas por seus amigos para a ajuda na resolução de problemas importantes. Negativa, pois pode desenvolver um sentimento de frustração, o qual pode ser explicado pela sensação de ter alcançado esse reconhecimento, apenas pela profissão, e não por suas qualidades pessoais.

Salienta-se que a autoestima foi identificada nos fatores cognitivo analítico, subjetivo, social e econômico, demonstrando o desenvolvimento do empoderamento intrapessoal dessas mulheres.

Quanto aos fatores político e cultural, identificou-se a dificuldade dessas mulheres em romper com os preconceitos da sociedade e seus próprios preconceitos. Algumas vezes, elas justificaram a violência simbólica, contribuindo, assim, para sua continuidade. As mulheres precisam alterar além de seus discursos, também a percepção em relação a sua posição na sociedade. Os aspectos facilitadores em ser mulher em setores predominantemente masculinos não podem continuar restritos às características maternas e de ajudadoras. Isso só reproduz as ideias da sociedade patriarcal.

As limitações deste estudo estão relacionadas principalmente ao número de mulheres pesquisadas e à análise apenas da percepção delas. Sugerem-se para futuras pesquisas a realização de estudos comparativos entre a percepção dos delegados e delegadas da Polícia Civil, a fim de identificar a percepção deles em relação ao empoderamento delas. Sugere-se também a ampliação dos estudos com mulheres de outros setores considerados predominantemente masculinos.

Referências

ARAÚJO, D. B. A ciência e as relações de gênero. *Estudos IAT*, v. 1, p. 4-17, n. 1, 2010.

ARNFRED, S. Questions of Power: Women's Movements, Feminist Theory and Development Aid. In: SIDA STUDIES 3. *Discussing Women's Empowerment: Theory and Practice*. Stockholm: Swedish International Development Coop. Agency. 2001. Disponível em: < http://www.sida.se/contentassets/51142018c739462db123fc0ad6383c4d/discussing-womens-empowerment--theory-and-practice_1626.pdf >. Acesso em: 20 set. 2014.

BARDIN, L. *Análise de conteúdo*. São Paulo, Edições 70, 1994.

BEAUVOIR, S. *O segundo sexo*. Tradução Sérgio Millet. 4. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1976.

BEZERRA, T. C. E.; LOPES, E. B. Quem são as mulheres da Polícia Civil? In: BRASIL, G. M. (Org.). *A face feminina da polícia civil: gênero, hierarquia e poder*. Fortaleza: EdUACE, 2008, p. 16-70.

BOAVENTURA, P. L. B.; VAZ, A. F. Corpos femininos em debate:(re) pensando as representações de gênero na ginástica rítmica. SEMINÁRIO INTERNACIONAL FAZENDO GÊNERO, 10, 2013, Florianópolis. *Anais...* Florianópolis: FAZENDO GÊNERO, 2013, p. 1-11.

BOURDIEU, P. *A dominação masculina*. Tradução de Maria Helena Kühner. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2007.

BRASIL. Constituição 1998. *Emenda constitucional nº 19, de 04 de junho de 1998*. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm >. Acesso em: 18 nov. 2014.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, F. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos 10 anos. *Cadernos de Pesquisa*. Fundação Carlos Chagas, v. 37, n. 132, p. 537-572, 2007. Disponível em: < http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742007000300003&lng=en&nrm=iso >. Acesso em: 20 set. 2014.

COLLIS, J.; HUSSEY, R. *Pesquisa em administração: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação*. Porto Alegre: Bookman, 2005.

COSTA, A. A. A. *Gênero, poder e empoderamento das mulheres*. A química das mulheres, Salvador, março. 2004. Disponível em < <https://pactoglobalcreapr.files.wordpress.com/2012/02/5-empoderamento-ana-alice.pdf> >. Acesso em: 14 set. 2014.

CZARNIAWSKA, B. *A theory of organizing*. Cheltenham, UK. Northampton: Edward Elgar, 2008.

DANTAS, M. Masculino, feminino, plural. In: FREITAS, M. E.; DANTAS, M. (Org.). *Diversidade Sexual e Trabalho*. 1. ed. São Paulo: CNL - CENGAGE/NACIONAL, 2012.

DEERE, C. D.; LEÓN, M. *O empoderamento da mulher: direitos à terra e direitos de propriedade na América Latina*. Tradução de Letícia Vasconcellos Abreu, Paula Azambuja Rossato Antinolfi, Sônia Terezinha Gehering. Porto Alegre: UFRGS, 2002.

DEVREUX, A-M. A teoria das relações sociais de sexo: um quadro de análise sobre a dominação masculina. *Sociedade e Estado*, v. 20, n. 3, p. 561-584, 2005.

FELIPE; M. G. L.; MELO, M. C. O. L.; PINTO, R. A.; LOPES, A. L. M. Empoderamento ou Violência Simbólica: Percepção de Mulheres Docentes em Cursos de Engenharia do CEFET-MG. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS DA ANPAD, 8., 2014, Brasília. *Anais...* Brasília: Anpad, 2014, p.1-15.

GASKELL G. Entrevistas individuais e grupais. In: BAUR, M. W; GASKELL G. (Org.). *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático*. 8. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2010. Cap. 3, p. 64-89.

GODOY, A. S. Estudo de caso qualitativo. In: GODOY, Christiane Kleinübinget. *al* (Org). *Pesquisa Qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos*. São Paulo: Saraiva, 2006. Cap. 4, p. 115-146.

HAGEN, A. M. M.. Relações de gênero no trabalho policial. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM CIÊNCIAS SOCIAIS, 30, 2006, Rio Grande Sul. *Anais...* Rio Grande do Sul: ANPOCS, 2006, p.1-15.

HIRATA; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*. São Paulo, v. 37, n. 132, 2007. p. 595-609.

KABEER, N. Contextualizando as trilhas econômicas do empoderamento de mulheres: resultados de um programa de pesquisa em diferentes países. *Revista feminismo*, v.1, n. 2, p. 1-28, ago.2013. Tradução: Cecilia M. B. Sardenberg.

LAGARDE, M. *Gênero y feminismo: desarrollo humano y democracia*. Madrid: Horas & horas, 1996.

LISBOA, T. K. Mulheres migrantes de origem cabocla e seu processo de empoderamento. *Gênero, Núcleo Transdisciplinar de Estudos de Gênero*, Niterói, v. 2, n. 2, p.131-149, 2002.

LISBOA, T. K. O empoderamento como estratégia de inclusão das mulheres nas políticas sociais. *Fazendo gênero – corpo, violência e poder*, v.8, p. 1-6, 2008.

LOCATELLI, P. A. P. C. *et al*. Mulheres na Polícia Civil: um olhar sobre as relações de gênero e identidade. *Gestão Contemporânea*, n. 14, p. 9-34, jul./dez. 2013.

LOPES, E. B.; BRASIL, G. M. Mulheres na polícia: demarcação dos espaços de comando e relações assimétricas de poder. *Fazendo Gênero—diásporas, diversidades, deslocamentos*, v. 9, p. 1-9, 2010.

LOURO, L. C. *Gênero, sexualidade e educação: uma perspectiva pós-estruturalista*. 12.ed. Petrópolis: Vozes, 2011. 184 p.

MAHADEVI, M. T.. Women's Empowerment And Panchayat Raj. *Golden Research Thoughts*, India, v.3, n.3, p. 3-4, set./2013.

MALHOTRA, A.; SCHULER, S. R. Women's empowerment as a variable in international developmen. In: *Measuring Empowerment: cross disciplinary perspectives*. Edited by: Deepa Narayan, 2005.

MATOS, M; PARADIS, C. G.. Desafios à despatriarcalização do Estado brasileiro. *Cadernos pagu*, v. 43, p. 57-118, 2014.

MELO, M. C. O. L. Mulheres gerentes entre o empoderamento e o teto de vidro. In: FREITAS, M. E.; DANTAS, M. (Org.). *Diversidade Sexual e Trabalho*. São Paulo: CNL - CENGAGE/NACIONAL, 2012. 384 p.

MENEZES, N. Feminino e Masculino: a presença das mulheres no poder judiciário de Rondônia. *MÉTIS: história & cultura*, v. 11, n. 21, p. 359-368, jan./jun. 2012.

MINAS GERAIS. *Polícia Civil*. Disponível em < <https://www.policiacivil.mg.gov.br> >. Acesso em: 18 nov. 2014.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO – PNUD. *Relatório do Desenvolvimento Humano de 2014*. Disponível em < <http://www.pnud.org.br/arquivos/RDH2014pt.pdf> >. Acesso em: 26 dez. 2014.

REIS, M. C.; MELO, M.C.O.L. Sky, será o limite para as mulheres? In: TMS CONFERENCE SERIES. *Perspectivas contemporâneas em recursos humanos e empreendedorismo*. JESUS, M.; BAPTISTA, C.; SERRA, F. (Org.). Portugal: Universidade de Algarve, 2014. p.271-284.

SADEK, M. T. Delegada: Doutora e Policial. In: SADEK, M. T. (Org.). *Delegados de Polícia*. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2009. p.126-172.

SANTOSH, P.R. Empowerment of women through human Rights education: an analysis. *Golden Research Thoughts*, v.2, n.8, p.3-11, feb.2013.

SCOTT, J. Gênero: categoria útil de análise histórica. *Educação e realidade*, Porto alegre, v. 20, n. 2, p. 71-99. 1991.

SIDRAMAPPA, V.; ASTIGE, S. The importance of women and components of empowerment. *Golden Research Thoughts*, v.2, n.12, p.1-6, jun.2013.

SINDICATO DOS DELEGADOS DE POLÍCIA DO ESTADO DE MINAS GERAIS – SINDEPOMINAS. *Delegadas comandam quase metade das delegacias de Minas Gerais*. Disponível em: < <http://www.sindepominas.com.br/index.php/2013-04-29-17-41-50/destaques/3191-delegadas-comandam-quase-metade-das-delegacias-de-minas-gerais> > Acesso em: 20 set. 2014.

STROMQUIST, N. La búsqueda Del empoderamiento: em qué puede contribuir El campo de La educación. In: LÉON, M. (Org.). *Poder y empoderamiento de las mujeres*. Bogotá: MT Editores, 1997.

