

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO**

Marcelo Mendes Arigony

**TRABALHO DECENTE DAS MULHERES NA POLÍCIA CIVIL DO
ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**

Santa Maria, RS

2016

Marcelo Mendes Arigony

**TRABALHO DECENTE DAS MULHERES NA POLÍCIA CIVIL DO ESTADO DO
RIO GRANDE DO SUL**

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito para obtenção do grau de **Mestre em Administração**

Orientadora: Profa. Dra. Lúcia Rejane da Rosa Gama Madruga

Santa Maria, RS
2016

Ficha catalográfica elaborada através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Central da UFSM, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

Arigony, Marcelo Mendes
Trabalho Decente das Mulheres na Polícia Civil do
Estado do Rio Grande do Sul / Marcelo Mendes Arigony.-
2016.
131 p. ; 30cm

Orientadora: Lúcia Rejane da Rosa Gama Madruga
Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa
Maria, Centro de Ciências Sociais e Humanas, Programa de
Pós-Graduação em Administração, RS, 2016

1. Trabalho Decente 2. Organização Internacional do
Trabalho 3. Mulher Policial 4. Polícia Civil do Rio
Grande do Sul I. Madruga, Lúcia Rejane da Rosa Gama II.
Título.

© 2016

Todos os direitos autorais reservados a Marcelo Mendes Arigony. A reprodução de partes ou do todo deste trabalho só poderá ser feita mediante a citação da fonte.

Endereço

Eletrônico:

marceloarigony@hotmail.com

Marcelo Mendes Arigony

**TRABALHO DECENTE DAS MULHERES NA POLÍCIA CIVIL DO ESTADO DO
RIO GRANDE DO SUL**

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito para obtenção do grau de **Mestre em Administração**

Aprovado em 01 de abril de 2016:

Lúcia Rejane da Rosa Gama Madruga, Dra. (UFSM)
(Presidente/Orientadora)

Olinda Barcellos, Dra. (FAPAS)

Clandia Maffini Gomes, Dra. (UFSM)

Santa Maria, RS
2016

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho à minha esposa Ingrid e às minhas filhas Ana Luíza e Isabela. Desejo que sirva de inspiração e de modelo de persistência em busca de seus objetivos na jornada da vida.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, por ter iluminado muitas madrugadas no caminho que trilhei até este momento.

Aos meus pais Luiz e Enir, esposa Ingrid, filhas Ana Luíza e Isabela, meu muito obrigado pelo apoio e pela compreensão durante todo esse período em que acabei sendo muito ausente. A força e a fé de vocês são minhas maiores motivações.

A todos os amigos e colegas policiais, em especial ao Mario Wagner, ao Almir e à Olinda, que incentivaram, acompanharam e apoiaram esta aventura em busca do saber.

Aos colegas do PPGA/UFSM, em especial ao Lucas, Vera, Márcia, Ana e Rafael, dentre tantos outros que estiveram ao meu lado, contribuíram e se fizeram presentes, meu muito obrigado.

À professora Lúcia, minha dedicada orientadora, meu muito obrigado pela oportunidade, pela confiança, e principalmente pela amizade construída neste período.

Ao amigo professor Sérgio Madruga e aos demais professores Cláudia Maffini Gomes, Marcelo Trevisan, Flávia Luciane Scherer, Vania Costa, Marta Rovedder, Gilnei de Moura e a todos os demais professores do PPGA UFSM, pelo grande aprendizado em suas disciplinas.

À aluna do Curso de Administração da UFSM, Calusa Maculan, aos alunos de Direito da UFSM e FADISMA Thiago Grabin, Carla e Ana Luíza Arigony, pela contribuição no tratamento e formatação dos dados coletados.

À Polícia Civil e à Universidade Federal de Santa Maria, pela oportunidade de cursar este Mestrado e por terem feito de mim o homem que sou hoje.

“Talvez não tenha conseguido fazer o melhor, mas lutei para que o melhor fosse feito. Não sou o que deveria ser, mas Graças a Deus, não sou o que era antes.”

(Marthin Luther King)

RESUMO

TRABALHO DECENTE DAS MULHERES DA POLÍCIA CIVIL DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

AUTOR: Marcelo Mendes Arigony

ORIENTADORA: Profa. Dra. Lucia Rejane da Rosa Gama Madruga

Este estudo aborda o trabalho da mulher na Polícia Civil do Estado do Rio Grande do Sul, sob a ótica dos critérios do Trabalho Decente da Organização Internacional do Trabalho. A pesquisa encontra-se afeto ao campo da sustentabilidade, na vertente social, relacionada à responsabilidade social corporativa, em busca da necessária gestão pública sustentável. A questão de pesquisa está relacionada com o ambiente corporativo e o atendimento dos vetores propostos pela OIT, relacionados à liberdade, igualdade, equidade e dignidade. O objetivo geral foi a análise do ambiente para as mulheres, com base nos critérios do trabalho decente. O referencial teórico trata de trabalho e segurança pública, subdividido em tópicos sobre sustentabilidade, trabalho decente, trabalho da mulher, Polícia Civil e Polícia do Rio Grande do Sul. A coleta de dados foi realizada a partir de diversas fontes de evidência, fazendo-se uso de dados primários e secundários. O estudo tem natureza qualitativa, a partir de um roteiro de observação e um instrumento flexível composto com perguntas abertas. A observação levou em conta aspectos relativos a prédio, viaturas, funcionários e condições de trabalho. Além da observação, os dados primários foram coletados por meio de dez entrevistas com delegadas e servidoras policiais, e os dados secundários a partir de documentos. A interpretação foi realizada utilizando-se procedimento de análise de conteúdo. Os principais resultados revelam que a Polícia Civil do RS integra um sistema maior de segurança, responsável pela investigação criminal, dentre outras funções. A mulher passou a ganhar oportunidade a partir da década de 1970 e hoje ocupa lugar destacado, em paridade com os homens, não obstante algumas evidências de limitação de oportunidades. A percepção geral é de desconformidade com os indicadores da OIT, ressaltando-se os critérios ligados à seguridade e diálogo social, bem assim estabilidade e rendimentos, que foram considerados total ou parcialmente atendidos. Nos demais pontos não há adequação do trabalho policial aos vetores da OIT, especialmente segurança, igualdade, oportunidades, conciliação e jornada de trabalho. O estudo trouxe como resultados a transformação de achados empíricos em evidências científicas aptas a auxiliar a compreensão do trabalho policial, em especial o trabalho da mulher. Proporcionou também a observação do trabalho policial pela ótica científica, potencializando a realização de novos estudos com vista a alargar a compreensão sobre a temática e contribuir para estratégias de gestão mais focadas na sustentabilidade pelo viés da responsabilidade social.

Palavras-chave: Trabalho Decente. O.I.T. Mulher Policial.

ABSTRACT

DECENT WORK OF WOMEN IN POLICE CIVIL RIO GRANDE DO SUL STATE

AUTHOR: Marcelo Mendes Arigony

ADVISOR: Profa. Dra. Lucia Rejane da Rosa Gama Madruga

This study discusses the work of women in the Civil State of Rio Grande do Sul Police, from the perspective of decent work criteria of the International Labour Organization. The research is affection to the field of sustainability, social, related to corporate social responsibility, in search of the necessary sustainable public management. The research question is related to the corporate environment and the care of vectors proposed by the ILO related to freedom, equality, fairness and dignity. The general objective was environmental analysis for women, based on decent work criteria. The theoretical framework deals with labor and public safety, divided into topics on sustainability, decent work, women's work, Civil Police and the Rio Grande do Sul Police. Data collection was carried out from various sources of evidence, making himself use of primary and secondary data. The study is qualitative, from an observation script and a flexible instrument made with open questions. The note took into account aspects of building, vehicles, staff and working conditions. In addition to observation, primary data were collected through interviews with ten delegates and police servants, and secondary data from documents. The interpretation was performed using content analysis procedure. The main results show that the Civil Police of RS incorporates a larger system of public security and is responsible for criminal investigation, among other functions. The woman went on to win opportunity from the 1970s and now occupies a prominent place, on par with men, despite some evidence of limited opportunities. The general perception is disagreement with the ILO indicators are excepting-criteria related to security and social dialogue, as well as stability and income, which were considered fully or partially met. In the other points there is no adaptation of police work to the vectors of the ILO, especially security, equality, opportunities, conciliation and working hours. The study brought as a result the transformation of empirical findings on scientific evidence able to assist the understanding of police work, especially the work of women. Also it provided notice of police work by the scientific perspective, increasing the need for new studies to broaden the understanding of the issue and contribute to more focused management strategies on sustainability by the bias of social responsibility.

Keywords: 1. Decent work 2. I.L.O. 3 Policewoman.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - O <i>Triple Bottom Line</i>	26
Figura 2 - Áreas Temáticas dos indicadores de trabalho decente OIT 2008.....	35
Figura 3 - Vetores que influenciam a QVT.....	42
Figura 4 - Categorias da pesquisa conforme a OIT.....	64
Figura 5 - Sintetize dos resultados da pesquisa	115

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Estrutura do estudo.....	18
Quadro 2 - Indicadores de sustentabilidade social	27
Quadro 3 - Temas do questionário do Instituto Ethos.	37
Quadro 4 - Principais evidências extraídas das entrevistas no critério Oportunidade.....	68
Quadro 5 - Principais evidências extraídas das entrevistas no critério Rendimentos	78
Quadro 6 - Principais evidências extraídas das entrevistas no critério Jornada de Trabalho ...	83
Quadro 7 - Principais evidências extraídas das entrevistas no critério conciliação.	88
Quadro 8 - Principais evidências das entrevistas no critério Trabalho a ser abolido.	93
Quadro 9 - Principais evidências das entrevistas no critério Estabilidade e Segurança.....	95
Quadro 10 - Principais evidências das entrevistas no critério Igualdade.	97
Quadro 11 - Principais evidências das entrevistas no critério Ambiente Seguro.....	107
Quadro 12 - Principais evidências das entrevistas no critério Seguridade.....	113
Quadro 13 - Principais evidências das entrevistas no critério Diálogo Social.	114

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
1.1	OBJETIVOS	16
1.1.1	Objetivo geral	16
1.1.2	Objetivos específicos	16
1.2	JUSTIFICATIVA	17
2	REFERENCIAL TEÓRICO	19
2.1	TRABALHO	19
2.1.1	A sustentabilidade social e o trabalho	24
2.1.2	Trabalho decente	28
2.1.2.1	Indicadores de trabalho decente	34
2.1.3	Trabalho da mulher	42
2.2	SEGURANÇA PÚBLICA	46
2.2.1	A Polícia Civil	54
2.2.2	A Polícia do Rio Grande do Sul	55
3	MÉTODO	63
3.1	FONTES DE EVIDÊNCIA E UNIDADES DE ANÁLISE	63
3.2	PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DOS DADOS	65
4	RESULTADOS E ANÁLISES DA PESQUISA	67
4.1	OBSERVAÇÕES DO PESQUISADOR NAS DELEGACIAS	67
4.2	ANÁLISE A PARTIR DOS INDICADORES DO TRABALHO DECENTE DA MULHER POLICIAL	68
4.1.1	Oportunidade	68
4.1.2	Rendimentos adequados e trabalho produtivo	78
4.1.3	Jornada de Trabalho	82
4.1.4	Conciliação trabalho com a vida familiar	88
4.1.5	Trabalho a ser abolido	93
4.1.6	Estabilidade e Segurança	95
4.1.7	Igualdade	97
4.1.8	Ambiente de Trabalho Seguro	107
4.1.9	Seguridade	113
4.1.10	Diálogo social	114
4.3	SÍNTESE DOS PRINCIPAIS RESULTADOS DO ESTUDO	115
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	117
	REFERÊNCIAS	121
	APÊNDICES	129
	APÊNDICE A – ROTEIRO DE OBSERVAÇÃO: MUNICÍPIO E ÓRGÃO POLICIAL	129
	APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA	130

1 INTRODUÇÃO

A organização social encontra seu núcleo central no trabalho, que traz sentido existencial e contribui para a estruturação da personalidade e identidade do indivíduo, de forma a propiciar subsistência e trazer riqueza social. O conceito é baseado em Borges e Tamayo (2001), e serve de introdução à temática relativa ao trabalho da mulher policial, marco de um novo paradigma relacionado ao feminino.

A emancipação feminina é resultado de muitos anos de luta pela igualdade de oportunidades ante a perspectiva de gênero, pois a condição feminina historicamente reservou à mulher o papel meramente doméstico e reprodutor, muitas vezes não lhe possibilitando a discricionariedade nem sobre o próprio corpo. Nesse passo, as mulheres vêm paulatinamente ocupando, cada vez mais, espaços culturais, políticos, sociais e profissionais. Esse cenário implica mudança profunda na sociedade, principalmente a partir da segunda metade do século XX.

A Revolução Industrial contribuiu fortemente para o novo cenário do mercado de trabalho, a partir da gradativa substituição dos artesãos por força mais barata e menos especializada. Abriu-se assim campo fértil para as mulheres no processo produtivo, distinto do campo doméstico. O trabalho feminino passou então a ocupar importante parcela da indústria, o que inclusive fomentou a criação de legislação protetiva específica, para preservação do trabalho doméstico e da dupla jornada, inerente ao gênero feminino. Assim surgiram licença-maternidade, limitação de trabalho noturno e restrição de jornada semanal de trabalho (ALVESSON e BILLING, 1997).

A importância da temática relacionada às questões de gênero é de tal magnitude que há o reconhecimento e destaque pela Cúpula do Milênio¹, com a inclusão do tema entre os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM). Consta como terceiro objetivo de desenvolvimento a “Igualdade entre sexos e valorização da mulher”, denotando a

¹ Os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio: Em setembro de 2000, refletindo e baseando-se na década das grandes conferências e encontros das Nações Unidas, os líderes mundiais reuniram-se na sede das Nações Unidas, em Nova York, para adotar a Declaração do Milênio da ONU. Com a Declaração, as Nações comprometeram-se numa nova parceria global para reduzir a pobreza extrema, fixando oito objetivos – com um prazo para o seu alcance em 2015 – os quais se tornaram conhecidos como os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM). O último relatório dos ODM da ONU mostra que o esforço de 15 anos tem produzido o mais bem sucedido movimento de combate à pobreza da história. Fonte: Disponível em: <<http://www.pnud.org.br/odm.aspx>>. Acesso em: 21 de dez. de 2015.

preocupação com o empoderamento e autonomia feminina, com vista à igualdade substancial entre os sexos.

Falar do feminino, assim como falar de gênero, é necessariamente falar de igualdade e dignidade, oportunizando-se referir que a República Federativa do Brasil inaugurou em 1988 uma nova Ordem Constitucional, alicerçada na própria dignidade humana.

O princípio da igualdade emerge na Constituição de 1988, como reflexo do panorama internacional e do próprio momento democrático vivido nacionalmente. O postulado de isonomia vem positivado no corpo constitucional, impregnado inclusive de forte carga histórica ao remontar um dos brados das lutas na Revolução Francesa em prol da democracia liberal e contra a opressão: *Liberté, Egalité, Fraternité* (liberdade, igualdade, fraternidade) (HOBSBAWM, 1996).

Para Sarlet (2001) a dignidade é o que faz o indivíduo merecedor de respeito e consideração, implicando um complexo de direitos e deveres fundamentais contra tratamento degradante e desumano, bem assim garantidores de condições existenciais mínimas para uma vida saudável, participação ativa corresponsável nos destinos da própria existência e na vida em comunhão com os demais seres humanos.

Vale observar que o dogma constitucional da igualdade não proclama apenas isonomia formal, o princípio impõe a busca pela máxima concreção da igualdade, que só é atingida pela efetivação da dimensão substancial do postulado, impondo considerar diferenças entre os indivíduos, equiparando os desiguais com base na medida de sua desigualdade (SARLET, 2001).

Para Moraes (2002), o que a Constituição veda são as diferenciações arbitrárias, as discriminações odiosas, pois o tratamento desigual aos desiguais, na medida em que se desigualam, é da essência do ideal de justiça. Segundo o mesmo autor, há que se levar em conta a finalidade quando da análise de qualquer ato ou política discriminatória. Por uma perspectiva de igualdade material, o postulado de isonomia só será tido por lesado se o elemento discriminador não se encontrar a serviço de uma finalidade acolhida ou fomentada pela equidade e pelo direito.

Além da ordem normativa nacional, a Organização Internacional do Trabalho (OIT)² também traz importantes vetores sobre trabalho e dignidade, definidos no conceito de trabalho decente: geração de mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento; erradicação do trabalho escravo e eliminação do trabalho infantil; e o fortalecimento dos atores tripartites e do diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática (OIT, 2015).

Voltando ao contexto pátrio, o reconhecimento da secular desigualdade de gênero, como parte da história social do nosso país, influenciou a política nacional a apresentar princípios orientadores da igualdade no Plano Nacional de Políticas para Mulheres ³de 2013-2015, a saber: autonomia das mulheres; igualdade entre mulheres e homens; participação ativa das mulheres em todas as fases das políticas públicas; universalidade dos serviços e benefícios ofertados e prestados pelo Estado; combate à discriminação; respeito à diversidade; e transversalidade como princípio orientador de todas as políticas públicas.

Convém ressaltar que, a par de todos os instrumentos aludidos, a discriminação e a desigualdade de gênero ainda permanecem arraigadas no seio social, acarretando grandes disparidades e obstáculos para as mulheres. Na mesma linha, ainda não se encontra um amadurecimento conceitual na literatura sobre diversidade de gênero, o que denota por si o grande campo de pesquisa a ser explorado.

Mostra-se assim oportuno estudar o trabalho da mulher policial, que tem sido uma constante na sociedade moderna. A Polícia Civil do Rio Grande do Sul é composta de cinco mil (5.000) servidores (as), de cujo contingente 40% são mulheres⁴. Verifica-se dessa forma a incorporação expressiva do gênero feminino à atividade de polícia judiciária no Estado do Rio

² A OIT foi criada em 1919, como parte do Tratado de Versalhes, que pôs fim à Primeira Guerra Mundial. Fundou-se sobre a convicção primordial de que a paz universal e permanente somente pode estar baseada na justiça social. É a única das agências do Sistema das Nações Unidas com uma estrutura tripartite, composta de representantes de governos e de organizações de empregadores e de trabalhadores. A OIT é responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho (convenções e recomendações) As convenções, uma vez ratificadas por decisão soberana de um país, passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico. O Brasil está entre os membros fundadores da OIT e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde sua primeira reunião. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/hist%C3%B3ria>>. Acesso: em 06 de jan. de 2016.

³ Secretaria da Presidência da República. Disponível em: <<http://www.spm.gov.br/assuntos/pnpm/publicacoes/pnpm-2013-2015-em-22ago13.pdf>>. Acesso em: 06 de jan. de 2016.

⁴ Esse percentual é estimado com base nas estatísticas do Departamento de Administração/PC/RS, em razão de aposentadorias, cedências e outros afastamentos.

Grande do Sul, denotando a quebra do paradigma tradicional gênero-trabalho e trazendo implicações a todas as relações internas e externas da corporação.

Consoante Betiol (2000), a tomada de espaço pelas mulheres dá novos contornos e matizes às relações de trabalho. Estas ganham outros significados, à medida que o masculino e o feminino passam a dividir oportunidades, posições e cargos de destaque nas organizações e na sociedade.

Cumpre destacar que o estudo da mulher policial encontra-se afeto ao campo da sustentabilidade, especificamente quanto a sua vertente social, relacionada à responsabilidade social corporativa. No mesmo passo, cabe ressaltar que a sustentabilidade como estratégia de desenvolvimento ganhou relevo e adesão global maciça das organizações nas últimas décadas, não sendo pertinente apenas ao âmbito privado. Importa também estudar e implementar a responsabilidade social corporativa na esfera pública, em busca da necessária gestão pública sustentável.

Propõe-se desta forma, a seguinte questão de pesquisa: *O ambiente corporativo na Polícia Civil do RS atende aos vetores da OIT com relação ao trabalho decente para as mulheres policiais?*

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo geral

Analisar o ambiente corporativo para as mulheres na Polícia Civil do RS, com base nos critérios do trabalho decente da OIT.

1.1.2 Objetivos específicos

- a) Caracterizar a instituição Polícia Civil do Rio Grande do Sul e demonstrar a evolução da presença da mulher na organização policial;
- b) Analisar a percepção das mulheres policiais acerca de suas atribuições sob a ótica do conceito de trabalho decente definido pela OIT; e

- c) Tecer considerações, a partir do trabalho de pesquisa, com vista ao aprimoramento do ambiente corporativo na Polícia Civil do Rio Grande do Sul para atendimento do paradigma de trabalho decente.

1.2 JUSTIFICATIVA

Academicamente o trabalho da mulher apresenta importante lacuna relativa à falta de uma teoria que venha a resolver a questão de forma definitiva. O presente estudo se justifica como importante instrumento de análise da inserção e adaptação da mulher ao mercado de trabalho, e especificamente à Polícia Civil, face à atualidade desse panorama crescente na força policial.

A partir da pesquisa pretende-se identificar os impactos e efeitos do contingente feminino na organização, estabelecendo um campo de verificação sobre polícia e gênero, com enfoque nas características próprias de cada um dos sexos e sua relação com a atividade, historicamente ligada ao masculino.

A pesquisa ainda se justifica como instrumento de análise da percepção que as policiais têm frente as suas atribuições e como forma de proporcionar maior satisfação e motivação advindas de prática social responsável por parte da organização. Nesse aspecto, o estudo pode vir a subsidiar a organização para reavaliação de critérios, processos e procedimentos, visando atender a um paradigma da gestão norteado pela responsabilidade social corporativa, tendo por base os critérios da OIT.

É importante salientar que o estudo pretendido proporciona o diálogo de fontes, pela temática subjacente ao problema de pesquisa, que, além do campo da Administração, vai buscar conceitos históricos de igualdade e direitos humanos na seara do Direito.

O estudo se divide em 05 capítulos, sendo introdução, referencial teórico, método, resultados e considerações finais. No Quadro 01, apresenta-se a descrição sobre cada capítulo.

Quadro 1 - Estrutura do estudo

CAPÍTULO		DESCRIÇÃO
01	Introdução	Apresenta-se a definição do tema, situação problemática do estudo, objetivos e justificativa.
02	Referencial	Contempla-se a revisão bibliográfica sobre trabalho, sustentabilidade social, trabalho decente, indicadores de trabalho decente e trabalho da mulher, além do conceito de sustentabilidade no atual contexto, levando em conta a sua relação com a questão educacional com vista à formação de uma base conceitual que respalde o estudo científico. Apresenta-se uma revisão a segurança pública e a Polícia Civil, partindo de aspectos gerais e históricos, e apresentando a evolução e tomada de espaço da mulher na Polícia Civil do Estado do Rio Grande do Sul.
03	Método	Apresenta-se o delineamento da pesquisa, a partir das fontes de evidência e as unidades de análise, bem como os procedimentos e as fases de coletas de dados, as etapas de análises, dentre outras variáveis.
05	Resultados e Análise	Apresenta os resultados da pesquisa, a partir da observação do pesquisador e dos dados coletados junto às entrevistadas relativos a sua percepção sobre o atendimento de cada um dos indicadores de trabalho decente da OIT.
05	Considerações Finais	Apresenta os resultados da pesquisa, a partir da observação do pesquisador e dos dados coletados junto às entrevistadas relativos a sua percepção sobre o atendimento de cada um dos indicadores de trabalho decente da OIT.

Fonte: elaborado pelo autor.

Verifica-se que o estudo é orientado no sentido de analisar o trabalho das servidoras policiais, à luz dos critérios do trabalho decente da OIT, tendo ainda por base o referencial teórico que vem a seguir apresentado.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A seguir será apresentada abordagem teórica e conceitual a respeito do presente estudo, em duas vertentes. A primeira trata do contexto do trabalho destacando o histórico sobre o conceito de trabalho, o trabalho decente segundo a OIT e o trabalho da mulher. A segunda discorre sobre segurança pública e apresenta aspectos históricos sobre a Polícia Civil do Estado do Rio Grande do Sul.

2.1 TRABALHO

Em busca da origem do termo trabalho, encontra-se no latim *tripalium*, instrumento de tortura; *tripaliare*, trabalhar e *tripalium*, martirizar (BASTOS, PINHO e COSTA, 1995). Bueno (1988) refere que por muito tempo, trabalho significou experiência dolorosa, padecimento, cativo, castigo.

Há, todavia, conforme a mesma fonte, uma segunda concepção da palavra, que traz visão mais positiva, considerando-o como sinônimo de esforço para chegar a um objetivo, empenho, esmero na execução de uma tarefa.

A pesquisa sobre o significado do trabalho vem se consolidando no campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho desde os anos 80. Borges e Tamayo (2001) propuseram modelo de significado do trabalho composto de quatro dimensões: centralidade do trabalho, atributos valorativos (o que deve ser), atributos descritivos (o que é) e hierarquia dos atributos.

Costa *et al.* (2007) observa que a temática tem sido muito discutida, notadamente pelas transformações organizacionais da sociedade, que desafiam as organizações na busca de estratégias para a formação de novas relações, tentando fortalecer a significação do trabalho para os indivíduos e para as sociedades. Nessa linha pode-se ainda citar os estudos de Andrade, Tolfo e Dellagnelo (2012).

Pelo destaque como autor na temática ligada a este estudo, tem-se por necessário citar Marx (1979, p. 118), para quem:

O trabalho é, em primeiro lugar, um processo entre o homem e a natureza um processo integrado no qual o ser humano faculta, regula e controla a sua forma material com a natureza através de sua atividade. Ao atuar sobre a natureza externa a si, modificando-a, o ser humano modifica simultaneamente sua própria natureza.

Numa outra perspectiva, para Aranha (1996, p. 15)

O trabalho – que é a ação transformadora do homem sobre a natureza – modifica também a maneira de pensar, agir e sentir, de modo que nunca permanecemos os mesmos ao fim de uma atividade, qualquer que ela seja. É nesse sentido que dizemos que, pelo trabalho, o homem se autoproduz, ao mesmo tempo em que produz sua própria cultura.

Já para Arendt (2000), trabalho é a atividade desenvolvida pelo indivíduo no sentido de criar coisas que sejam consideradas como úteis, ainda que não sejam necessárias do ponto de vista vital, tal como o são os elementos obtidos por meio da prática do Labor.

Em Oliveira (1995, p. 6), trabalho é “a atividade desenvolvida pelo homem, sob determinadas formas, para produzir a riqueza”.

É necessário observar que o trabalho não pode ser considerado um fim, pois a vida do trabalhador não é limitada apenas à profissão que exerce; muito pelo contrário, o trabalho é um meio para atingir a plenitude ao compor a tríade constitutiva da vida: o trabalho, a família e o tempo livre (OBERREUTER, 1998, p. 312).

No mesmo passo, Antunes (2000) ressalta que o sentido da vida fora do trabalho só é alcançado quando o indivíduo tem uma vida dotada de sentido dentro de sua atividade laboral, que lhe permita realização profissional e pessoal. Para esse autor, uma vida desprovida de sentido no ambiente de trabalho é incompatível com uma vida cheia de sentido fora do trabalho.

Segundo Barzotto (2007), o trabalho humano, além do caráter econômico, possui componente ético, sendo elemento de afirmação da personalidade do trabalhador, à medida que proporciona satisfação das necessidades do indivíduo e de sua família. Essa perspectiva, voltada à dignidade da atividade laboral, vê o homem como sujeito de direitos e nunca como objeto ou instrumento do sistema produtivo para obtenção de vantagens econômicas.

O trabalho na pré história era exercido de forma comunitária, limitando-se à recolha dos bens de consumo que a natureza disponibilizava (OLIVEIRA, 1995).

Na antiguidade, o trabalho era representação de punição e submissão, não sendo instrumento de dignificação do trabalhador, cujo contingente era composto de povos vencidos e batalhas, sendo a escravidão considerada necessária e justa pela sociedade da época. De outro lado, o ócio e a riqueza estavam ligados ao ideal de povo culto da antiguidade (JORGE NETO e CAVALCANTE, 2005).

Na economia escravagista, o ser humano era considerado ferramenta de trabalho, retratando um período de coisificação humana, no qual havia uma classe de pessoas que não era sujeito, mas sim objeto de direitos, regidos pelo princípio de que o escravo não tem

personalidade, é coisa, animal do qual o proprietário pode dispor à vontade, com poder de vida e morte (PEIXOTO, 1955).

Na Idade média surge o trabalho servil em substituição ao trabalho escravo. O servo trabalhava nas terras do senhor feudal, pagando altos tributos. O que restava ao trabalhador servil permitia uma vida de muita privação, praticamente resumida à subsistência. As características do trabalhador neste período eram a ausência de direitos, a dependência e a servilidade.

Para Soibelman (1981), o período em que a servidão veio para substituir a escravidão se estendeu do século X ao XIII, imperando o servilismo característico da sociedade feudal, onde o senhor da terra submetia o servo ao trabalho dando como retribuição apenas a possibilidade de usufruir e retirar o mínimo suficiente para a alimentação e o vestuário de sua família (VIANNA, 1991).

Ainda conforme Vianna (1991), a servidão na sociedade feudal foi um período intermediário, de transição para a sociedade contemporânea. Para a condição do indivíduo como trabalhador, pouca diferença havia em relação à escravidão, pois o servo tinha severas restrições, inclusive quanto à própria liberdade de locomoção.

Oportunamente, pode-se referir Melgar (1995, p. 50), para quem "o tipo de trabalho existente até a Revolução Industrial não era um trabalho livre, era um trabalho de escravos e servos, cuja ínfima condição social era condizente com o escasso ou quase nulo valor que se atribuía ao seu esforço".

Já no final da idade média, com o início da migração da vida rurícola para a urbana, o servilismo deu lugar a novas relações de trabalho. As cidades proporcionaram a atividade comercial, gerando empregos e atraindo cada vez mais pessoas. Com a Idade moderna surgiram as corporações, e com elas a regulação de algumas atividades, horários de trabalho e algumas regras de mercado. Verificou-se assim pela primeira vez na história o surgimento de regras trabalhistas.

Com a Revolução Francesa, as corporações foram eliminadas, dando lugar à Revolução Industrial - entre os séculos XVI e XVIII - iniciando-se assim a mundialização da economia e surgindo o trabalho assalariado, a classe burguesa e o capitalismo, sistema no qual o salário dos trabalhadores não corresponde à distribuição do valor do produto. (MARX, 1985).

Durante o período da Revolução Industrial a situação fática do trabalhador era de muita dificuldade, com a realização de trabalhos árduos e a fixação de jornadas de trabalho muito excessivas, para além dos limites do esforço humano.

Nessa época imperou também a negligência e omissão por parte do empregador com questões relacionadas à segurança e à higiene no ambiente laboral, além da utilização abusiva de mão de obra infantil e feminina. A contraprestação pelo trabalho prestado também foi muito negligenciada, com aviltamento do trabalhador pelos valores absurdamente ínfimos pagos como salário (MELGAR, 1995).

O século XX foi marcado por grandes transformações advindas da segunda revolução industrial, que refundou a estrutura de trabalho, devido a mudanças profundas no processo produtivo. O período é marcado pela especialização e automação das linhas de produção, gerando maior precisão, rapidez e produtividade.

As mudanças, no âmbito da administração, deram-se sobremaneira em decorrência da aplicação da teoria de Frederic Taylor a qual preconizava otimização do tempo e espaço nas fábricas, a partir da implementação da rigidez no processo produtivo no sentido de prover uma maior fiscalização da efetividade dos trabalhadores por meio de supervisão e chefia.

Segundo Maximiano (2006, p. 41),

(...) os trabalhadores e seus supervisores imediatos deveriam ocupar-se exclusivamente da produção. Toda atividade cerebral deve ser removida da fábrica e centralizada no departamento de planejamento [...] a questão não é trabalhar duro, nem depressa, mas trabalhar de forma inteligente.

Igualmente, em aperfeiçoamento às ideias de Taylor, o administrador Henry Ford, na seara da indústria automobilística, instituiu as linhas de montagem a fim de automatizar as etapas produtivas, reduzindo em grande medida o tempo de feitura de bens e possibilitando a produção para consumo em massa.

Dentre os avanços trazidos pelas teorias Taylorista e Fordista foram fundamentais ao capitalismo industrial, possibilitando o aumento da produtividade associado à redução dos custos de produção e do preço final dos produtos, ganhos que foram ao encontro dos interesses dos capitalistas notadamente com o incremento do lucro.

Conforme Ramalho (2010, p. 88)

O padrão de produção fordista, embora não tenha se implantado igualmente em todos os países industrializados, tornou-se referência ao longo do século XX, como modelo mais adaptado à produção em massa e a esta nova fase do processo de acumulação capitalista.

Com os novos contornos definidos pela revolução industrial, as relações de trabalho passaram a demandar indivíduos mais especializados e qualificados. No mesmo passo, em razão da automação e produção seriada em maior escala, houve redução nos postos de trabalho, desemprego, aumento da concentração de capital, dentre outras consequências do modelo então vigente.

A seguir, frente à grande crise do capitalismo mundial na década de 1970, o modelo Fordista apresentou sinais de esgotamento, possivelmente em decorrência da rigidez dos investimentos de capital fixo de larga escala e de longo prazo em sistemas de produção em massa, que impediam a flexibilidade do planejamento (HARVEY, 2008).

O sistema capitalista mundial passou então por uma reestruturação, devido à necessidade de as grandes empresas e indústrias buscarem novos mercados de absorção de bens e serviços, mão de obra barata, aliadas à automação e avanços tecnológicos, alterações estas chamadas por Harvey (1993) de acumulação flexível, pois apoiadas na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo.

Essa nova fase do capitalismo caracterizou-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional (HARVEY, 1993).

Portanto, o modelo fordista caracterizado pela rigidez, tanto no aspecto gerencial quanto na execução do trabalho de forma repetitiva e especializada, gradativamente cedeu espaço ao modelo criado na empresa japonesa Toyota, que tem por principal atributo gerencial a noção de flexibilidade.

A Toyota passa a associar o uso das tecnologias, terceirização da mão de obra e flexibilidade na produção, vinculando ainda a produção à demanda de consumo na consagrada expressão *just in time*. De outra parte, prima pela maior qualificação funcional dos trabalhadores a fim de que possam desenvolver múltiplas competências e habilidades. Sennet (2009, p. 23) afirma que “as empresas buscaram eliminar camadas de burocracia, tornaram-se organizações mais planas e flexíveis. Em vez das organizações tipo pirâmide, a administração quer agora pensar nas organizações como redes (...)”.

No Século XXI pode-se conceituar trabalho como atividade mental ou física que produz bens ou serviços. Pontua Oliveira (1995 p. 6) que “O trabalho fica então subordinado a determinadas formas sociais historicamente limitadas e a correspondentes organizações técnicas, o que caracteriza o chamado modo de produção”.

À luz desse paradigma, são incontestes as implicações dispostas pela internacionalização da economia e da crise do capitalismo mundial desde o fim do século XX. Assinala (GUERRA, 1995, *apud* CRUZ, 2000, p. 8) que há “uma mundialização da economia que se traduz pela concentração da direção da produção mundial, sediada em países do centro e a uma descentralização das unidades produtivas, onde se constata a flexibilização da mão de obra, o nível salarial mais baixo a uma poluição industrial menos controlada”.

A mundialização da economia ou globalização neoliberal promoveu uma maior integração econômica e acirramento da concorrência das empresas. Igualmente, impulsionou a terceirização da produção de bens e serviços dos países centrais para os periféricos, com vistas a maximização de lucros em face de salários menores e normas de trabalho de maior precariedade.

Nos países periféricos, a informalidade na prestação de trabalho e a negação de direitos trabalhistas consagrados, além do próprio desemprego, contribuem para que as relações de trabalho se tornem precarizadas (GAMA, 2006).

A próxima seção aborda o trabalho e os trabalhadores pela visão da sustentabilidade e da responsabilidade social.

2.1.1 A sustentabilidade social e o trabalho

A sustentabilidade é um tema que tem se mostrado relevante e atual já há algumas décadas, de forma a influenciar comportamentos individuais e coletivos. Labuschagne e Brent (2005) apontam esse panorama, que tem levado as organizações a incorporar políticas e atividades ligadas a sustentabilidade para atender a múltiplas pressões sociais.

O desenvolvimento sustentável passou a ganhar relevo a partir de 1983, com a instituição da Comissão Mundial sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento no âmbito da ONU, seguida da publicação do relatório *Nosso Futuro Comum* em 1987. O documento é considerado um marco na discussão do desenvolvimento sustentável e é também conhecido como Relatório Bruntlan, em referência à presidente da comissão, Senhora Gro Bruntland, primeira Ministra da Noruega à época (JUNQUEIRA, MAIOR e PINHEIRO, 2011).

No relatório Bruntland é desenhada uma noção de desenvolvimento sustentável, a partir da formatação de um conceito bastante difundido e aceitado, dentre as dezenas de definições encontradas na doutrina em intenso debate sobre a temática da sustentabilidade, que abarca em verdade questões sociais, ambientais e econômicas. O relatório conceitua

desenvolvimento sustentável como aquele que atende às necessidades do presente sem comprometer a possibilidade das gerações futuras de atenderem às suas próprias necessidades.

A sustentabilidade passou a ganhar contornos ainda mais relevantes e definidos com o trabalho de John Elkington que, a partir do relatório Bruntland e das discussões e conceitos sobre o tema, cunhou um modelo denominado *Triple Bottom Line* (TBL, 1998), o qual acabou ganhando repercussão e amplo reconhecimento mundial. O modelo de Elkington considera e articula três distintas dimensões para o atendimento da sustentabilidade. Por essa perspectiva, o desempenho em termos de sustentabilidade só será adequado se houver atenção a três aspectos: o social, o ambiental e o econômico.

Elkington (2001) esclarece que a articulação desses vetores acima referidos implica em circunstâncias favoráveis à sustentabilidade como um todo. O mesmo autor ainda exemplifica com a interação entre os pilares econômico e social, o que gera ecoeficiência; com a interação entre as dimensões social e ambiental, o que leva à justiça social; e com a intersecção entre os vetores econômico e social, o que redundava em atendimento de ética organizacional, repercutindo interna e externamente à organização.

O modelo de Elkington mostra-se assim importante não só sob a ótica da estratégia da organização, mas também como forma de externamente possibilitar avaliação da postura organizacional com relação ao atendimento e concretização de práticas responsáveis e sustentáveis não apenas pela ótica ambiental, mas também pelo atendimento dos vetores econômico e social, possibilitando uma visão global da engrenagem quanto à sustentabilidade.

O conceito de sustentabilidade apresentado por Elkington (2012, p. 21) vem revelado como o “princípio de assegurar que nossas ações hoje não limitarão a gama de opções econômicas, sociais e ambientais disponíveis para as gerações futuras”. A representação gráfica do conceito, consideradas as três dimensões e suas inter-relações é apresentado na Figura 1, a seguir.

Figura 1 - O *Triple Bottom Line*

Fonte: Elaborado com base em Elkington (2012).

A dimensão social da sustentabilidade, deverá ser vista de forma articulada com os demais vetores da sustentabilidade, contando com indicadores próprios de sua dimensão, como os propostos por Labuschagne, Brent e Erck (2004) e Labuschagne e Brent (2005), que criaram um microsistema destinado à aferição da sustentabilidade pelo prisma social, levando em conta os *stakeholders* internos e externos, e o desempenho macrossocial da organização.

Os estudos de Labuschagne, Brent e Erck, (2004) levam em conta indicadores constantes das Diretrizes para Elaboração dos Relatórios de Sustentabilidade (GLOBAL REPORTING INITIATIVE, 2002); Indicadores de Sustentabilidade do Instituto Wuppertal (1998); Comissão das Nações Unidas sobre Desenvolvimento Sustentável (CSD, 2001); e Métricas de Sustentabilidade do Instituto dos Engenheiros Químicos (ICHEME, 2002); perfazendo um conjunto bastante completo de indicadores. O Quadro 2 apresenta indicadores da sustentabilidade social.

Quadro 2 - Indicadores de sustentabilidade social

Recursos Humanos Internos	Estabilidade no emprego	Oportunidades de trabalho
		Compensações no emprego
	Práticas no emprego	Práticas de segurança e disciplinares
		Contrato de trabalho
		Equidade
		Fontes de labor
		Diversidade
		Discriminação
	Saúde e segurança	Incidentes de segurança e saúde
		Incidentes de segurança e saúde
Desenvolvimento de capacidades	Pesquisa e desenvolvimento	
	Desenvolvimento de carreira	
População externa	Capital humano	Saúde
		Educação
	Capital produtivo	Habitação
		Infraestrutura de serviços
		Mobilidade de serviços
		Serviços públicos e regulamentares
		Apoio a instituições de educação
	Capital comunitário	Estímulo sensorial
		Segurança
		Propriedades culturais
		Crescimento e prosperidade econômica
		Coesão social
		Patologias sociais
		Subsídios e doações
Patrocínio (suporte, apoio) a projetos comunitários		
Participação (envolvimento) dos <i>stakeholders</i>	Audiências coletivas	
	Audiências seletivas	
	Compromisso com <i>stakeholders</i>	
	Possibilidade de influenciar nas decisões	
	Empoderamento dos <i>stakeholders</i>	
Questões macrossociais	Prosperidade econômica	
	Oportunidades de negócios	
	Monitoramento (acompanhamento)	
	Legislação	
	Cumprimento das leis	

Fonte: Elaborado com base em Labuschagne, Brent e Erck (2004)

O Quadro 2 representa a dimensão social da sustentabilidade na visão de Labuschagne, Brent e Erck (2004), com foco nos recursos humanos internos, população externa, *stakeholders* e questões macrossociais, proporcionando uma percepção global e abrangente dessa vertente da sustentabilidade.

Observa-se que esta dimensão, além da relação com *stakeholders* e grupos no entorno da organização, encontra-se afeta aos colaboradores, estando portanto relacionada à gestão de pessoas e seus reflexos para a organização. O ser humano e a questão social passam, nessa

ótica, ao centro das discussões sobre a sustentabilidade, alargando-se em muito a visão de restrita de outrora, que tinha a sustentabilidade apenas como questão ambiental limitada à natureza - fauna e flora, poluição, reciclagem, e outras questões ligadas ao habitat natural.

A compreensão do Paradigma de Elkington e dos indicadores de Labuschagne, Brent e Erck impõe assim uma visão moderna e ampliada, em linha com a significação do entendimento de que o ser humano é a um só tempo meio e fim nesse contexto. Releva assim considerar a gestão de pessoas no aspecto social também relacionado à gestão ambiental e da sustentabilidade como um todo, suplantando inclusive a antiga dialética posta pelas visões antropocentrista e geocentrista (ecocentrista).

Assim interessa particularmente a este estudo a dimensão interna da sustentabilidade social, que trata de das ações e estratégias voltadas aos colaboradores, sendo levadas em conta as suas condições de trabalho e carreira, o que vem ao encontro do conceito de trabalho decente da OIT, para quem é o trabalho produtivo e remunerado adequadamente, exercido em condições de liberdade, equidade, e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho.

Dessa forma a prática social responsável como nuance da sustentabilidade social, impõe uma gestão estratégica por parte de governos, organizações e empregadores em geral voltada ao desenvolvimento humano dos colaboradores de forma que a produtividade passe a ser perseguida de maneira articulada com a qualidade de vida no trabalho, que reflete positiva ou negativamente na motivação, satisfação pessoal e compromisso do trabalhador.

A perspectiva do trabalho decente está atrelada aos conceitos de responsabilidade e sustentabilidade social, incluindo em seu escopo os principais indicadores voltados para a melhoria das condições de trabalho, o que remete a qualidade de vida no ambiente laboral.

2.1.2 Trabalho decente

O vocábulo "decente" vai ao encontro de honesto, adequado⁵, termos que aliados a trabalho levam à ideia de compatibilidade da atividade laboral com um piso mínimo de condição para qualidade de vida no trabalho.

⁵ Decente: 1 Conforme com a decência. 2 Limpo, asseado. 3Conveniente, próprio. 4 Honesto, decoroso. Disponível em: <<http://dicionariodoaurelio.com/decente>>. Acesso em: 05 de dez. de 2016.

Dessa forma, a OIT⁶ atenta a sua missão histórica, e a partir da *Declaração sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho*, fruto da 86ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Genebra no ano de 1998, cunhou o conceito de trabalho decente na 87ª Reunião da Conferência, realizada no ano seguinte, na mesma cidade Suíça.

Ghai (2003) observa que a noção de trabalho decente constou do Memorial do Diretor Geral da OIT, ao fim da 87ª Reunião, e concentra, sob quatro elementos, diversas questões relacionadas a trabalho: proteção social, emprego, direitos do trabalhador e diálogo social.

A expressão trabalho decente veio ao mundo globalizado pela OIT, numa perspectiva de partilhar as características e problemas da vida no trabalho, de forma a reavivar e fomentar debates sobre a temática relacionada ao trabalho e ao trabalhador (BARZOTTO, 2007).

Nesse passo, o tema ganhou destaque na instância internacional, figurando como prioritário no Fórum Econômico Mundial e Fórum Social em 2000, na Cúpula do Milênio das Nações Unidas (projetado como um dos ODM – Objetivo de Desenvolvimento do Milênio), na Cúpula Mundial das Nações Unidas de 2005 e na Declaração do Conselho Econômico e Social da ONU de 2006. A seguir, em 2008, a própria OIT reafirmou a importância da política do trabalho decente com a “Declaração da OIT sobre a justiça social para uma globalização equitativa”.

Verifica-se então que a concepção de trabalho decente foi desenvolvida no plano internacional com base nos quatro objetivos estratégicos da OIT⁷, visando à promoção de

⁶ A OIT desempenhou um papel importante na definição das legislações trabalhistas e na elaboração de políticas econômicas, sociais e trabalhistas durante boa parte do século XX. Em 1998, a Conferência Internacional do Trabalho, na sua 87ª Sessão, adota a Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho, definidos como o respeito à liberdade sindical e de associação e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, a efetiva abolição do trabalho infantil e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação. A Declaração associa a esses 4 direitos e princípios 8 convenções, que passam a ser definidas como fundamentais. Estabelece que todos os Estados Membros da OIT, pelo simples fato de tê-lo e de terem aderido à sua Constituição, são obrigados a respeitar esses direitos e princípios, havendo ou não ratificado as convenções a eles correspondentes. A Conferência define também a ratificação universal dessas convenções como um objetivo, senta as bases para um amplo programa de cooperação técnica da OIT com os seus Estados Membros com o objetivo de contribuir à sua efetiva aplicação e define um mecanismo de monitoramento dos avanços realizados. Em junho de 2008, durante a 97ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, que se realiza anualmente em Genebra, representantes de governos, empregadores e trabalhadores, adotaram um dos mais importantes documentos da OIT: a Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/hist%C3%B3ria>>. Acesso em: 05 de dez. de 2016.

⁷ Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/o-que-e-trabalho-decente>>. Acesso em: 13 de dez. de 2015.

oportunidades para que homens e mulheres tenham acesso a trabalho produtivo de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana.

Assim, o trabalho decente visto pela ótica da OIT, revela importantes traços para sua caracterização, demandando adequação aos quatro pilares ou eixos estratégicos já referidos, que podem ser mais bem definidos da seguinte forma: respeito às normas internacionais de trabalho e aos direitos laborais; geração de mais e melhores empregos e salários; proteção social pela extensão da seguridade; e fortalecimento do diálogo social tripartite, tudo com vista à erradicação da pobreza, mitigação das desigualdades sociais e garantia da governabilidade democrática objetivando o desenvolvimento sustentável.

Analisando os elementos anteriormente referidos, pode-se inferir que visam exatamente à garantia do exercício do trabalho com liberdade, igualdade, remuneração justa, seguro social, representação e voz. Ademais, pode-se verificar a clareza do conceito, que não exige qualquer exercício de interpretação a partir de sua semântica.

Mostra-se também evidente a intenção da OIT no sentido de ver articulados e inter-relacionados seus objetivos e propósitos, a partir dos elementos integrantes do conceito de trabalho decente. Isso pode ser constatado a partir do primeiro eixo, que trata do respeito aos direitos fundamentais do trabalho, vetor protetivo que repercute nos outros três eixos, por estar ligado à liberdade, remuneração adequada, igualdade, seguro e diálogo social, representação e também à própria noção de dignidade do trabalhador.

É necessário destacar que o Brasil é signatário de diversas Convenções da OIT que tratam de temas relacionados a Direitos Trabalhistas, as quais, embora internacionais, pelo nosso sistema constitucional ⁸são consideradas ordenamento jurídico a ser respeitado (MENDES, COELHO e BRANCO, 2010). Podem ser assim citadas (OIT):

- Convenção sobre o trabalho forçado, 1930 (nº 29) e a Recomendação sobre a imposição indireta do trabalho, 1930 (nº 35);
- Convenção sobre a liberdade sindical e a proteção do direito de sindicalização, 1948 (nº 87);
- Convenção sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva, 1949 (nº 98);
- Convenção sobre a abolição do trabalho forçado, 1957 (nº 105);
- Convenção sobre igualdade de remuneração, 1951 (nº 100) e a Recomendação sobre o mesmo tema, 1951 (nº 90);
- Convenção sobre discriminação (emprego e ocupação), 1958 (nº 111) e a Recomendação sobre o mesmo tema, 1958 (nº 111);
- Convenção sobre a idade mínima, 1973 (nº 138) e a Recomendação sobre o mesmo tema, 1973 (nº 146);

⁸ CF. artigos 5o., parágrafos 1o., 2o. e 3º. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>.

- Convenção sobre a proteção à maternidade, 2000 (n° 183) e a Recomendação sobre o mesmo tema, 2000 (n° 191).

Revela-se no primeiro eixo a pretensão da OIT no sentido de eliminar toda forma de discriminação no trabalho, o que apresenta estreita pertinência com o núcleo desta pesquisa, por tocar a questão de gênero e ser afeto ao campo da igualdade, princípio basilar e norteador de todas as regras e relações das sociedades contemporâneas.

O reconhecimento da igualdade veio consagrado na Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948⁹ como decorrência do enaltecimento da dignidade da pessoa humana, onde se encontra ancorada. A Declaração, ao referir que todos os seres humanos são iguais em dignidade e direitos, toma a igualdade como pressuposto para o reconhecimento da dignidade (PIOVESAN, 2004).

A Declaração Universal, fundada então na própria dignidade, destaca no artigo 23 que "Todo o homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego as condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego." Desvela-se assim a necessária preservação de condições justas e favoráveis às mulheres nas relações de trabalho, sem qualquer distinção.

Segundo Sarlet (2001, p. 89), decorre da igualdade o tratamento isonômico, não discriminatório ou arbitrário, rechaçando a escravidão, a discriminação racial, perseguições por motivo de religião, sexo, enfim, toda e qualquer ofensa ao princípio isonômico na sua dupla dimensão, formal e material.

Assim, a isonomia e a eliminação da discriminação no mercado de trabalho, em função de gênero, etnia, nacionalidade, orientação sexual ou outra circunstância qualquer, revelam-se inerentes a qualquer definição mínima de decência e dignidade.

Com relação ao segundo eixo, geração de mais e melhores empregos, deve-se destacar que o tema evoca, além da criação de postos de trabalho, a promoção de qualidade no ambiente laboral, além de jornada de trabalho e remuneração adequadas, tudo com vista ao exercício do trabalho digno por parte do indivíduo.

É necessário ainda ressaltar que, a exemplo de todas as políticas relacionadas a Direitos Humanos, as vetoriais do trabalho decente apresentam caráter de universalidade, não

⁹ Disponível em:

http://www.oit.org.br/sites/all/forced_labour/legis_jur/sumario/DECLARA%C3%87%C3%83O%20UNIVERSAL%20DOS%20DIREITOS%20HUMANOS.pdf. Acesso em: 20 de dez. de 2015.

se aplicando apenas às relações de emprego, mas sim a toda e qualquer espécie de ambiente laboral, ao trabalho autônomo, ao trabalho doméstico e ao trabalho sem remuneração.

O terceiro eixo, focado na proteção social, encontra-se relacionado com a segurança no trabalho, preconizando garantias ao trabalhador em momentos de crises financeiras, problemas de saúde ou eventos que o impossibilitem de trabalhar. Essa vetorial apresenta estreita relação com os direitos fundamentais do trabalho (primeiro eixo), que garantem auxílios doença e acidente, seguro-desemprego, licenças maternidade e paternidade e previdência social (CLT).

No âmbito da proteção social, ainda podem ser apontados benefícios de caráter universal, como saúde pública, recolocação e orientação profissional, oferta de cursos para qualificação do trabalhador, além de outros programas e benefícios que atendam indivíduos e famílias em situação de vulnerabilidade.

Em uma perspectiva de trabalho decente deve-se pensar em políticas de inclusão que proporcionem a extensão da proteção social, financiada de forma difusa pela sociedade, abrangendo os trabalhadores do setor formal e informal em situação de vulnerabilidade.

No quarto eixo encontra-se o diálogo social, vetor que impõe necessidade de representação e voz ao trabalhador, com vista à equidade na relação de trabalho. O tema procura garantir um patamar de equilíbrio nos pólos da relação, com vista à produtividade e boa convivência no ambiente laboral.

Nesse ponto, a organização sindical expressa representação por parte dos trabalhadores e sinaliza atendimento do diálogo social. Todavia há que se buscar também a garantia da postura dialógica aos trabalhadores informais e autônomos.

Dos quatro pilares acima referidos, podem-se extrair assim questões relacionadas à remuneração, estabilidade, direitos e ao tipo de atividade que o trabalhador está realizando, ponto em que ganha importância a avaliação sobre riscos à saúde do trabalhador, sejam psicológicos, físicos ou por quaisquer enfermidades.

Ampliando um pouco a perspectiva de proteção social decorrente dos objetivos estratégicos da OIT, pode-se trazer Moraes (2004, p. 193):

(...) os direitos sociais são direitos fundamentais do homem, caracterizando-se como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria das condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social, e consagrados como fundamentos do Estado democrático, pelo art. 1º, IV, da Constituição Federal.

Observando ainda os eixos fundamentais do trabalho decente verifica-se que têm características próprias, mas não são estanques, estando intimamente relacionados e

interligados. Os direitos fundamentais no trabalho, que necessariamente vão garantir e balizar todos os outros três pilares, ganham voz pelo diálogo social, que por sua vez possibilita uma melhoria nas condições do trabalho a partir de negociações coletivas. O fomento de mais e melhores empregos impacta reflexamente na proteção social, que por seu turno repercute em políticas de emprego, políticas de natureza social e com reflexos econômicos. Enfim, as questões postas como eixos fundamentais mostram-se interdependentes e devem harmonizar-se para garantir o almejado trabalho decente em sua plenitude.

Não é demais salientar que os pilares fundamentais do conceito de trabalho decente demonstram-se umbilicalmente ligados ao próprio conceito de dignidade humana, da qual o trabalhador é sujeito. A dignidade, que segundo Piovesan (2000, p. 54):

(...) está erigida como princípio matriz da Constituição, imprimindo-lhe unidade de sentido, condicionando a interpretação das suas normas e revelando-se, ao lado dos Direitos e Garantias Fundamentais, como cânone constitucional que incorpora as exigências de justiça e dos valores éticos, conferindo suporte axiológico a todo o sistema jurídico brasileiro.

A dignidade dá unidade aos direitos e garantias fundamentais, sendo inerente à pessoa humana, e consistindo em valor espiritual e moral que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida, induzindo respeito por parte das demais pessoas em um núcleo mínimo invulnerável de direitos fundamentais (MORAES, 1999).

Gosdal (2007) observa que no âmbito das relações de Direito Civil, desenvolvem-se cada vez mais propostas de “flexibilização” dos direitos dos trabalhadores, sob o argumento de que a empresa ocupa o centro das preocupações relativas ao trabalho, sendo necessário atentar para a dignidade da pessoa humana no âmbito das relações trabalhistas, e não só no trabalho subordinado. A mesma autora vincula a dignidade do trabalhador à noção de trabalho decente e ao seu conteúdo de honra.

Verifica-se, nesse passo, que os critérios postos na conceituação de trabalho decente delineada pela OIT perfazem um construto insitamente ligado à dignidade, exigindo respeito aos direitos fundamentais do trabalhador, com vista à plenitude do desenvolvimento humano.

Tem-se assim, com a iniciativa da OIT, o primeiro passo visando à construção de uma agenda de reconhecimento global relacionada à dignidade, à medida que traz o balizamento dos fatores para um piso mínimo de qualidade de vida para o trabalhador, seja ele autônomo ou assalariado. Desse modo, o que contrariar as linhas centrais do trabalho decente é considerado trabalho indigno, podendo-se exemplificar casuisticamente com jornadas

exaustivas de trabalho, desigualdade no padrão remuneratório para atividades afins, falta de condições de segurança, trabalho escravo ou infantil, dentre inúmeras outras possibilidades.

Diga-se, ainda, que o paradigma formado a partir do conceito de trabalho decente da OIT concentra e unifica dimensões qualitativas e quantitativas, primando pela equidade que redunde em desenvolvimento para todos. A OIT, dessa forma, impulsiona a criação de uma rede de proteção social, pretendendo abranger não somente a relação de emprego formal, mas também aqueles trabalhadores que não estão vinculados diretamente a uma relação de emprego clássica (BARZOTTO, 2007).

Cabe neste ponto destacar que sustentabilidade é tema atual que não pode ser deixado ao largo de qualquer atividade humana desde a consciência sobre a finitude dos recursos naturais. Paralelamente, a sociedade moderna está voltada à competitividade, mas cada vez mais, atenta a estratégias voltadas à inovação e inseridas no conceito de desenvolvimento sustentável em suas três vertentes: ambiental, econômica e social (ELKINGTON, 2012).

A dimensão social da sustentabilidade, do ponto de vista organizacional, ancora-se na responsabilidade social, a qual precisa abraçar duas grandes dimensões: a interna e a externa. A interna ganha sustentação nas estratégias e práticas direcionadas aos colaboradores, levados em conta os níveis de interferência nas suas condições de trabalho e a progressão na carreira. Como consequência, a gestão estratégica é vista como política de sustentabilidade que busca promover o desenvolvimento humano em toda a sua plenitude. Já a responsabilidade social externa refere-se ao gerenciamento das relações e ações da empresa com sua comunidade.

Nesse contexto, o agir da organização sobre a capacidade de atração e retenção de talentos passa pela gestão estratégica de carreiras a qual apresenta aspectos peculiares. Para Bianchi e Quishida (2009, p. 89), “diferentemente do aspecto individual, as organizações não têm um processo contínuo de atividades a realizar na gestão de carreira, mas possuem uma série de estratégias a tomar que, se executadas de forma independente, possibilitam a gestão estratégica de carreira”.

Nessa perspectiva, a produtividade passa então a ser buscada de forma articulada com a qualidade de vida no trabalho, que reflete positiva ou negativamente na motivação, satisfação pessoal e compromisso do trabalhador.

2.1.2.1 Indicadores de trabalho decente

Em continuidade ao que foi construído na 86^a. e 87^a. Reuniões, em 2008 foi realizada pela OIT a 97^a. Conferência Internacional do Trabalho, na qual firmou-se uma Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa¹⁰, com recomendação à adoção de estatísticas ou indicadores com a finalidade de avaliar e monitorar a evolução do trabalho decente pelos Estados-Membros.

A Declaração foi adotada pela OIT e outros entes governamentais e não governamentais, ligados a trabalhadores e empregadores. Nesse contexto, foi criado pela OIT em setembro de 2008 um compilado de indicadores distribuídos em dez áreas temáticas a partir de diretrizes fornecidas por peritos em medição de trabalho decente, conforme demonstrados na Figura 2.

Figura 2 - Áreas Temáticas dos indicadores de trabalho decente OIT 2008.

Oportunidades de emprego
Rendimentos adequados e trabalho produtivo
Jornada de Trabalho Decente
Conciliação entre o trabalho, vida pessoal e familiar
Trabalho a ser abolido
Estabilidade e segurança no trabalho
Igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego
Ambiente de trabalho seguro
Seguridade social
Diálogo social e representação de trabalhadores e empregadores

Fonte: OIT

No Brasil, o trabalho decente com base nos conceitos da OIT é discutido desde o início do novo milênio. Todavia, apenas no ano de 2006 foi oficializada uma Agenda Nacional de Trabalho Decente¹¹ definindo prioridades com base nos conceitos da organização OIT¹².

¹⁰ I. Vide Parágrafo II.B. ii) da Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho na 97^a Sessão em Genebra no 10 de junho de 2008. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/cabinet/documents/publication/wcms_099766.pdf>.

¹¹ Agenda Nacional de Trabalho Decente (2006, p. 9-15) cujas prioridades e as ações definidas são: Prioridade 1. Gerar mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades de tratamento; entre as linhas de ação estão os investimentos Públicos e Privados e Desenvolvimento Local e Empresarial para geração de Emprego, Políticas Públicas de Emprego, Administração e Inspeção do Trabalho (fortalecimento de políticas e programas de promoção do emprego de jovens), Políticas de Salário e Renda, Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Tratamento e Combate a Discriminação e Extensão da Proteção Social.

¹² OIT. Disponível em: <http://www.observatoriosocial.org.br/portal/?q=/frentes/trabalho_decente>.

O trabalho decente é definido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), como um trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança e capaz de garantir uma vida digna. E sua manutenção é condição fundamental para a redução da pobreza e das desigualdades sociais.

Há ainda algumas outras variáveis importantes para avaliação do trabalho decente, que estão relacionadas com cuidados com a saúde, segurança e condições gerais de trabalho, tanto de trabalhadores terceirizados quanto dos colaboradores internos, impondo uma visão abrangente do trabalhador.

Conforme Merino (2011), o Trabalho Decente é não intermediado em qualquer circunstância, nem terceirizado, a fim de que não haja precarização das condições de labor, evitando-se a super exploração do empregado, sendo protegido pelo ordenamento jurídico, limitando assim a autonomia da vontade do empregador em prol da não precarização e do auferimento de renda compatível com a dignidade própria e familiar, atendendo ainda aos critérios elegidos pela OIT, ligados à liberdade, segurança, igualdade e dignidade.

Além da própria OIT, os indicadores relacionados ao trabalho decente são apresentados em diversos instrumentos que procuram desenvolver a responsabilidade social nas empresas. Dentre eles destacam-se: a *Global Reporting Initiative* (GRI); os Indicadores Ethos de Responsabilidade Social e as normas SA 8000 e ISO 26000.

A *Global Reporting Initiative* (GRI) é uma ampla rede independente composta por milhares de indivíduos e organizações distribuídos em mais de 30 países e com sede em Amsterdã – Holanda, constituindo-se também em um núcleo oficial de colaboração do Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente.

A GRI desenvolveu uma Estrutura de Relatórios de Sustentabilidade e as Diretrizes para a Elaboração de Relatório de Sustentabilidade, que compõem o conjunto de documentos de forma delinear a base para a elaboração de relatório de sustentabilidade para qualquer organização.

Na Categoria Social está inserida a Subcategoria Práticas Trabalhistas e Trabalho Decente, a qual envolve os seguintes aspectos: (i) Emprego; (ii) Relações Trabalhistas; (iii) Saúde e Segurança no Trabalho; (iv) Treinamento e Educação; (v) Diversidade e Igualdade de Oportunidades; (vi) Igualdade de Remuneração entre Mulheres e Homens; e (vii) Mecanismos de Queixas e Reclamações Relacionadas a Práticas Trabalhistas.

Além do GRI, existe no Brasil o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, organização sem fins lucrativos, caracterizada como Organização da Sociedade Civil

de Interesse Público (OSCIP), cuja missão é “mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas a gerir seus negócios de forma socialmente responsável, tornando-as parceiras na construção de uma sociedade sustentável e justa” (INSTITUTO ETHOS, 2012).

O Instituto Ethos tomou para si o compromisso da promoção e incentivo de condutas eficazes de gestão do relacionamento da empresa com todos os seus públicos e a atuação em parceria com as comunidades na construção do bem-estar comum (INSTITUTO ETHOS, 2012). O seu objetivo principal é o estabelecimento de padrões de relacionamento das empresas com seus *shareholders* e *stakeholder*, visando à obtenção da confiança recíproca entre as partes, considerando este o valor básico e fundamental dessas relações, na esperança de que tais ações possam também influenciar os fornecedores e parceiros na disseminação de condutas socialmente responsáveis.

Para tanto, o Instituto Ethos criou uma base de indicadores de Responsabilidade Social reconhecida mundialmente e utilizada para avaliar a conduta social das empresas e organizações. Na concepção do Instituto Ethos (2007) a responsabilidade social empresarial requer práticas de diálogo e engajamento entre a empresa e seus *stakeholders* na promoção da ética e da transparência. A fim de estimular estas ações, o Instituto Ethos criou uma ferramenta para auxílio gerencial no processo de aprofundamento dos comprometimentos com a responsabilidade social, cujos indicadores seguem sete temas demonstrados no Quadro 3.

Quadro 3 - Temas do questionário do Instituto Ethos.

Tema	Subtema
Valores, Transparência e Governança	Autorregulação da conduta
	Relações transparentes com a sociedade
Público Interno	Diálogo e participação
	Respeito ao indivíduo
	Trabalho decente
Meio Ambiente	Responsabilidade com as gerações futuras
	Gerenciamento do impacto ambiental
Fornecedores	Seleção, avaliação e parceria com fornecedores
Consumidores e Clientes	Dimensão social do consumo
Comunidade	Relações com a comunidade local
	Ação social
Governo e Sociedade	Transparência política
	Liderança social

Fonte: Adaptado de Instituto Ethos (2007).

Interessa a este projeto o tema Público Interno, especialmente no que se refere ao trabalho decente, conforme descrição detalhada a seguir.

Em relação ao Público Interno, o Instituto Ethos, declara que a Responsabilidade Social de uma empresa começa pelos investimentos no bem estar de seus colaboradores e dependentes, promovendo assim um saudável ambiente de trabalho, impactando no alto grau das comunicações, na credibilidade dos acionistas quanto ao retorno esperado, e fortalecimento de parcerias, promovendo-se desta maneira a satisfação dos clientes (MELO NETO e FROES, 1999).

Pena (2003) acrescenta que a continuidade da RSE está pautada nos exemplos internos desenvolvidos e praticados pela gestão, estendidos à comunidade por meio de diálogo, respeito ao indivíduo e trabalho decente. No processo de implementação da RSE é importante a prática de gestão participativa, tanto com o público interno quanto com as entidades de classe, em decorrência da qual os resultados poderão representar maior produtividade, motivação e comprometimento (SROUR, 2000).

A participação dos colaboradores tanto compromete os gestores quanto os próprios funcionários com a entidade, resultando, além da qualidade de produtos e serviços, as políticas de remuneração, benefícios e planos de carreira, aumentado desta forma o desenvolvimento profissional e a empregabilidade.

O sucesso da RSE está intimamente ligado ao comprometimento da organização em assumir inúmeros compromissos sociais, como: compromissos com o futuro das crianças e desenvolvimento infantil, com a não discriminação da equidade racial e com a promoção da equidade de gênero. A Convenção Internacional dos Direitos da Criança, a aprovação do Estatuto da Criança e do Adolescente e a adoção do Programa Internacional de Eliminação do Trabalho Infantil pela Organização Internacional do Trabalho, fatos que marcaram a década de 1990, causaram influência nos públicos que se relacionam com as empresas, trazendo à tona a preocupação com o futuro das crianças e com sua qualidade de vida, estimulando o respeito à legislação vigente no país.

O Instituto Ethos (2000) reforça que para as empresas agirem com responsabilidade social neste quesito, é importante conhecer as organizações que atuam na sua comunidade e estabelecer parcerias para este fim; apoiar projetos; e definir critérios para a participação em associações e fóruns empresariais em defesa das crianças. Outro compromisso empresarial está relacionado com a não discriminação e promoção da equidade racial, “não basta dizer não à discriminação, é preciso dizer sim à diversidade, esse horizonte positivo tem força de

mobilização muito maior, porque nos leva mais longe e muito mais rápido” (INSTITUTO ETHOS, 2006, p. 86).

A forma de se dizer sim à diversidade requer o desenvolvimento de ações estratégicas nas organizações que vão desde a realização de campanhas de sensibilização sobre a diversidade, abertura de fóruns de diálogos, criação de comitês para troca de ideias, realização de curso para funcionários, permanente avaliação de políticas, normas e procedimentos para retirada de barreiras à geração de condições favoráveis à igualdade racial, não discriminação no recrutamento, estabelecimento de metas e processos de promoção, capacitação, educação corporativa e investimentos sociais; até a realização de parcerias com entidades do terceiro setor e com outras empresas.

Não menos importante e relacionado ao público interno, está o compromisso com a promoção da equidade de gênero. A UNIFEM (2013) destaca a parceria entre a ONU Mulheres (Entidade das Nações Unidas para Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres) e o Pacto Global das Nações Unidas através dos "Princípios de Empoderamento das Mulheres – Igualdade Significa Negócios" que “oferecem à comunidade empresarial uma nova ferramenta no trabalho para ampliar e valorizar a liderança feminina no mercado de trabalho”, podendo as empresas promover a igualdade de oportunidade entre os sexos.

O documento traz sete Princípios de Empoderamento das Mulheres, a serem adotados pelas empresas que desejam sustentar esta equidade: (i) Estabelecer liderança corporativa sensível à igualdade de gênero, no mais alto nível; (ii) Tratar todas as mulheres e homens de forma justa no trabalho, respeitando e apoiando os direitos humanos e a não discriminação; (iii) Garantir a saúde, segurança e bem-estar de todas as mulheres e homens que trabalham na empresa; (iv) Promover educação, capacitação e desenvolvimento profissional para as mulheres; (v) Apoiar empreendedorismo de mulheres e promover políticas de empoderamento das mulheres através das cadeias de suprimentos e *marketing*; (vi) Promover a igualdade de gênero através de iniciativas voltadas à comunidade e ao ativismo social e; (vii) Medir, documentar e publicar os progressos da empresa na promoção da igualdade de gênero.

Uma prática importante na política de gestão empresarial e para a promoção da igualdade é a valorização da diversidade. Para o Instituto Ethos (2006, p. 11) “as empresas que vem promovendo a diversidade como um valor estão abertas a discutir seriamente o que é melhor, qualidade, competência, eficiência, resultado, entre outras questões”.

Destaca-se nesse contexto também a *Social Accountability* 8000 (SA8000), como uma norma internacional de avaliação da Responsabilidade Social que existe para empresas

fornecedoras e vendedoras, cujo principal objetivo é garantir os direitos dos trabalhadores. A norma é composta por requisitos que envolvem aspectos relativos ao trabalho infantil, ao trabalho forçado, saúde e segurança, liberdade de associação, discriminação, práticas disciplinares, horários de trabalho, remuneração justa e sistemas de gestão, na busca da melhoria contínua.

Na tentativa de promover a ação social das organizações, partindo de seu contexto interno, a Norma SA 8000 foi concebida com a finalidade de desenvolver a consciência social da organização, garantindo a segurança e a integridade do trabalhador. De acordo com BSD Brasil (2012), a norma SA 8000 foi lançada em outubro de 1997 pela *Council Priorities Accreditation Agency (CEPAA)*, atualmente denominada de *Social Accountability International (SAI)*, organização não governamental norte-americana, e é composta por nove requisitos que tomam por base as Convenções da Organização Internacional do Trabalho, a Declaração Universal dos Direitos Humanos e a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança. Os requisitos da responsabilidade social, de acordo com a SAI incluem: trabalho infantil; trabalho forçado; saúde e segurança; liberdade de associação e direito à negociação coletiva; discriminação; práticas disciplinares; horário de trabalho; remuneração e sistemas de gestão (SAI, 2012).

A ISO 26000 é uma norma internacional que fornece orientações sobre os princípios subjacentes à responsabilidade social, os temas centrais e questões pertinentes à responsabilidade social e sobre formas de integrar o comportamento socialmente responsável com estratégias, sistemas, práticas e processos organizacionais existentes. ISO 26000, cujos princípios norteadores da responsabilidade social apresentam-se pertinentes, a saber: (1) *accountability* (responsabilidade); (2) transparência, (3) comportamento ético; (4) respeito pelo interesse das partes interessadas; (5) respeito pelo estado de direito; (6) respeito pelas normas internacionais de comportamento; (7) respeito pelos direitos humanos (ABNT, 2012).

Essa Norma Internacional salienta a importância de resultados e melhorias em seu desempenho em responsabilidade social e dentro do Tema central: Práticas Trabalhistas apresenta as seguintes questões, estritamente ligadas ao conceito de trabalho decente, conforme já destacado anteriormente: (i) Emprego e relações de trabalho; (ii) Condições de trabalho e proteção social; (iii) Diálogo social; (iv) Saúde e segurança no trabalho; (v) Desenvolvimento humano e treinamento no local de trabalho.

É possível depreender, por esta breve explanação teórica, que a perspectiva do trabalho decente está bastante atrelada aos conceitos de responsabilidade social e

sustentabilidade social, incluindo em seu escopo os principais indicadores voltados para a melhoria das condições de trabalho, o que remete a outra vertente relacionada com o trabalho decente, a qualidade de vida no ambiente laboral.

O trabalho decente implica qualidade de vida em todas as relações do trabalhador, incluindo temas como saúde, segurança e desenvolvimento humano, sejam pessoais, familiares ou profissionais; enfim, o trabalho decente é condição para a dignidade humana na vida de relações, o que vai muito além da simples atividade laboral.

A denominação Qualidade de Vida no Trabalho tem origem em Louis Davis, termo que surgiu em estudos relacionados a projetos sobre cargos, nos anos de 1970, atendendo a um só tempo aos anseios do trabalhador - relacionados ao seu bem estar e satisfação - e ao interesse da organização, que busca maior produtividade e qualidade a partir da qualidade de vida do empregado no ambiente laboral.

A temática da QVT apresenta grande relevância e passa a ganhar destaque nas décadas seguintes, quando passou a ser estudado por sua influência no processo produtivo, a partir do aumento da responsabilidade social da empresa com reflexos diretos no trabalhador e no trabalho (MARQUES, BORGES e ADORNO, 2008).

A QVT impõe assim o atendimento de um piso mínimo de segurança, tanto no tocante às relações sociais do trabalho, como à remuneração e à segurança do trabalhador ao realizar as atividades e tarefas a seu encargo.

Nessa linha, o equilíbrio entre trabalho e espaço total de vida do trabalhador desponta nos estudos de Walton (1973), que destaca oito vetores inter-relacionados que influenciam a QVT conforme a Figura 3:

Figura 3 - Vetores que influenciam a QVT.

1) compensação adequada e justa: equidade da remuneração com relação ao trabalho desenvolvido pelo trabalhador;
2) Segurança e saúde: tipo de trabalho desenvolvido; horários e jornada de trabalho; aspectos que podem ser prejudiciais ao trabalhador;
3) oportunidade de uso e desenvolvimento das capacidades humanas: conhecimentos, informações sobre o processo de trabalho, planejamento, habilidades, autonomia, tarefas completas;
4) garantia de trabalho e oportunidade de crescimento profissional: desenvolvimento pessoal e profissional, estabilidade no emprego e progressão na carreira;
5) integração social na organização: desníveis hierárquicos, preconceitos, mobilidade e acesso aos cargos mais elevados, colaboração e espírito de comunidade, relacionamento interpessoal;
6) constitucionalismo: princípios e regras organizacionais, direitos e deveres, privacidade, liberdade de expressão, igualdade, equidade, justiça no trabalho;
7) equilíbrio entre trabalho e espaço total da vida: conciliação entre o espaço familiar e de lazer do trabalhador com os compromissos de trabalho;
8) relevância social do trabalho: imagem da empresa e sua responsabilidade social e sua influência na autoestima do trabalhador.

Fonte: Elaborado com base em Walton (1973).

Para Limongi-França e Rodrigues (2012), há ligação direta entre a origem do conceito de QVT e as condições humanas e de ética do trabalho, que englobam não só questões relativas aos riscos à segurança e saúde, mas também temas relacionados ao próprio significado do trabalho, consideradas assim suas implicações éticas, ideológicas e a equidade na contraprestação pelo esforço do trabalhador.

2.1.3 Trabalho da mulher

Falar em trabalho da mulher é falar em perspectiva de gênero, e o termo gênero deriva de um conceito socialmente concebido, que alude à distinção entre os sexos, mas também tem relação com estruturas, instituições, ritos e práticas constitutivas das relações sociais cotidianas entre homens e mulheres (GROSSI, 1998).

O princípio da igualdade pressupõe que as pessoas colocadas em situações diferentes sejam tratadas de forma desigual: “Dar tratamento isonômico às partes significa tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na exata medida de suas desigualdades” (NERY JUNIOR, 1999, p. 42).

Desde a antiguidade a perspectiva de gênero discrimina e determina a divisão do trabalho. Atividades como a pesca e a caça eram atribuídas aos homens, que detinham maior força física; a coleta de frutos e o cultivo da terra às mulheres, por serem consideradas tarefas

mais frágeis e delicadas. Passaram-se milhares de anos e verifica-se que o panorama laborativo contemporâneo é ainda fortemente marcado pela questão de gênero. Engels (1985, p. 178) afirma que:

O homem vai à guerra, incumbe-se de caça e da pesca, procura a matéria-prima para a alimentação, produz os instrumentos necessários. A mulher cuida da casa, prepara a comida e confecciona as roupas: cozinha, fia e cose. Cada um manda no seu domínio: o homem na floresta, a mulher em casa. Cada um é proprietário dos instrumentos que elabora e usa: o homem possui as armas e os apetrechos de caça e pesca, a mulher é dona dos utensílios caseiros.

A Constituição Federal de 1988 faz referência expressa à igualdade em diversos dispositivos, destacando-se o Artigo 5º, caput, e artigo 5º, I¹³ que prevêm, respectivamente, que todos são iguais perante a lei, e especificamente a igualdade em direitos e obrigações.

Pamplona (2000) observa que a introdução das mulheres no mercado de trabalho deu-se mais pela sua condição como mão de obra dócil e barata do que pelo reconhecimento da igualdade. Segundo o mesmo autor, isso remeteria à conclusão de que os reflexos do capital estão por trás das grandes transformações sociais e jurídicas, refletindo inclusive no surgimento do Direito do Trabalho.

A visão baseada numa suposta inferioridade do gênero feminino, segundo Alves (2007), tem sustentação na cultura marcadamente patriarcal, que exerce influência desde a educação familiar, passando pela escola, pela mídia de massa e religiões. Tudo leva ainda à elaboração de uma legislação impregnada de forte carga discriminatória, que se constitui muitas vezes em obstáculo para que as mulheres tomem posições de comando e decisão em organizações e na sociedade.

Resta claro que, a par de todos os obstáculos e dificuldades, além do aspecto cultural impondo visão de inferioridade ao gênero feminino, as mulheres há muito tempo vêm participando de forma bastante ativa em atividades nas mais diversas áreas da sociedade, muitas vezes sem rendimentos ou no âmbito de seu próprio domicílio.

Bandeira e Melo (2010) afirmam que, a despeito de todas as barreiras e dificuldades, a literatura identifica a presença de mulheres em momentos importantes da história do Brasil, desde 1822. Os mesmos autores traçam uma linha do tempo relativa aos movimentos das mulheres brasileiras ao longo dos anos, a partir de quando a regência do país foi assumida

¹³ Constituição Federal: Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição.

pela princesa Maria Leopoldina de Habsburgo, por ocasião de um período de afastamento do marido, Dom Pedro.

Nessa linha, vale destacar que a luta das mulheres pela conquista e reconhecimento de direitos foi uma crescente no século XX. A primeira Deputada Federal mulher foi eleita no Brasil em 1933. Carlota Pereira de Queiroz, médica, foi eleita pelo Estado de São Paulo e, ainda no mesmo ano, uma trabalhadora negra, Almerinda Gama, foi eleita para Deputada Classista para a Assembleia Nacional Constituinte de 1934. A seguir foram eleitas nove deputadas estaduais nas eleições estaduais de 1934 (BARSTED, 2011).

A extensão dos direitos existentes e a consolidação das conquistas para o gênero feminino ocorreu, todavia, apenas na segunda metade do século XX, quando as mulheres, além do direito de votar e serem votadas, seguido da progressiva conquista de igualdade em patamares de remuneração, passam a ser também protagonistas de sua história, com erros e acertos (BARSTED, 2011).

A partir de então, muitos avanços ocorreram com relação ao trabalho feminino, mas em pleno século XXI as mulheres continuam sendo discriminadas e sub-representadas no campo laborativo além das fronteiras domésticas, denotando a vigência de um modelo ainda baseado em perspectiva ideológico-cultural de exclusão e dominação.

Para Bruschini (2000), a participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro apresentou significativo crescimento, principalmente a partir da década de 1990. Todavia, a par de todas as conquistas, as relações de gênero ainda são marcadas por muitas assimetrias. Nascimento (1996) observa que as diferenças entre mulheres e homens são construídas socialmente e, por isso, passíveis de mudanças.

De forma velada, as posições de maior destaque e os maiores salários nas organizações ainda pertencem ao gênero masculino (CÁLAS e SMIRCICH,1999). Nota-se portanto que a mulher tem muito ainda a galgar na busca por espaço e ascensão nas organizações brasileiras.

A quebra de barreiras culturais vem ocorrendo ao longo dos anos, com a conseqüente ascensão da mulher sob perspectiva individual e profissional. Esse novo cenário revela importante traço da história humana, fazendo frente à predominância das culturas masculinas, limitantes sob perspectiva de gênero.

As mulheres vêm, então, progressivamente conquistando espaço em atividades e ramos considerados tradicionalmente masculinos. Atualmente temos o sexo feminino em relevante parcela de funções, inclusive na área de segurança pública, situação impensável há algumas décadas (CARVALHO NETO, TANURE e ANDRADE, 2010).

Convém salientar, em se tratando de gênero, que além da previsão expressa de isonomia entre os sexo, a igualdade de gênero vem assegurada porque o princípio da isonomia impõe obediência à igualdade material, substantiva, o que somente é atingido com a oferta de tratamento desigual aos desiguais, na medida de sua desigualdade.

Bulos (2002) fala em igualdade proporcional, quando nega o tratamento igual para situações oriundas de situações fáticas desiguais. Para esse autor “O raciocínio que orienta a compreensão do princípio da isonomia tem sentido objetivo: aquinohar igualmente os iguais e desigualmente as situações desiguais” (BULOS, 2002, p. 52).

Verifica-se assim, que a ordem constitucional permite e até fomenta a distinção de tratamento, a partir de juízos de valor, que determinem o tratamento desigual aos sexos, exatamente para garantir a igualdade quando verificada a existência de uma finalidade razoavelmente proporcional ao fim visado (MORAES, 1999).

No que tange às distinções entre feminino e o masculino, e sob perspectiva da igualdade material, destacam-se alguns dispositivos constitucionais que visam assegurar a igualdade de direitos e obrigações exatamente com a previsão de tratamento diferenciado, a saber: artigo 7º XVIII que dispõe sobre a licença à gestante em período superior à licença-paternidade; artigo 40, parágrafo 1º, III, a e b, bem como o artigo 201, parágrafo 7º, da Constituição Federal, que dão tratamento diferenciando à mulher, diminuindo o tempo necessário para se aposentar. Não obstante os dispositivos acima referidos, o artigo 7º, XXX, da CF proíbe a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Partindo do raciocínio acima, dar tratamento igualitário a mulheres e homens, pressupõe considerar as diferenças, desnivelando-os, sob pena de estar-se cometendo discriminação pelo uso da própria igualdade, quando despida de sua dimensão substancial.

Canotilho (1998) faz coro, referindo que a violação do princípio da igualdade só ocorre quando indivíduos ou situações iguais não são arbitrariamente tratados como desiguais. Para esse doutrinador, trata-se da proibição do arbítrio; a distinção rechaçada é aquela que deriva de uma discriminação irrazoável, desproporcional, arbitrária.

Do exposto pode-se extrair que a determinação do inciso I, do artigo 5º, da Constituição Federal, conferindo tratamento igualitário entre homens e mulheres, revela que o sexo não pode ser utilizado para discriminar, mas pode e deve determinar tratamento distinto para equiparar substancialmente aqueles que são naturalmente desiguais.

Ressalte-se ao final que, não obstante a tomada de espaço pelas mulheres, as atividades por elas desempenhadas ainda encontram nuances de invisibilidade, sendo também muito nítida a desigualdade em diversos aspectos relacionados a condições de trabalho, em relação ao sexo masculino, denotando situação de inferioridade baseada essencialmente no fator gênero.

Betioli (2000) refere que o mercado de trabalho mundial vem ao longo da história sendo impactado por transformações demográficas, sociais, culturais e jurídicas, que induziram diversas pesquisas e estudos baseados na perspectiva de gênero e focados no movimento pela conquista de direitos pelas mulheres (SCOTT, 1995; MILL, 2006; BEAUVOIR, 2009; BANDEIRA e MELO, 2010; TOURAINE, 2011).

2.2 SEGURANÇA PÚBLICA

A origem etimológica da palavra segurança está no provérbio latino *securus*, cujo significado sugere fora de perigo, sem medo, ficar sem preocupação. A definição exprime uma ideia de ausência de risco, certeza quanto ao futuro, o que na sociedade contemporânea seria uma utopia, dadas questões ínsitas à própria natureza humana e a complexidade do ambiente que cerca os indivíduos.

O termo público tem origem no provérbio latino *publicus, populicus, populus* - povo, aludindo ao que é comum, de todos, com caráter universal ou pertencente a determinado povo ou Estado (SCHMIDT, 2014). Assim, público é o que é de todos, do povo, o que diz respeito ao coletivo, ligado ao interesse de todo um grupo social, de uma coletividade.

Rodrigues (2009, p. 41) refere que “Toda ação ou conduta humana implica um risco. A vida mesma é um risco. Até a própria omissão em tomar uma decisão implica em riscos [...]”. Lazzarini (1999, p. 21), define segurança como o “estado antidelitual que resulta da observância das leis criminais, resultado da ação de polícia repressiva ou preventiva que afasta todo o perigo que possa afetar a ordem pública”.

A necessidade de segurança emerge como circunstância necessária, logo que estabelecidos os princípios estruturantes da base de qualquer sociedade, garantindo-s assim minimamente a observância e cumprimento de direitos e deveres pelo corpo social a fim de garantir-se a tranquilidade e a ordem.

Em busca do construto segurança pública de maneira a atender aos fins deste trabalho de pesquisa, pode-se então modular a acepção de segurança acima referida, considerando-a

como situação de minimização ou abrandamento dos riscos inerentes ao próprio contexto da sociedade em que vivemos, relativamente aos bens da vida titularizados pelos indivíduos de uma determinada sociedade.

Todo o complexo de relações entre os indivíduos e entre estes e o Estado, decorrentes da dinâmica social implicam necessariamente a instituição de mecanismos que venham garantir a estabilidade e a segurança. Surgem assim os conceitos de segurança e ordem pública, os quais embora intimamente relacionados têm significações distintas.

A ordem pública veio conceituada no decreto 88.777/83 como o

Conjunto de regras formais que emanam do ordenamento jurídico da Nação, tendo por escopo regular as relações sociais de todos os níveis do interesse público, estabelecendo um clima de convivência harmoniosa e pacífica, fiscalizado pelo poder de polícia, e constituindo uma situação ou condição que conduza ao bem comum.

Ao tratar-se de ordem pública, verifica-se no conceito trazido acima que a locução denomina, a um só tempo, o estado de tranquilidade e a regulação das relações que proporcionam esse estado voltado ao bem comum, tendo o interesse público como principal fundamento e o poder de polícia como instrumento.

Veja-se que, ao passo de ser classificada como conjunto de regras, a ordem pública também é a pretendida situação fática de paz e segurança que emerge do próprio cumprimento das normas atinentes ao conceito, as quais funcionam como meio e lhe dão alicerce, corpo e significado.

Pode-se então inferir que a segurança pessoal e patrimonial dos indivíduos e da coletividade são inerentes ao conceito de ordem pública, o que nos remete à segurança como um dos elementos que o compõem e instrumentalizam, apresentando contudo significação estanque e distinta.

O estado de segurança é um dos principais requisitos para a garantia dos direitos e o cumprimento dos deveres necessários à convivência harmoniosa, produtiva e pacífica em qualquer sociedade. Atento à relevância do tema, o legislador constituinte o incluiu no texto magno de 1988, de forma clara e destacada, já nos primeiros artigos, tratando-o como direito individual e social, respectivamente nos artigos 5º. e 6º. CF:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos seguintes termos [...]

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Pode-se então trazer a definição de Segurança Pública de Rodrigues (2009, p. 42), para quem é

[...] a prevenção, minimização, controle ou eliminação de riscos, perigos ou ameaças, acompanhados ou não de violência, que possam danificar, destruir ou violar ilegitimamente os bens, os direitos e as liberdades das pessoas em espaços públicos ou privados, possibilitando uma convivência harmoniosa sob o império da lei e favorável ao desenvolvimento individual e coletivo da comunidade.

A conceituação de segurança pública é também encontrada no site do Ministério da Justiça¹⁴ com caráter relacionado à atividade, o que caracteriza o sentido objetivo ou material da definição:

A segurança pública é uma atividade que cabe aos órgãos estatais e à comunidade como um todo e tem por finalidade a proteção da cidadania, por meio da prevenção e do controle de manifestações de criminalidade e violência, garantindo o exercício pleno da cidadania nos limites da lei.

Cotejando ainda essa conceituação de segurança com a ordem pública antes explicitada, verifica-se que a restrição do significado de segurança pública fica também evidente quando pensamos em ordem pública como o estado de tranquilidade, de paz social imune a violações de qualquer ordem. A segurança pública estaria mais afeta à proteção da cidadania pela prevenção e repressão de comportamentos criminosos.

Bengochea *et al.* (2004) dão definição abrangente para segurança pública, classificando-a como processo otimizado e sistêmico que envolve ações públicas e comunitárias colimando a proteção individual e coletiva, ampliando ainda a justiça da punição, tratamento e recuperação dos infratores, o que leva à garantia de direitos e da cidadania para todos.

Veja-se que, a partir das noções acima referidas, pode-se utilizar a expressão segurança pública em perspectiva maior do que o simples combate ao delito pela atividade policial estrita. É importante que fique claro que a atividade de polícia, não obstante costumeiras interpretações equivocadas por parte de governos e da própria sociedade, funciona como coadjuvante e perfaz apenas uma das dimensões do processo sistêmico e otimizado da segurança pública.

Quando se pensa em segurança pública como processo, insta ter em mente uma articulação complexa entre diversos atores públicos e privados, munidos de diferentes

¹⁴ Ministério da Justiça. Disponível em: <<http://portal.mj.gov.br/data/Pages/MJ1C5BF609PTBRIE.htm>>. Acesso em: 14 de jan. de 2016.

ferramentas, conhecimentos e competências, no mesmo cenário, interagindo e compartilhando visão, compromissos e objetivos comuns para atingir a segurança individual e coletiva. (BENGOCHEA *et al.*, 2004).

Conforme Amorim (2009, p. 65) e Graciano, Matsuda e Fernandes (2009, p. 21), a segurança pública é, a um só tempo, direito e dever. Direito do indivíduo não ter seus bens jurídicos - vida, liberdade, patrimônio, etc. - violados ou postos em risco. Dever do Estado e dos órgãos públicos de zelar pela sociedade em geral, coletiva e individualmente, garantindo o exercício da cidadania por parte de todos.

Soma-se a esse dever do Estado, a responsabilidade de todos, consoante previsto na Constituição Federal de 1988. A Carta que inaugurou a nova ordem constitucional, a par de trazer um amplo rol de direitos e garantias, em seu artigo 144, no capítulo da defesa do Estado e das instituições democráticas, referiu expressamente que além do dever do Estado, a responsabilidade é de todos.

Capítulo III – Da Segurança Pública

Art. 144. A segurança pública, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, através dos seguintes órgãos:

I - polícia federal;

II - polícia rodoviária federal;

III - polícia ferroviária federal;

IV - polícias civis;

V - polícias militares e corpos de bombeiros militares.

Nesse novo panorama constitucional, houve a redefinição do conceito tradicional de cidadania, com a atribuição de direitos e deveres ao indivíduo, não obstante a fluidez e pouca especificidade do mandamento constitucional dirigido ao cidadão e à coletividade em geral, no tocante a sua parcela de responsabilidade para manutenção da paz e tranquilidade social.

O Estado é o principal ente garantidor da segurança enquanto direito básico ao exercício da cidadania, mas a participação da sociedade, por suas instâncias representativas, mostra-se necessária em perspectiva de uma ordem constitucional definidora de um Estado Democrático de Direito.

O conceito de cidadania é relativo, pois deriva da relação entre o indivíduo e os demais componentes da sociedade e também com o próprio Estado. Assim, os direitos que preenchem o conteúdo da cidadania dependem sempre da peculiar organização política posta em determinada época e local, considerado o contexto sociopolítico respectivo (SONNENBURG, 2009, p. 13).

Leite (2006, p. 21) evidencia a ideia de cidadania já na antiguidade, em contextos sociais bastante rudimentares, organizados sob um governo central. O mesmo autor traz como exemplo as leis mosaicas constantes dos livros do antigo testamento, que denotam a regulação social do povo Hebreu, o qual concedia direitos aos indivíduos considerados cidadãos.

A doutrina identifica três estágios de evolução do conteúdo da cidadania, desde a antiguidade clássica, quando a condição de *civita* atribuía aos indivíduos direitos e deveres a serem mutuamente respeitados. Segue-se a *polis*, consistindo no direito conferido aos moradores das cidades, para participarem de negócios públicos e também de proteção contra o arbítrio estatal. Num terceiro momento, a condição de cidadão vem garantir proteção social relativa a riscos do trabalho assalariado e demais agruras sociais. (RIBEIRO, 2007, p. 526).

Pode-se assim inferir que o conteúdo da cidadania desborda em muito da mera atribuição de direitos de votar e ser votado, identificando-se claramente que significa participação política em acepção muito mais abrangente, evidenciando-se aspectos relacionados à titularidade e exercício de direitos ligados à liberdade, à democracia e à prestação social, respectivamente relacionados aos estágios de evolução do seu conteúdo: *Civita*, *polis* e social.

Nesse aspecto, Colodete, Nogueira e Gomes (2008, p. 15) aludem que “cidadania é algo muito mais amplo, e consiste, sim, na participação política, mas consiste também no exercício dos direitos e deveres que o sujeito possui. Entende-se que o conceito de cidadania é polissêmico”.

Não por acaso a Constituição de 1988 é conhecida como Constituição Cidadã. A Carta foi constituída sob forte apelo ao reconhecimento de direitos sociais, instituindo um Estado Democrático de Direito que encontra na cidadania um dos fundamentos da própria República, consoante se lê no artigo 1º.

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I – a soberania;

II – a cidadania;

III – a dignidade da pessoa humana;

IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V – o pluralismo político

A seguir, no parágrafo único do mesmo dispositivo legal, a Constituição reforça que o modelo constitucional é norteado pela participação política, instituindo a democracia participativa de forma clara e expressa: “Todo poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição”.

A Constituição Cidadã traz na sequência um extenso rol de direitos e garantias, nos setenta e oito incisos que seguem explicitando o artigo 5º, o que se verifica também ao longo de todo o corpo constitucional. Releva reforçar que o direito à segurança ganhou merecido destaque já no caput do artigo 5º, juntamente com outros direitos de igual quilate constitucional: vida, liberdade, igualdade e propriedade.

Relacionando o conceito e a significação da cidadania no modelo democrático criado pela ordem constitucional vigente, retomamos a segurança pública como tema central, dado o verificado aumento nos mecanismos de participação social e considerando a ampliação do rol de atores encarregados do delineamento e efetivação das ações necessárias à garantia da tranquilidade e ordem pública.

Marcineiro (2009) identifica o alargamento da democracia com a Constituição de 1988, o que para Lazzarini (2009) reflete em direitos humanos e cidadania, pois os conceitos e respectivos conteúdos estão umbilicalmente relacionados e imbricados, implicando-se mutuamente e influenciando quaisquer políticas públicas relacionadas à segurança e a temas adjacentes.

O que se observa diante do exposto é que desde a Constituição de 1988 ocorre no Brasil o alargamento da democracia, que se expressa na criação de espaços públicos e na crescente participação da sociedade civil nos processos de discussão e de tomada de decisão relacionados com as questões de políticas públicas (MARCINEIRO, 2009, p. 75).

Quando se trata de temas como políticas públicas e espaços públicos de participação democrática, está se tratando de questões públicas, dentre as quais encontram-se as políticas de segurança pública. Estas todavia não podem ser confundidas com políticas de segurança, temática muito mais abrangente.

Uma plano dentro de uma política de segurança contempla ações a serem efetivadas em áreas distintas, desde a área policial, passando por iluminação, urbanização e criação de espaços de convivência hígida para os jovens, educação, saúde, tratamento da drogadição e políticas sociais diversas.

Cano (2006) classifica as políticas preventivas em programas de prevenção situacional e social. A prevenção situacional tem por fim mitigar as oportunidades de ocorrência de crimes ou atos de violência em espaços determinado, por meio da intervenção direta sobre as circunstâncias e fatores que propiciam a dinâmica criminal.

A prevenção situacional pode ser exemplificativamente obtida, segundo o mesmo autor, com investimentos em iluminação pública, recuperação de espaços públicos degradados e vídeo monitoramento. A prevenção social é obtida com intervenções voltadas à mitigação

dos fatores de risco que levam à vulnerabilidade, criando maiores condições para a violência, criminalidade e suas consequências nefastas, como desigualdade social, violência doméstica, pobreza, desemprego, violação de direitos, defasagem escolar, e fragilização dos vínculos familiares (CANO, 2006).

Na área de políticas sociais, a pretensão de atingir resultados consistentes passa pelo necessário envolvimento e articulação de diferentes instâncias governamentais, das três esferas federativas e dos três poderes da república.

Para a SENASP, a expressão segurança pública significa atribuição ao Estado como entidade coletiva da tarefa de garantir um status de segurança aos indivíduos pertencentes à comunidade. Na mesma linha, a natureza pública deriva dos destinatários da política de segurança, que tem por fim garantir a incolumidade, a vida, o patrimônio e quaisquer outros bens jurídicos de todos, independentemente de qualquer condição econômica, política ou social.

A atribuição da responsabilidade e dever do Estado define que o financiamento da provisão de segurança deve se dar pelos impostos, diluindo assim os custos também entre todos os integrantes da sociedade. Verifica-se a natureza difusa da política, tanto quanto aos destinatários quanto à fonte de custeio da política de segurança.

O cidadão passa então à responsabilidade de ser também protagonista no complexo e multifacetado processo de segurança pública, ao lado dos órgãos e instituições que vêm explicitados nos incisos do dispositivo constitucional que trata da preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio.

Essa alusão à responsabilidade de todos amplia sobremaneira o paradigma antes vigente acerca da relação Estado-sociedade, o que vem ao encontro da mitigação e redefinição dos papéis desempenhados pelos Estados contemporâneos, agora não mais tão investidores, provedores ou protetores.

O grande Estado popular desenvolvimentista cedeu espaço ao Neoliberal, menor, mais regulador do que interventivo, focado em políticas essencialmente estatais, cedendo espaço para o protagonismo da sociedade, sendo necessário um rearranjo institucional e comunitário para preencher as lacunas deixadas pela ausência do Estado social.

Quando se pensa ainda em segurança como política para garantir a efetividade dos direitos e da cidadania de todos, verifica-se que a Constituição indica o tratamento da segurança como política pública, que tem como destinatários todos os indivíduos, independente de classe ou condição.

A própria complexidade inerente à multifacetada natureza das políticas sociais, torna desafiadora a implementação de políticas públicas exitosas na área da segurança, se não houver uma grande articulação e concertação entre os diversos atores sociais públicos e privados, desde a formulação e planejamento até a execução, avaliação e controle dos resultados.

A ONU chegou a ampliar ainda mais o conceito em 1994 no Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), cunhando o termo segurança humana, que englobaria dimensões física ou pessoal, saúde, alimentar, ambiental, política, econômica, comunitária, e outros atributos relacionados ao piso mínimo de dignidade e ao compromisso do Estado com os direitos humanos.

O que se vê atualmente é um modelo de segurança cujas forças policiais há muito não dão conta de sua missão constitucional, dado o recrudescimento da violência e as estatísticas alarmantes sobre crimes das mais diversas espécies. No mesmo passo, a instância judicial e o sistema prisional encontram-se infartados.

Segundo Adorno (2009, p. 11) as instituições encarregadas da segurança pública permaneceram operando segundo o mesmo modelo que o faziam há três ou quatro décadas: mantiveram práticas tradicionais de controle social, baseadas na manutenção de um cordão sanitário em torno das classes perigosas.”

No mesmo passo Saporì (2007, p. 109) desdenha a história das políticas públicas de segurança das últimas duas décadas no Brasil, referindo que se limita a intervenções governamentais espasmódicas, meramente reativas, voltadas para a solução imediata de crises que assolam a ordem pública. Não há programas planejados e, com a devida monitoração dos resultados almejados, seja na esfera estadual, federal ou municipal.

Gomes (2006, p. 18) destaca o modelo de segurança pública necessário para atender aos anseios da sociedade contemporânea:

A necessidade de melhorar a capacidade de resposta a essas novas ameaças e riscos, num contexto de redução do papel interventor do Estado e de redução da despesa pública, precipita a emergência de reformas dos sistemas e das organizações policiais, procurando maior eficiência, eficácia e economia, sem perder de vista que o Estado, enquanto detentor do monopólio do uso legítimo da força física, nas palavras de Weber, deve continuar a zelar pela garantia do respeito pelos direitos, liberdades e garantias dos cidadãos que serve.

Segundo Rodrigues (2009, p. 96), “Da antiga mentalidade militar, a polícia moderna evolui para um perfil democrático, aberto e próximo ao cidadão e à comunidade, em defesa de sua dignidade e de seus direitos”. É o modelo que se deseja de uma segurança cidadã,

adequada ao estado de direito no século XXI, que demanda ações dos órgãos de segurança baseadas em um saber técnico para o enfrentamento da delinquência.

2.2.1 A Polícia Civil

A Polícia Civil do Rio Grande do Sul é composta por Autoridades Policiais (delegados e delegadas de polícia) e Agentes da Autoridade (escrivães e inspetores), além do Cargo de Comissário(a) de Polícia, que corresponde ao final da carreira do agente e está relacionado a atividades de supervisão e coordenação dos trabalhos nas delegacias, embora subordinado ao delegado. Ao delegado cabe a direção das atividades em cada um dos órgãos policiais na execução das tarefas de polícia judiciária, o que faz conjunto com os agentes, os quais desempenham cargos mais atinentes às tarefas de execução.

O surgimento da polícia no Brasil coincide com a chegada de D. João VI, em 1808, que criou o cargo de "Intendente Geral da Polícia da Côrte (sic) e Estado do Brazil (sic)", cargo análogo ao existente em Portugal na época, no qual foi empossado como de Polícia Civil o Desembargador Paulo Fernandes Viana, que mandou colocar fitas pretas e brancas nas pontas das lanças dos policiais, como símbolo do trabalho incessante da polícia, seja dia ou noite (GIULIANO, 1957).

A Polícia foi então organizada com os seguintes cargos: um alcaide ¹⁵e um praticante, este com poder de investigação, além de funcionários encarregados de passaportes e fiscalização de estrangeiros, polícia administrativa para fiscalizar teatros e diversões públicas, registro de veículos, embarcações e fretes.

A seguir foi criado o "Corpo de Comissários de Polícia", em 1810 e, face ao aumento dos centros urbanos, em 1831, visando aumentar o policiamento, os Corpos de Guardas Municipais organizados em esquadras nos Distritos dos Juizes de Paz, tendo estes e seus delegados gravadas em suas portas a legenda "Justiça e Paz" além das armas do Império.

¹⁵ Em consulta ao dicionário Michaelis Alcaide é alcaide, sm (ár al-qaid) é: 1 Governador de castelo, província ou comarca, com jurisdição civil e militar. 2 Prefeito. 3 Oficial de justiça. 4 Denominação popular, no Estado de São Paulo, de um pássaro da família dos Traupídeos (*Tanagra pectoralis*); o mesmo que gaturamo-serrador. Fem: alcaidessa ou alcaidina (ant).

O Código de Processo Criminal de Primeira Instancia foi promulgado em 1832¹⁶, criando os cargos de Inspetores de Quarteirão, com atribuições de vigiar e advertir perturbadores da ordem pública.

Logo a seguir a Lei 261 de 1841¹⁷ reformou o Código Criminal, instituindo no município da Corte e nas Províncias, um Chefe de Polícia e respectivos Delegados e Subdelegados, de aceitação obrigatória, após nomeação pelos Presidentes de Província ou pelo Imperador. Em janeiro de 1842 o Regulamento 120¹⁸ extingue a Intendência Geral e são definidas sob chefia do Ministro da Justiça, as funções de Polícia Judiciária e Administrativa. Visando possibilitar identificação por qualquer pessoa da corte, e aludindo à atividade diuturna, os prédios policiais são pintados de branco, com portas e janelas em preto.

A força policial da Côrte (sic), foi reorganizada em 1866, com a promulgação do Decreto 3.598¹⁹, e a denominou Guarda Urbana, sendo dividida em dois Corpos, um militar e outro civil, sob ordens diretas do Chefe de Polícia.

A Lei 2.033²⁰ e o Decreto 4.824²¹, ambos de 1871 alteraram alguns aspectos, destacando-se o art. 11, § 2º do Decreto, que confere atribuição a atribuição ao Chefe de Polícia, Delegados e Subdelegados para o inquérito policial e para as diligências necessárias ao esclarecimento dos fatos criminosos.

2.2.2 A Polícia do Rio Grande do Sul

A Fundação do Presídio do Rio Grande de São Pedro e Construção do Forte “Jesus Maria-José” na cidade de Rio Grande, então sede do Governo da Província, em 1737, são o marco inicial da historia da polícia Civil do Rio Grande do Sul (FORTES, 1981).

O Brasil colônia teve as "Comandanças Militares" e os chamados Corpos Policiais, até o ano de 1761, quando o Rio Grande de São Pedro passou à categoria de Capitania e teve seu primeiro Governador Militar. Em 1780, numa sociedade eminentemente escravagista, foi

¹⁶ Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LIM/LIM-29-11-1832.htm>. Acesso em: 13 de dez. de 2015.

¹⁷ Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LIM/LIM261.htm>. Acesso em 13 de dez. de 2015.

¹⁸ Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LIM/LIM-29-11-1832.htm>. Acesso em: 13 de dez. de 2015.

¹⁹ Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-3598-27-janeiro-1866-554213-publicacaooriginal-72693-pe.html>>.

²⁰ Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LIM/LIM2033.htm>.

²¹ Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Historicos/DIM/DIM4824.htm>.

oficializado o cargo de capitão-do-mato, com a atribuição de caçar escravos fujões (GIULIANO, 1957).

Em 1824, a Carta Constitucional do Império²² e sua alteração pela Lei 16, deu às Assembléias Legislativas das Províncias a competência para legislar sobre a Polícia e logo, em 1831, é criado o Código de Posturas Policiais, regendo o perímetro urbano da cidade (GIULIANO, 1957).

No ano seguinte, foi atribuída aos Juízes de Paz, escolhidos pela população dos municípios, autonomia e poderes de Polícia Judiciária, pelo Código do Processo Criminal Brasileiro de 1832²³. A seguir foi empossado o chefe da Polícia da cidade de Porto Alegre, e em 1835 a Lei Provincial nº 2 de, cria duas casas de correção, em Porto Alegre e em Pelotas.

A primeira Força Policial da Província, intitulada Guarda Cívica foi criada pela Lei Provincial nº 7, de 18 de novembro 1837, com um efetivo de 344 praças e 19 oficiais. Em sua organização, as funções, vencimentos respeito e disciplina eram similares ao exército.

No ano de 1841 a Lei 26.124, que oficializou as Polícias das Províncias refere que “Os Chefes de Polícia serão escolhidos d’entre os Desembargadores, e Juízes de Direito: os Delegados e Subdelegados d’entre quaisquer Juízes e Cidadãos: serão todos amovíveis, e obrigados a aceitar”. O Regulamento nº.12025, por sua vez, criou os “Inspetores de Quarteirão” e definiu polícia administrativa e judiciária, estabelecendo suas distinções.

Aos 18 de maio de 1842 nasceu a polícia civil gaucha, e toma posse o primeiro Chefe de Polícia da Província de São Pedro do Rio Grande do Sul, Dr. Manoel Paranhos da Silva Vellozo, cujo mandato foi até 1844.

Em 1889 foi implantada a República no Brasil é implantada, sendo criada a bandeira republicana cujo lema é “Ordem e Progresso”. A família real é banida do país, as Províncias passam a Estados e o Marechal Câmara assume a presidência do Rio Grande do Sul. Ainda em nível nacional, ocorre a cisão entre Igreja e o Estado e o casamento civil é instituídos.

Em 16 de novembro de 1889, o Dr. João de Barros Cassal, governador interino e deputado toma posse como primeiro Chefe de Polícia da Província da fase Republicana, sendo a seguir instituída a Guarda Cívica do Estado, em substituição à Força Policial. Três anos depois, em 1892, foi criada a Guarda Municipal, que exigia idade entre 18 e 45 anos,

²² Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao24.htm>.

²³ Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LIM/LIM-29-11-1832.htm>.

²⁴ Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LIM/LIM261.htm>.

²⁵ Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Regulamentos/R120.htm>.

alem de robustez, moralidade e outros atributos. Ainda em 1892, a Guarda Civil transformada em Brigada Militar, integrada por 1265 servidores.

A Polícia Civil do Estado Polícia Civil, teve sua organização estabelecida pela Lei nº. 11 de 1896 que estabeleceu a distinção entre policia administrativa e policia judiciária, sendo a primeira exercida pelos “Ratos Brancos”, em alusão a sua vestimenta, e consistente na cobrança de leis e ordens em benefício do bem estar individual, classista e coletivo em âmbito municipal; a segunda cabia a investigação dos crimes objetivando instruir o processo criminal. Ainda em 1896 foi fundado no âmbito da policia civil o Serviço Médico Legal.

As Guardas Municipais acabaram extintas pelo Presidente do Estado Getúlio Dornelles Vargas, por meio do Decreto 4.256/29 Assim, em 21 de Janeiro de 1929 nascia a Guarda Civil, que junto com a Guarda de Trânsito, compunha a Polícia Civil (POLÍCIA CIVIL, RS).

A Guarda era estruturada em quatro seções, e tinha a finalidade de executar serviço de vigilância, controlando os serviços de higiene e instrução, protegendo a vida a moral e a propriedade. Era composta de 409 integrantes, e o primeiro Comandante foi o Capitão Agenor Barcellos Feio.

O Decreto 6.880 de 1937 organiza a Polícia como Carreira do Estado, prevendo inclusive a instituição da Escola de Polícia, para formação de servidores policiais aprovados em concurso público.

A Escola de Polícia funcionou por dois anos e chegou a realizar um concurso para Agentes e outro para Delegados. Nesse período foi dirigida por Plínio Brasil Milano (hoje patrono da Polícia Civil) e João Martins Rangel, e estava vinculada à Diretoria de Investigações e Serviços Preventivos da Repartição Central de Polícia. Nos anos seguintes a Escola de Polícia figurou apenas na Legislação.

Ainda em 1937 foi criado D.O.P.S, serviço secreto que funcionou por 45 anos, encarregado da Ordem Política e Social, tendo a partir do Decreto 7.601 de 1938, agregada atribuição também para o controle de armas e munição.

O mesmo Decreto 7.601 estruturou a Polícia Civil, com a criação de diversos órgãos: Delegacia Especial de Segurança Pessoal e Vigilância, Delegacia Especial de Costumes, Delegacia de Trânsito e Acidentes, Delegacia de Entrada, Permanência e Saída de Estrangeiros, Delegacia de Atentados à Propriedade e a Repartição Central de Polícia.

A primeira ação da Defesa Civil no Estado do Rio Grande do Sul ocorreu por conta de uma grande enchente ocorrida em abril de 1941, que atingiu milhares de pessoas. No

comando do Delegado Plínio Brasil Milano, em 1941 foram salvados, transportados, vacinados, alimentados e protegidos de saques e do terror milhares de habitantes da capital que ficaram sem trabalho e tiveram suas casas e ambientes de trabalho invadidos pelas águas do Guaíba, as quais cobriram também praças e avenidas, trazendo o caos para a capital.

Na década de 1940 foram criados ainda, pelo Decreto 1.199 de 1946, modificado pelo Decreto 1.466 de 1947, diversos órgãos de segurança, podendo ser citados a Diretoria Estadual do Trânsito, a Diretoria Estadual de Segurança Social e Econômica Popular, o Instituto de Polícia Técnica e o Conselho Superior de Polícia.

Já na década de 1950, a Diretoria de Rádio Comunicações foi instituída pela Lei nº 1.195 e o primeiro Estatuto dos Servidores da Polícia é publicado em 1952. A Estrutura da Polícia Civil ganha nova organização com a Lei 2027 de 1953, criando a Delegacia de Estrangeiros, subordinada ao DOPS e o Departamento de Polícia Civil do Estado do Rio Grande do Sul. Por ocasião dessa reestruturação, presídios e anexos restaram desvinculados da Polícia Civil. Nesse período foi criada a Delegacia Especializada para Menores, com o Decreto 5634 de 1954.

A Lei 3013 estruturou as carreiras de Delegado, Escrivão, Inspetor, Motorista Policial, Guarda Civil e de Trânsito, além do ingresso para cargos de Perito Criminalístico, Químico Perito Criminalístico, Engenheiro Perito Criminalístico, Datiloscopista, Papiloscopista, Fotógrafo Criminalístico, Rádio Telegrafista, Médico Legista e Auxiliar de necropsia far-se-ão mediante certificado de aprovação nos respectivos cursos da Escola de Polícia.

A Escola de Polícia reiniciou suas atividades em 31 de agosto de 1957, dirigida pelo Delegado Octacílio Gonçalves da Silva Filho, formando em 1958 nove (09) Escrivães, trinta e oito (38) Inspetores e quarenta e seis (46) Delegados de Polícia. Em 1960 a Escola de Polícia volta-se à atualização e aperfeiçoamento dos servidores ainda não estruturados em carreira, capacitando-os e revisando conhecimentos para a atividade policial.

Em 1965 foi criada a Superintendência dos Serviços Policiais, a partir da ampliação da Secretaria de Estado dos Negócios da Segurança Pública é criado um dos departamentos mais importantes da Polícia Civil até os dias atuais, o Departamento de Polícia Metropolitana – DPM. Surge nesse ano também uma prestadora de serviços de saúde, a UGAPOCI - União Gaúcha dos Policiais Civis.

Em 1967 a Guarda Civil é extinta pelo Decreto 18.501, de 2 de maio e em 1970 ocorre a formação de quarenta e duas (42) mulheres policiais, dentre duzentos e oito (208) alunos do curso de investigador de polícia.

As primeiras mulheres tiveram acesso à Polícia Civil do RS em 1970 em um concurso para investigador de polícia, que formou quarenta e duas (42) policiais femininas, num universo de duzentos e oito policiais formados naquela ocasião.

Em 1971, a Lei 6.194 um novo Estatuto para a Instituição, modificando os requisitos para ingresso na carreira, sendo necessário curso de Direito ou ao menos estar cursando o 4. ou 5. ano da faculdade de Direito para ingressar como Delegado de Polícia. Para os cargos de Inspetor e Escrivão de Polícia, Inspetor de Diversões Públicas e Radiotelegrafista Policial, era exigido certificado de conclusão do primeiro ciclo do curso secundário - hoje ensino médio. Para os cargos de Investigador e Mecânico policial, bastava conclusão do curso primário.

Em 1976 foi criado um centro de operações policiais no âmbito Departamento de Polícia Metropolitana em Porto Alegre, e a Lei 7.059, vem complementar as normativas da Escola de Polícia e o diploma de bacharel em direito é reafirmado como requisito para posse do Delegado de Polícia.

Na década de 1980 a PC iniciou o processo de informatização e passou-se a exigir certificado de conclusão do segundo (2º) grau - hoje ensino médio, para os cursos de formação de Inspetor e Escrivão de Polícia, Rádio-telegrafistas e Inspetor de Diversões Públicas. Para o cargo de Investigador exigia-se então a conclusão do primeiro (1º) grau - ensino fundamental.

Nesse período é fundada uma entidade representativa dos policiais, o Sindicato dos Escrivães, Inspetores e Investigadores de Polícia - RS (UGEIRM) e em 1985 é criado o primeiro Posto Policial para Mulher, sediado na capital, com atribuição de preservar, incentivar proteger as denúncias femininas, sob comando da inspetora de Polícia – Helena Santos de Souza. A seguir surgem postos de atendimento para mulheres em todo o Estado, o que fomenta necessidade de fazer ingressar mais mulheres policiais, visando e delegadas para chefiar os serviços policiais nesses postos.

A Escola de Polícia forma então, em 1987, uma turma com 12 Delegados de Polícia, dentre os quais três mulheres Delegadas, que vem a ser as primeiras delegadas de polícia do Estado do Rio Grande do Sul.

Logo os postos de atendimento para mulheres são transformados em Delegacias da Mulher, e a disciplina de Direitos Humanos passa a fazer parte dos cursos de formação da Escola de Polícia, com grande destaque. A Escola tem o nome alterado para Academia de Polícia Civil, por ocasião da Constituição Estadual de 1989.

Em 1994 a Polícia Civil passa a contar com um Departamento Estadual de Investigações do Narcotráfico visando combater o tráfico de drogas ilícitas e outros órgãos especializados, como Delegacia de Proteção ao Idoso, a Divisão para Criança e Adolescente, a Delegacia de Atendimento ao Turista, o Grupo Tático Especial, o Departamento Estadual de Trânsito, o Departamento de Investigações Criminais, o Departamento Estadual de Repressão aos Delitos de Trânsito, o Departamento de Polícia Judiciária de Trânsito, Departamento Estadual da Criança e do Adolescente, o Conselho de Administração Superior e a Corregedoria Geral.

Em 1997 a Lei 10.994, trata da organização da PC e estabelece como Patrono o delegado Plínio Plínio Brasil Milano que Dirigiu a Escola de Polícia em 1937 e foi coordenador da Defesa civil Durante a grande enchente de 1941. A Lei 10.994 fixa também a data de 3 de dezembro como o dia da Polícia Civil; determina, como símbolos, o Hino, a Bandeira, o Brasão e o Distintivo; e como princípios, a unidade de procedimentos, hierarquia e disciplina.

O mesmo instrumento legislativo acima referido ainda amplia os requisitos para o ingresso aos cargos de inspetor, escrivão e comissário do quadro pessoal da Polícia Civil gaúcha, passando a exigir curso superior, o que eleva o nível do quadro de policiais do Rio Grande do Sul.

Em 2001, pela primeira vez na história uma mulher assume o cargo de Delegada Regional, na cidade de Lajeado, tratando-se da Delegada Elisabete Cristina Barreto Muller, com atribuição de coordenar as atividades policiais em 59 municípios. O perfil da novel delegada Regional denota os novos tempos da Instituição PC, Professora Universitária na área de Direito Penal e defensora do combate à violência contra mulher e adolescente, é agraciada em 2008 com o Troféu Ana Terra, como distinção ao papel desempenhado.

Em 2004 a Lei 12.012 passa a fixar o cargo de Comissário como o final da carreira para Escrivães e Inspectores de Polícia.

Segundo dados de dezembro 2015 do Departamento de Administração, o contingente policial é formado por 451 Delegados, 274 Comissários, 2418 Escrivães, 24881 Inspectores, 540 Investigadores de Polícia que atuam em delegacias, postos de atendimentos, cartórios, divisões, departamentos, conselhos e entidades de classe nas mais longínquas localidades do Estado servindo, protegendo e garantindo os direitos humanos.

Para o ex-secretário nacional de segurança pública, Ricardo Balestreri (1998, p. 7)

1ª - O policial é, antes de tudo um cidadão, e na cidadania deve nutrir sua razão de ser. Irmana-se, assim, a todos os membros da comunidade em direitos e deveres. Sua condição de cidadania é, portanto, condição primeira, tornando-se bizarra qualquer reflexão fundada sobre suposta dualidade ou antagonismo entre uma “sociedade civil” e outra “sociedade policial”.

Além da persecução penal na fase policial, bem como toda a parte histórica acima referida, modernamente cabe à polícia civil agir enquanto Estado na prestação de serviço ao usuário e ainda na atividade meio, consistente na gestão administrativa de sua própria estrutura funcional hierarquicamente estruturada.

Atualmente a Polícia Civil conta com nove departamentos, além do Gabinete de Inteligência, Conselho Superior, Corregedoria e Academia de Polícia, que tem o mesmo *status*. No interior, o Estado é dividido em vinte e nove regiões policiais, cujas sedes titularizam delegacias de polícia regionais (PC/RS).

Nos últimos trinta anos, a despeito do progressivo aumento da criminalidade, não houve incremento no número de policiais civis. Pelo contrário, podemos verificar número inferior do que o existente há três décadas. Essa desproporção na relação entre o número de servidores e a quantidade de ocorrência repercute de forma nefasta na relação de trabalho, tanto sob a ótica da eficiência na prestação do serviço, como pelo fator motivacional negativo. A carga de trabalho passa a ser tão maior quanto o nível de cobrança por parte da sociedade e instâncias internas superiores.

Verifica-se, por todo o exposto que a mulher ganhou espaço na Polícia Civil em 1970, em um concurso para investigador de polícia. Na ocasião ingressaram as primeiras das muitas mulheres que fazem parte da instituição policial nos dias atuais, laborando ao lado dos homens na árdua mas gratificante atividade de polícia.

3 MÉTODO

O presente estudo classifica-se como de abordagem qualitativa. Beuren (2004) salienta que as pesquisas qualitativas permitem análises mais aprofundadas em relação ao objeto de pesquisa e estudo, sendo portanto uma forma bastante adequada para se conhecer a natureza de um fenômeno social.

Na sequência serão apresentadas as fontes de evidência, unidades de análise e os procedimentos de análise dos dados.

3.1 FONTES DE EVIDÊNCIA E UNIDADES DE ANÁLISE

A coleta de dados foi realizada a partir de diversas fontes de evidências fazendo-se uso de dados primários e secundários. Os dados primários foram coletados por meio de entrevistas com delegadas e servidoras policiais do Estado do Rio Grande do Sul e os dados secundários a partir de documentos, relatórios de pesquisas e registros da Polícia Civil do Estado, o que encontra amparo científico em Denzin (1989).

Para a realização das entrevistas foi elaborado um roteiro para observação (Apêndice A) e um instrumento flexível composto com perguntas abertas (Apêndice B), que possibilitaram ao entrevistado discorrer sobre pontos relacionados à temática central do estudo (SANTOS, 2005). O roteiro foi baseado nas notas referenciais e também na realidade vivida pelas servidoras entrevistadas. Para tanto, foram realizadas dez entrevistas. Destaca-se que foi realizado pré-teste com três profissionais com perfil adequado para pesquisa, os quais depois foram complementados e integram o resultado final ao lado dos demais achados da pesquisa.

A entrevista semiestruturada é:

(...) aquela que faz parte de certos questionamentos básicos, apoiados em teorias e hipóteses, que interessam à pesquisa, e que, em seguida, oferecem amplo campo de interrogativas, fruto de novas hipóteses que vão surgindo à medida que se recebem as respostas do informante. Dessa maneira, o informante, seguindo espontaneamente a linha de seu pensamento e de suas experiências dentro do foco principal colocado pelo investigador, começa a participar na elaboração do conteúdo da pesquisa (TRIVIÑOS, 2007, p. 146).

Para manter a sigilo, sem prejudicar a veracidade da pesquisa, foram codificadas as entrevistadas que serviram como unidades de análise, passando a serem denominadas as delegadas sob os códigos DELTA1, DELTA2 e DELTA3; e agentes policiais - as escritãs e

inspetoras - sob os códigos ALFA1, ALFA2, ALFA3, ALFA4, ALFA5, ALFA6, ALFA7. Destaca-se que foi utilizado o mesmo instrumento para ambas, embora tenham sido captadas realidades diversas em razão de que são funções distintas.

A escolha dos sujeitos da pesquisa teve como objetivo proporcionar a maior abrangência possível do estudo. Assim, observado o critério de acessibilidade, foram eleitas unidades de análise em diferentes regiões e cidades, com cargos, funções e tempos de serviço distintos.

Ainda levou-se em conta a característica do destaque profissional em cidades, funções e regiões distintas, que teve como por objetivo pluralizar o ambiente de coleta da pesquisa, para captar diferentes realidades frente às peculiaridades locais de cada região do Estado do RS.

Foram entrevistadas servidoras que desempenham funções diversas na estrutura dos órgãos policiais, visando colher percepções de realidades distintas no ambiente organizacional. As entrevistas foram gravadas, mediante autorização das entrevistadas, possibilitando levantar o maior número de evidências.

Tanto as entrevistas quanto as observações foram realizadas pelo pesquisador, no período de primeiro de dezembro de 2015 a dez de fevereiro de 2016. Todas as entrevistas foram transcritas e codificadas, realizando uma análise de conteúdo das principais evidências expostas, tendo como base as categorias de análise que formam o conceito de trabalho decente da OIT. Na figura 4 apresenta-se as categorias da OIT.

Figura 4 - Categorias da pesquisa conforme a OIT.



Fonte: Elaborado pelo autor.

As observações foram realizadas *in loco*, a partir das visitas às unidades policiais e entrevistas com as servidoras, o que segundo Triviños (2007, p. 154) "satisfaz as necessidades principais da pesquisa qualitativa, por exemplo, a relevância do sujeito, da prática manifesta do mesmo e ausências total ou parcial, de estabelecimento de pré-categorias para compreender o fenômeno que se observa".

O pesquisador buscou estar atento às características regionais e do município onde se situava o órgão de lotação das entrevistadas, a começar pela situação socioeconômica e pelos números relativos à criminalidade local. As principais evidências das observações, estão relacionadas à estrutura de trabalho e recursos humanos, que seguem condições prediais, limpeza, equipamentos, viaturas, armamento, número de policiais lotados na delegacia, estrutura de comando e outros aspectos.

3.2 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DOS DADOS

Por se tratar de uma pesquisa qualitativa, a interpretação dos dados foi realizada utilizando-se o procedimento de análise de conteúdo (BARDIN, 2009).

A análise foi desenvolvida por um processo de sistematização progressivo e analógico, com abordagem indutivo-constitutiva (MORAES, 1999) levando à categorização dos dados. Seguindo Vergara (2005), as categorias foram rearranjadas durante o andamento do estudo.

As etapas de análise de conteúdo, conforme Dellagnelo e Silva (2005) são organizadas em: (i) pré-análise; (ii) exploração e análise do material; (iii) interpretação.

- Para este foram seguidas as etapas sugeridas por Moraes (1999):
- Preparação das informações (seleção e codificação);
- Unitarização ou transformação do conteúdo em unidades de análise;
- Categorização ou classificação das unidades em categorias;
- Descrição.

A seguir apresenta-se os resultados da pesquisa e análises.

4 RESULTADOS E ANÁLISES DA PESQUISA

As próximas seções são referentes aos resultados da pesquisa. Inicialmente são registradas as observações gerais e mais significativas ao pesquisador quanto aos órgãos policiais visitados durante o processo de pesquisa. Logo a seguir são apresentados os resultados das entrevistas, em quadros com os achados que apresentam maior pertinência e relevância para cada um dos indicadores pesquisados. Ao final é realizada a análise de cada um dos indicadores frente ao cenário do trabalho da mulher policial encontrado.

4.1 OBSERVAÇÕES DO PESQUISADOR NAS DELEGACIAS

Conforme mencionado no método, a observação levou em conta os seguintes aspectos: prédio, viaturas, funcionários e condições de trabalho.

Da observação realizada quanto aos órgãos policiais e respectiva estrutura material e humana, restou evidenciado que em geral as delegacias apresentam bom aspecto, com climatização, boa distribuição e ambiente de trabalho adequado ao serviço, tanto para os servidores policiais quanto para o atendimento do público.

Excepcionam-se contudo alguns órgãos policiais, tanto negativa quanto positivamente no cenário da pesquisa. Alguns não contam com as condições ideais quanto à apresentação - pintura externa, interna e condições gerais degradadas, além de distribuição de cômodos inadequada para comportar o volume de serviço e o número de pessoas que transitam diuturnamente. Outras se destacam positivamente, podendo ser citada a delegacia da zona sul da capital, bem localizada, em prédio arejado e bem distribuído internamente e bem suprida de recursos materiais, o que redundava em condições muito favoráveis para o trabalho e o atendimento do público.

Quanto ao material de trabalho, verifica-se que a maioria das delegacias está devidamente climatizada e tem disponíveis viaturas, computadores, impressoras, armamento e outros equipamentos em número e condições razoáveis, embora não ideais, permitindo o exercício da atividade policial a contento. Destaca-se nesse ponto a delegacia de Itaquí, que conta com seis viaturas para um efetivo de oito policiais.

Com referência ao quantitativo de recursos humanos, foi observado o principal problema da Polícia Civil na atualidade; a maioria dos órgãos visitados conta com efetivo abaixo da metade prevista, segundo a observação realizada nas delegacias. A situação pode

ser bem ilustrada pela delegacia de São Pedro do Sul, que tem lotação prevista de vinte e um (21) policiais²⁶, mas conta atualmente com apenas cinco, tendo apenas dois servidores efetivamente trabalhando no dia da entrevista, em razão de férias e outros afastamentos que tornam o efetivo ainda mais precário nos meses de do período de férias de verão.

4.2 ANÁLISE A PARTIR DOS INDICADORES DO TRABALHO DECENTE DA MULHER POLICIAL

Nesta seção serão apresentados e analisados os resultados das evidências da pesquisa no que refere-se aos indicadores que a OIT elencou para aferir o trabalho decente.

4.1.1 Oportunidade

Quadro 4 - Principais evidências extraídas das entrevistas no critério Oportunidade.

DELTA1	<p>(no concurso) ...a gente fazia uma prova um pouquinho diferenciada dos homens né... Eu achava que seria mais difícil porque pensava muito na prova física né... que tinha uma prova física... eu acreditava que os homens teriam mais facilidades... também tinha outras coisas assim... pensava que tinha psicotécnico... sei lá... vão barrar mulher... vão dar um jeito de tirar fora... na minha turma na ACADEPOL era também... cinquenta por cento eram mulheres... é... então... eu acho que foi...</p> <p>Dentro da ACADEPOL eu achei que foram... um pouco mais difíceis pras mulheres porque lá não tinha essa distinção que a gente sentiu na prova física pra entrar... então isso atrapalhava um pouco e... e não se verificava uma adequação pra esse tipo de situação ... tanto que assim... não tinha essa de tá com TPM de tá com algum outro tipo de problema... tinha colegas grávidas que tinham que fazer prova física também... tinham que fazer todas as atividades...</p> <p>... porque mulher sofria um pouco mais de pressão... pra mostrar que ela tinha capacidade de tá ali... então eu acho que lá a igualdade foi formal...</p> <p>eu acho que não... não... as oportunidades não são iguais... eu acho que é uma visão cultural mesmo... que já vem ainda dessa questão da polícia ser masculinizada... muitos anos... que é uma coisa que... tá mudando né... tá melhorando... hoje a gente já vê uma flexibilização</p> <p>Eu achava que a mulher podia entrar e mudar esse cenário...</p>
DELTA2	<p>Eu pensei em concurso, mas eu estava fazendo concurso numa área que eu não gostava, que era trabalhista. E aí quando eu me separei que eu vim embora pro RS aí eu comecei realmente a pensar em fazer concurso na área mais da área penal, porque eu sempre gostei, ou era MP ou era polícia... Surgiu como oportunidade.</p> <p>(na carreira policial) Menos oportunidades (do que para os homens)... fica mais limitado... por exemplo, delegacia da mulher, eu gosto do que eu faço, mas pelo fato de ser mulher já tem uma delegacia destinada pra ti que é a delegacia da mulher e ninguém te pergunta se tu quer ir ou gosta desta delegacia. Por exemplo, a DEFREC é uma delegacia que eu provavelmente nunca vá assumir, embora eu tenha certeza que eu poderia assumir.</p> <p>(mulher na parte operacional?) Eu acho que sim, que tem muitas mulheres que sim, eu até acabei</p>

²⁶ Informação colhida na observação na delegacia de São Pedro do Sul.

	<p>tendo o perfil de ficar na delegacia da mulher, como eu fiz muito trabalho aqui eu acabei gostando e gosto de fazer, mas eu acho que poderia ter feito outros trabalhos...</p> <p>E isso como já é “um trabalho direcionado à mulher” e a gente sabe que a delegacia da mulher também dentro das estruturas é uma delegacia discriminada, mesmo que eu morra trabalhando, o trabalho não é tão valorizado como se eu trabalhasse na DEFREC que é uma delegacia operacional.</p> <p>Se eu fizer uma grande operação aqui que envolva mulher, eu jamais vou ser valorizada (internamente), fora pela comunidade que valoriza, pela chefia como se eu fizesse uma operação de tráfico.</p>
DELTA3	<p>Queria segurança... queria terminar a minha faculdade de Direito... na época a Polícia dava a oportunidade de trabalhar meio turno...Foi o concurso que entrou... É... oportunidade...</p> <p>era um trampolim na época... pensei...vou fazer ... vou formar em Direito... depois vou fazer um concurso pra promotor... juiz... a Polícia me dava essa oportunidade de trabalhar e poder fazer faculdade... e aí o que aconteceu... surgiu o concurso...</p> <p>(Teste físico) Pras mulheres era menor a corrida... do que pros homens... o tempo era menor... quer dizer... havia aquela coisa específica praquilo que a mulher podia fazer...</p> <p>Treinei muito pro concurso... foi terrível... porque recém tinha ganho um filho... tava amamentando...eu precisava provar que eu era competente.</p> <p>(em 1982) então realmente nós entramos numa época bem difícil... de aceitar a mulher na instituição... houve um pouco... no início... até dentro da própria academia... de discriminação...</p> <p>como Delegada a gente foi pioneira... porque havia muito poucas mulheres na Polícia na época que eu entrei... acho que três por cento... a maioria eram no administrativo e investigadoras... inspetora... meia dúzia...</p> <p>em um ano eu me apaixonei pela Polícia...eu gostei da atividade... de fazer um serviço que tu presta aos outros... é aquela coisa que a gente não consegue entender... aquela atividade... aquela coisa...não era repetitivo...</p> <p>...era dinâmica...então esse dinamismo na Polícia foi que me encantou...um dia não é igual ao outro... uma ocorrência não é igual a outra...as pessoas... eu não sofri o que eu sofria no banco... eu passei a ter um respeito que eu não tinha fora dela...</p> <p>Nessa época fui promovida por merecimento... não cheguei a comissária... cheguei assim à terceira...</p> <p>(funções desempenhadas como agente) tudo...secretaria...de cartório ...e de investigação...</p> <p>(igualdade de oportunidades) Tinham... o carro deles era melhor...</p> <p>(E em operações policiais)... Eles é que iam... nós íamos só quando tinha criança quando tinha que conversar com mulher...</p> <p>(E quando era uma operação quente) ficava sempre (de fora)...Porque eles queriam tipo uma proteção... mulher não foi feita...teve um Delegado meu que disse que mulher foi feita pra ficar em casa no forno...Eu acho que era quase uma proteção das mulheres...cultural...fica na secretaria... fica no cartório... pra participar de uma investigação... meia dúzia que enfrentaram os Delegados... porque havia uma autoridade muito mais forte do que hoje... eles eram muito mais autoritários... não havia muita democracia entre Delegados e Agentes... havia um distanciamento muito grande...</p> <p>Alguns machismos... pra me organizar com os colegas Delegados foi muito pior...</p>

	<p>(Oportunidade na carreira) havia uma questão política muito mal administrada na Polícia, de não olhar o profissionalismo e sim a amizade... isso eu vi durante a minha vida na Polícia... valia a amizade...e não era analisado...merece por ser profissional... ... eu assumi a DEFREC em Pelotas... não teve discriminação nesse sentido... em hipótese alguma...</p> <p>(Hoje, tem mais ou menos oportunidade) Tem mais oportunidade... Elas se equilibram...é que na minha época foi muito duro... éramos muito poucas...</p>
ALFA1	<p>Sou de família muito pobre, eu trabalhava pra poder pagar meus estudos e ainda inclusive tenho pago até hoje o crédito educativo... eu na verdade queria ter uma faculdade eu sabia que direito ia ser bom pra mim porque poderia fazer concursos que era o meu objetivo</p> <p>Depois que eu comecei a ter direito penal, eu nunca esqueço do delegado Leonel Carivali... ele começou a contar pra nós como era a vida de policial e foi um incentivo pra mim, despertou essa área do direito penal</p> <p>Eu pensava em fazer ou pra delegada de polícia ou pra escrivã ou inspetora. Ai quando surgiu eu fiz eu lembro que era muito difícil a prova, e ai passei, mas não tive muito tempo pra estudar</p> <p>(pai) Ele gostou, sempre me apoiou. Minha mãe que sempre foi contrária, meu irmão já era militar. Em função do perigo.</p> <p>(no teste físico) A prova física sim. Por causa das barras né... dificultou...foi o último concurso com a barra. Eu lembro que era uma turma de trinta que compareceram pra fazer e reprovava umas vinte ou mais... eu senti que foi pra discriminar. Não achei que fosse passar.</p> <p>(psicotécnico) Na minha turma eu só lembro das mulheres reprovadas. Algumas conseguiram ser nomeadas depois. Algumas não tiveram explicações do motivo de ter sido reprovadas.</p> <p>(discriminação?) Não era oficial, mas tinha uma orientação que quem estivesse em licença maternidade não poderia se inscrever pra operação. Por ter ficado muito tempo já fora... Deixei de me inscrever porque eu teria ficado seis meses de licença e teria que dar oportunidade pros outros que ficaram... na operação verão pra ganhar diária. O pessoal que organizava me deixava fora porque achava que eu estava de folga por ser plantonista</p>
ALFA2	<p>(oportunidade) não... não muda nada... (prova física) é diferente né... eu acho que era adequada... (parte psicológica) eu também acho que era adequada...</p> <p>Tem certas coisas que parece que tu tem que provar que tu sabe fazer aquilo ali... né... e eu acredito por ser mulher...</p> <p>Eu acredito que foram iguais as oportunidades... o que a gente vê e eu vou dizer assim... eu já senti desde o início... é que o colega não vem conversar contigo sobre um... uma investigação... né... porque tu é mulher...</p> <p>(igualdade de oportunidade para subir na carreira) exatamente...</p>
ALFA4	<p>(atividade policial) era mais relacionada ao masculino... eu até me surpreendi de quando eu entrei na academia de ter muitas, tantas...mulheres... aham... acho que a... grande maioria...uns trinta quarenta na sala... mais mulheres do que homens...</p> <p>foi mais pela oportunidade... eu acho que... busca de crescimento... busca de... de melhorar...</p> <p>eu especificamente eu nunca tinha pensado em ser polícia na minha vida né... e foi mais porque... saiu concurso... surgiu a oportunidade e eu fui fazer... e não esperava passar realmente... no final eu acho que era pra ser que acabei passando em todas as fases né...</p> <p>o salário era... pra mim... da onde eu tava e pra onde eu ia ir...</p> <p>(nessa comunidade o salário) é... é bom... é bom... comparado com o da grande maioria sim...</p>

ALFA3	<p>trabalhei por... oito anos e meio como professora...</p> <p>então a carreira policial me motivou devido... ter pessoas na família... e hã... foi me... sempre me instigou é a carreira policial... principalmente a carreira da parte investigativa...</p> <p>é... sempre... e sempre me motivou... assim... era... eu já tava cansado com o magistério... já pra mim assim o magistério já tinha saturado e a carreira policial sempre instigou desde a... da época da faculdade... né... então... em vez de me direcionar para o curso de direito... no fim... por problemas financeiros enfim... e demais fatores assim... e fui seguir a carreira do magistério... até que eu consegui então entrar... cursar... fazer concurso né...</p>
ALFA5	<p>meu primeiro estágio na faculdade foi na corregedoria de polícia... desde ali eu conheci o trabalho embora...depois eu trabalhei como assessora no Ministério Público... fui CC dois anos e meio lá...</p> <p>como era uma força tarefa a gente trabalhava junto com a polícia civil naquelas função dos caça níqueis... bingos e coisa... então eu sempre tive contato...dois anos e meio (no MP)...mais dois anos de estagiária...</p> <p>enquanto eu era CC teve o concurso... aí eu fiquei... pedi exoneração e quando... logo... um pouquinho antes de eu começar a academia...</p> <p>quero a área da polícia... vou continuar estudando, mas pra delegado... eu acho que foi no meu primeiro estágio, que eu conheci o trabalho...</p> <p>(Tentou outros concursos?) não cheguei a fazer...</p> <p>(diferença de oportunidades?) eu acho que não... foi tranquilo até porque na ACADEPOL as provas por exemplo físicas elas tão diferenciadas... pra mulher e pra homem... barra... essa função...</p>
ALFA7	<p>Por ser um concurso público, acredito que sim. Inclusive foram respeitadas as peculiaridades físicas de cada um, quanto ao teste físico.</p> <p>Quanto a progressão na carreira decorrente de promoções acredito que seja respeitado, principalmente quando se tratar de tempo de serviço, porém, relativo à assunção de cargos penso que os homens são mais considerados para alguns cargos, principalmente de Chefia e por consequência, haverá casos de promoções por merecimento nos quais homens que assumiram tais chefias, sejam beneficiados.</p>
ALFA6	<p>Oportunidade sendo mulher) Eu não tive dificuldade nenhuma.</p> <p>(Oportunidades na academia em relação aos homens) Foram as mesmas.</p> <p>É claro que a gente tem um pouco de dificuldade porque, sendo mulher, nunca atirou nem nada, então assim não me faltou oportunidades.</p> <p>Olha, eu sempre fui doméstica, eu fui de uma família muito pobre e então tive que lutar muito, eu sempre fui doméstica, mas continuei assim fazendo magistério. Daí quando eu me formei tinha 22 anos no magistério, e daí optei pra trabalhar em salão pra continuar pagando alguns estudos, alguns cursos que eu fazia por fora, até que eu me formei cabeleireira. Eu trabalhei até meus 32 anos, foi quando eu fiz o concurso pra Polícia Civil e daí passei.</p> <p>eu tive apoio de um delegado que era meu cliente de salão, que eu era cabeleireira. Ele sempre me deu força, a esposa dele me deu força, e quando saiu o concurso que era o último a exigir só o segundo grau eles me deram muita força, eles me ajudaram, ele me deu aula, ele, assim, foi meu apoio.</p> <p>Eu nunca tinha assim pensado em ser polícia, porque eu não tenho ninguém da família policial, eu sempre fui cabeleireira, mas como eu tinha amigos na polícia, assim, o próprio delegado Gilberto dos Santos Araujo, a mulher dele também era minha cliente, os dois eram, então</p> <p>eles foram me incentivando e eu pensava sempre "Não vou ter chance", eu tenho só o segundo grau, nunca tinha conseguido fazer uma faculdade e ela, a mulher dele, principalmente, me</p>

	incentivou muito e disse "Não, tu vai fazer e tu vai conseguir porque tu é forte", ela conhecia assim meu perfil e tal e me encaminhou ele, ele me deu aula, aula de garagem, assim, que foi tudo, foi tudo que eu precisava, quando eu fiz o concurso assim eu sabia.
--	--

Fonte: elaborado pelo autor.

O critério oportunidade de emprego (e no emprego) revelou-se muito importante nesta pesquisa, pois foi referido por praticamente todas as entrevistadas, como sendo a principal circunstância que as levou à carreira policial (Quadro 4). Isso já explica e corrobora a intenção da OIT, ao elencar a oportunidade como primeiro dos indicadores do trabalho decente.

Da análise do indicador relativo a oportunidades de ingresso na polícia, em paralelo às evidências coletadas na observação junto às entrevistadas, cabe destacar que todas prestaram concurso público, tendo participado portanto de seleção pública aberta, o que em tese indica atendimento a critérios de isonomia e não discriminação para a mulher quanto à oportunidade de emprego.

Alguns relatos dão conta inclusive da condição distinta e adequada em análise pela perspectiva do gênero feminino, como o da delegada DELTA2: "Pras mulheres era menor a corrida... do que pros homens... o tempo era menor... quer dizer... havia aquela coisa específica praquilo que a mulher podia fazer...".

Deve-se destacar que no universo pesquisado há servidoras policiais de diferentes épocas e contextos, revelando situações marcadamente distintas no ambiente policial, o que pode já de início ser observado nos relatos das entrevistadas DELTA2, DELTA3 e ALFA6, que ingressaram quando o universo policial era ainda predominantemente masculino.

Nessa linha, a entrevistada DELTA3, que ingressou no serviço policial ainda na década de 1980 referiu: "havia muito poucas mulheres na Polícia na época que eu entrei... acho que três por cento... a maioria eram no administrativo e investigadoras... inspetora... meia dúzia...".

De outro lado, temos entrevistadas que ingressaram na instituição em tempos mais recentes, quando a proporção masculino-feminino já se apresenta bastante equilibrada, o que vem bem delineado do relato da entrevistada DELTA1, cuja entrada na polícia ocorreu há cerca de dois anos: "na minha turma na ACADEPOL... cinquenta por cento eram mulheres...".

Retomando a questão da oportunidade, e ainda especificamente quanto a aspectos relacionados aos fatores de ingresso na Polícia Civil, verifica-se que a circunstância mais referida como determinante da escolha da carreira policial é a própria oportunidade do concurso, que surgiu atendendo à perspectiva de outros anseios das entrevistadas, como pode ser observado na fala da entrevistada DELTA3:

Queria segurança... queria terminar a minha faculdade de Direito... na época a polícia dava a oportunidade de trabalhar meio turno... Foi o concurso que entrou... É... oportunidade... era um trampolim na época... pensei... vou fazer... vou formar em Direito... depois vou fazer um concurso pra promotor... juiz... a Polícia me dava essa oportunidade...e aí o que aconteceu... surgiu o concurso...

Nesse passo ficou bastante claro que a grande maioria não pretendia e nem tinha pensado em ser policial, tendo optado pelo concurso porque atendia a interesses relacionados à estabilidade, segurança e salário, além da oportunidade de continuar os estudos, o que é inerente não só à carreira na polícia, mas a qualquer carreira pública iniciada por meio de concurso.

...eu queria um cargo público que me desse estabilidade... depois já na faculdade, daí me identifiquei bastante com direito penal... direito processual penal... que eram as matérias que eu mais gostava... e aí somado a esse desejo... essa coisa que veio lá de antes... tem um tio meu que é da Polícia Civil já há algum tempo... (DELTA1)
Eu nunca tinha assim pensado em ser polícia, porque eu não tenho ninguém da família policial, eu sempre fui cabeleireira, mas como eu tinha amigos na polícia... eles foram me incentivando e eu pensava sempre .. não vou ter chance... eu tenho só o segundo grau, nunca tinha conseguido fazer uma faculdade (ALFA6).

Além da oportunidade do concurso, foram destacadas motivações despertadas pelo incentivo e apoio de amigos e parentes, bem como a atração pelo dinamismo da carreira policial e do Direito Penal. Pode-se trazer nesse aspecto o relato de ALFA3: "então a carreira policial me motivou devido... ter pessoas na família... sempre me instigou a carreira policial... principalmente a parte investigativa...".

Ainda com relação a influências que levaram à carreira policial, revela-se importante a fala de ALFA1: "eu nunca esqueço do delegado Leonel Carivali... ele começou a contar pra nós como era a vida de policial e foi um incentivo pra mim, despertou essa área do direito penal".

Os primeiros obstáculos à oportunidade da mulher na polícia começam a ser retratados no relato da entrevistada DELTA3, quando faz alusão ao treinamento físico para o concurso, que foi muito penoso porque estava lactante: "Treinei muito pro concurso... foi terrível, porque recém tinha ganho um filho... tava amamentando... eu precisava provar que eu era competente." Essa passagem denota circunstância que impõe maior dificuldade para as mulheres em geral, pela questão da maternidade, exclusiva do gênero feminino.

Ainda com relação às oportunidades de ingresso, pode-se dizer que, quanto aos concursos realizados nas décadas passadas, foram observados indicativos de obstáculo à mulher, consistentes em testes psicotécnicos e testes físicos discriminatórios. Nesse passo, a entrevistada DELTA2 traz importante evidência da fase intermediária do concurso, consistente na reprovação de grande número de mulheres:

...o problema era que metade das mulheres tinha rodado no psicotécnico... eu me sentia discriminada, porque se metade das mulheres tinham rodado no psicotécnico, então tinha algum problema... os homens (reprovados) eram pouquíssimos... levando a crer que houve uma discriminação...

Questionamos alguns colegas pra saber que perguntas tinham sido feitas para os homens e para as mulheres... pra mim por exemplo... se eu era separada ...perguntaram se eu tinha namorado e se eu fosse pro interior o que eu faria... se eu batia na minha filha... como eu resolvia meu problema... porque eu tinha separado...

Da mesma forma que o teste psicotécnico, o exame físico, no qual foi incluído como requisito a necessidade de fazer um exercício com barra, foi citado pelas entrevistadas e pode ser apontado como limitador do acesso feminino à Polícia Civil, consoante se vê na fala da entrevistada ALFA1:

A prova física sim... por causa das barras né... dificultou... foi o último concurso com a barra... Eu lembro que era uma turma de trinta que compareceram pra fazer e reprovava umas vinte ou mais... eu senti que foi pra discriminar... não achei que fosse passar...

As limitações à oportunidade para ingresso ficaram assim muito evidenciadas na forma do exame psicotécnico e do exame físico com barra. Observa-se, todavia, que houve avanço nessa questão, pois os concursos recentes não mais incluíram o teste com barra e não houve relatos de problemas com o exame psicotécnico sob perspectiva de gênero nos concursos mais recentes.

A demonstrar a aludida melhora quanto às oportunidades para o ingresso, verifica-se o atual contingente da instituição, composto por mais de 40% de mulheres²⁷, situação bem relatada pela entrevistada DELTA1: "... a minha turma na ACADEPOL... cinquenta por cento eram mulheres...".

Em se tratando da fase intermediária do concurso de admissão, que é o curso de formação na academia de polícia, alguns relatos denotam déficit de oportunidade para as mulheres, pela falta de situação diferenciadora da condição feminina. A entrevistada DELTA1 retrata a situação:

Dentro da ACADEPOL... um pouco mais difíceis pras mulheres porque lá não tinha essa distinção que a gente sentiu na prova física pra entrar... então isso atrapalhava

²⁷ Intranet Polícia Civil. Disponível em: <www.pc.rs.gov.br>. Acesso em: 10 de fev. de 2016.

um pouco e... e não se verificava uma adequação pra esse tipo de situação ... tanto que assim... não tinha essa de... tá com TPM de tá com algum outro tipo de problema... tinha colegas grávidas que tinham que fazer prova física também... tinham que fazer todas as atividades...

O estudo demonstrou todavia que também houve avanço nessa questão, pois a mesma dificuldade não foi sentida pela entrevistada ALFA5, uma das últimas pesquisadas a ingressar na instituição policial; seu relato dá conta de ter havido distinção para as mulheres no curso de formação: "... foi tranquilo, até porque na ACADEPOL as provas, por exemplo, físicas... elas tão diferenciadas... pra mulher e pra homem... barra... essa função...".

Buscando ver a questão por uma ótica inversa, cabe registrar que situações diferenciadoras para a mulher, possivelmente reveladoras de benefícios pela menor exigência no concurso, estão no âmbito de alcance da igualdade material, podendo-se buscar o escólio de Moraes (2002), para quem apenas as diferenciações arbitrárias são vedadas, sendo da própria essência do ideal de justiça o tratamento desigual aos desiguais, importando levar em conta a finalidade do ato ou política discriminatória.

Retomando a questão central, a despeito dos avanços acima referidos em termos de oportunidades para o ingresso e formação, respectivamente quando do ingresso por concurso e depois já no curso de formação, observa-se que o mesmo panorama ainda não é verificado no tocante às oportunidades para o efetivo exercício da função e para melhorar a condição de ascensão dentro da carreira policial.

Nesse aspecto, a entrevistada DELTA3, quando agente policial, teve oportunidade de desempenhar funções diversas, secretaria, cartório e investigação e foi promovida por merecimento: "Nessa época fui promovida por merecimento... não cheguei à comissão... cheguei assim à terceira (classe) ..." Surge contudo o traço limitador de oportunidade quando responde sobre serviços externos e operações policiais:

...Eles é que iam... nós íamos só quando tinha criança quando tinha que conversar com mulher... ..ficava sempre (de fora)... Porque eles queriam tipo uma proteção... mulher não foi feita...teve um Delegado meu que disse que mulher foi feita pra ficar em casa no forno... pra participar de uma investigação... meia dúzia que enfrentaram os Delegados... porque havia uma autoridade muito mais forte do que hoje... eles eram muito mais autoritários... não havia muita democracia entre Delegados e Agentes... havia um distanciamento muito grande...

Releva destacar, da mesma entrevistada, a forte referência a ELES, quando se refere aos homens, sejam agentes ou delegados, nunca referindo nomes. Por outro lado, há expressa referência no sentido de não ter havido discriminação, pois como delegada foi designada para diversos órgãos importantes, como a DEFREC da cidade de Pelotas, uma delegacia com perfil

operacional: "... eu assumi a DEFREC em Pelotas... não teve discriminação nesse sentido... em hipótese alguma...".

Não pode passar despercebida, todavia, a observação de que a entrevistada DELTA3, embora conte com 31 anos de serviço policial, tendo desempenhado importantes funções na corporação, ainda não conseguiu galgar o último posto na carreira, o que pode estar relacionado à questão da oportunidade de progressão da mulher policial.

Na atualidade, segundo a percepção ainda desta entrevistada, a mulher tem mais oportunidades do que na época do seu ingresso na polícia, inclusive porque se adaptou aos mecanismos da carreira policial: "Tem mais oportunidade... Elas se equilibram... é que na minha época foi muito duro... éramos muito poucas...".

Quando se trata do tema oportunidades de forma geral nos dias de hoje, a entrevistada DELTA2 responde que as mulheres ainda têm menos oportunidades no exercício da função, ficando limitadas pelo estereótipo feminino, não obstante houvesse aptidão para realizar funções que tem sido atribuídas aos homens

Menos oportunidades (do que para os homens)... fica mais limitado... por exemplo, delegacia da mulher... pelo fato de ser mulher já tem uma delegacia destinada pra ti que é a delegacia da mulher e ninguém te pergunta se tu quer ir ou gosta desta delegacia... a DEFREC nunca vá assumir, embora eu tenha certeza que eu poderia assumir.

Na percepção da entrevistada DELTA2, por uma questão histórica e cultural a mulher acaba sendo discriminada e isso redundando em pouca valorização interna e menores oportunidades na carreira: "...a gente sabe que a delegacia da mulher também dentro das estruturas é uma delegacia discriminada..., o trabalho não é tão valorizado como se eu trabalhasse na DEFREC que é uma delegacia operacional...".

A mesma circunstância é aludida pela entrevistada ALFA7, que vê déficit de oportunidades relacionadas aos cargos mais altos na instituição: "... cargos... penso que os homens são mais considerados para alguns cargos, principalmente de Chefia e por consequência, haverá casos de promoções por merecimento nos quais homens que assumiram tais chefias, sejam beneficiados".

O aspecto da carência de oportunidades durante o exercício da função foi revelado por quase todas as entrevistadas, sob menção do aspecto cultural e do machismo: "Alguns machismos... pra me organizar com os colegas Delegados foi muito pior..." (DELTA3).

Outra circunstância relevante apontada pela entrevistada ALFA1 está relacionada ao prejuízo de oportunidades a partir do gozo da licença maternidade, o que revela situação de

grande iniquidade para a mulher, que acaba sendo penalizada por uma situação natural que demanda o exercício de um direito legítimo da mulher trabalhadora:

Não era oficial... mas tinha uma orientação... quem estivesse em licença maternidade não poderia se inscrever pra operação... Por ter ficado muito tempo já fora... teria que dar oportunidade pros outros que ficaram... na operação verão pra ganhar diária. O pessoal que organizava me deixava fora...

Quase todas as entrevistadas reconhecem a maior fragilidade do feminino, restando evidenciada a percepção de limites à prática de algumas atividades policiais que demandam força física. Houve contudo ressalva no sentido de que não se trata de inferioridade, mas sim de distinção por peculiaridade do gênero, não sendo obstáculo ao exercício da função policial.

"...a mulher é diferente do homem... não vai se igualar... jamais medi força com um homem policial... é técnica... por mais técnica que tu tenha... tu tem as tuas limitações e tem que saber lidar com elas neste universo... temos limitações tanto físicas quanto nas atitudes... (DELTA3).
o serviço é igual, faço tudo... eu me sinto preparada, mas eu tenho medo... de acontecer um embate, um confronto... e eu não ter força física... meu único medo assim... do trabalho de rua, é de acontecer um confronto ou alguma coisa assim e eu não poder auxiliar o meu colega. (ALFA4).

No mesmo passo, as entrevistadas revelam sentir-se sempre sob provação: "Eu precisava provar que eu era competente... fui a primeira mulher a assumir uma Delegacia na região sul... (DELTA3); "Tem certas coisas que parece que tu tem que provar que tu sabe fazer aquilo ali... né... eu acredito por ser mulher..." (ALFA2); "... a mulher policial tem que provar diariamente sua capacidade... ao contrário do homem... A própria comunidade tem dificuldade de reconhecer a mulher como policial capaz... (ALFA7).

Concluindo a apresentação e análise referente ao primeiro critério do trabalho decente da OIT, observou-se um déficit para a mulher policial em relação ao masculino, tanto nas condições de ingresso na carreira e curso de formação, quanto nas oportunidades durante o exercício da atividade, com menos chances de progressão funcional e reflexos nos demais critérios do trabalho decente.

Quanto às oportunidades de ingresso, pode-se ver que houve grande melhora para o feminino no intervalo que abrange o tempo de serviço das diversas entrevistadas. As circunstâncias que mais desfavorecem a mulher são relativas aos concursos ocorridos nas décadas passadas, quando o universo policial era ainda predominantemente masculino, o que de certa forma implicava todos os aspectos da carreira, inclusive os critérios de seleção do concurso.

Quando da análise das oportunidades evidenciadas durante o curso de formação na academia de polícia, pôde-se verificar o mesmo panorama. Ressalvando-se algumas nuances

indicativas de menores oportunidades para as mulheres, compreende-se que atualmente o ambiente é adequado e favorável à recepção e formação da mulher policial tanto quanto para o homem.

Ao serem averiguadas as condições de exercício da função, o que para a OIT são oportunidades no emprego, o estudo encontrou diversas circunstâncias que revelam falta de oportunidade à mulher. Em que pese o avanço ocorrido nas últimas décadas, o ambiente policial ainda se mostra refratário à mulher em algumas situações que demandam ações e atividades cultural e historicamente ligadas ao masculino.

Veja-se que o primeiro eixo temático do trabalho decente trata do respeito aos direitos fundamentais do trabalho, vetor protetivo de grande abrangência, que repercute nos outros três eixos, cuja articulação visa à promoção de oportunidades para que homens e mulheres tenham acesso a trabalho produtivo de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana.

Verificam-se, assim, a partir dos dados obtidos junto às entrevistadas, menos oportunidades para a mulher, especialmente com relação a atividades e órgãos mais operacionais, ainda que o perfil pessoal, a aptidão e preparo técnico a capacite para tais funções. Essas limitações podem implicar obstáculos à ascensão funcional e ao livre exercício do trabalho, desatendendo assim aos critérios do trabalho decente da OIT.

4.1.2 Rendimentos adequados e trabalho produtivo

Quadro 5 - Principais evidências extraídas das entrevistas no critério Rendimentos

DELTA1	<p>(salário) eu acho que não é adequado se fores comparar com outras carreiras.... pela responsabilidade que a gente tem... pela questão...do sobreaviso... nós estamos literalmente vinte e quatro horas por dia... sete dias por semana à disposição e isso não é valorizado economicamente, nem é compensado.</p> <p>Não ganho hora extra, folga muito difícil da gente conseguir tirar, porque tem muito trabalho...</p> <p>...a cidade assim... é extremamente acolhedora com polícia... eles ajudam bastante ...a comunidade reconhece bastante... me sinto muito gratificada...</p>
DELTA2	<p>Poderia ganhar melhor, mas não acho que seja ruim o salário de delegado, acho que hoje vivemos um momento terrível para falar de salário né, no Estado. Mas se realmente fosse cumprido tudo que se estabeleceu eu acho que não seria um salário ruim.</p> <p>(agentes policiais também? Acho que também (não é ruim) (realização pessoal) Na minha função sim.</p> <p>...acho que nos sentimos muitas vezes isoladas dentro da policia, o reconhecimento é da comunidade e não da instituição.</p>

DELTA3	<p>Acho que poderíamos ganhar muito mais pelo que a gente faz... a gente arrisca a vida...</p> <p>...tá bem melhor do que uma época atrás... nós conseguimos recuperar uma parte...porque ganhamos um embate...</p> <p>(No contexto da sociedade como um todo) Tá bom... tá razoável... (Homens e mulheres...tem diferença ou não) Pra mim não...</p> <p>tu começa a ver o lado triste da sociedade e tenta fazer alguma coisa boa...foi assim que eu quis ser Delegada... não foi pra ter ascensão na carreira...isso que eu aprendi eu queria aplicar...o fato de eu ser correta nas minhas atitudes...acho que isso fez com que a comunidade me reconhecesse...</p>
ALFA1	<p>(salário adequado? Sim.</p> <p>(trabalho valorizado) ...mais pelos homens. Geralmente noto que as mulheres não respeitam a mulher policial. Já tive situações que faltaram com respeito. Situações em que a mulher quer ser atendida por um homem e eu já passo pra um colega... acho que é cultura isso. Pelo homem ser o chefe sempre né.</p>
ALFA2	<p>O salário é ótimo... eu não vou reclamar do meu salário... poderia ser melhor... beleza... tá... Sim... poderia ser mais...</p> <p>(quantidade de trabalho) muita coisa...</p> <p>(valorização da comunidade) sim... reconhece o trabalho...</p> <p>... quando tu sai desse meio... né... tu ouve muita coisa... tu ouve que a polícia não faz nada e blablaba... ouve de corrupção blábláblá... ouve... mas eu acho que se tu botar na balança... na atualidade... houve muito... coisas positivas assim do que nós podemos crescer ainda...</p>
ALFA4	<p>Eu acho que... comparando com a maioria da comunidade a gente ganha muito bem... embora estejam havendo problemas para os pagamentos neste governo</p> <p>Em termos de carreira... se o governo cumprir o que foi acordado... as promoções... é uma carreira muito boa</p> <p>A comunidade valoriza bastante respeita como mulher... a mulher policial</p>
ALFA3	<p>ainda não... desgaste que tu tem... pelo próprio serviço exaustivo e tudo mais ainda não... já se avançou muito... mas ainda eu acho que falta pra...</p>
ALFA5	<p>(salário) o que eu ganho... ah não... com certeza não... teria que ganhar mais...</p> <p>(valorização do teu trabalho socialmente) ah... eu acho que não... não como deveria ser pelo menos... muitas vezes eles acham que isso aí a gente não tá fazendo mais que o nosso trabalho</p>
ALFA7	<p>No meu caso especificamente, acredito que meu trabalho seja valorizado pois tenho experiência na Brigada Militar...</p> <p>A própria comunidade tem dificuldade de reconhecer a mulher como policial capaz, principalmente nas cidades pequenas, onde muitas vezes chegam pessoas na Delegacia pedindo para falar com um policial (homem).</p>
ALFA6	<p>Nos davam metade da bolsa, metade, né, da bolsa assim, não me lembro agora... faz tanto tempo, mas mesmo assim não dava, era pouco. então por isso que eu ia pra casa, pra ver meus filhos todos os finais de semana e pra trazer o dinheiro que eu ganhava no salão pra me manter na academia.</p> <p>Olha, eu tô feliz com o que eu ganho, eu sempre fui satisfeita com meu salário, não tenho nada que reclamar... Eu acho que assim eu escolhi minha profissão, eu amo minha profissão, e agora tô muito mais ainda porque a gente tá ganhando melhor.</p>

	(Valorização social) Acho que sim. Nossa, respeita muito ... é porque eu sempre fui uma pessoa que atendo bem desde a pessoa mais pobre, mais, digamos, vagabundo até, falando sério, até a pessoa de respeito. Então eu me sinto valorizada. É claro que muita gente fala mal da polícia, tem gente também que não atende bem. A gente ouve queixas...
--	---

Fonte: elaborado pelo autor.

Observa-se da análise dos dados coletados, que as entrevistadas podem ser segmentadas em dois grupos quando se trata da percepção quanto aos seus rendimentos salariais (Quadro 5). De um lado podem ser identificadas opiniões no sentido de que ganham bem, ou que o salário está adequado e justo; de outro se observa inconformidade com o salário, baseada no ambiente de risco e outras peculiaridades da função como a jornada de trabalho exaustiva e excessiva.

Numa outra perspectiva, segmentando as entrevistadas pela função, verificam-se também percepções distintas. As que percebem seu salário como adequado e são agentes policiais - escrivãs e inspetoras - fazem expressa alusão aos trabalhadores de outras áreas, cujos rendimentos são inferiores aos seus. Nessa linha: ALFA4 "Eu acho que... comparando com a maioria da comunidade a gente ganha muito bem... embora estejam havendo problemas para os pagamentos neste governo”.

Já no tocante às entrevistadas delegadas, ocorre o inverso, comparam a atividade com outras carreiras jurídicas de Estado e observam que não há a devida valorização para a função policial, não obstante todas as agruras que a fazem muito mais extenuante. Pode ser assim referida a entrevistada DELTA3, marcante com relação aos riscos da atividade: "Acho que poderíamos ganhar muito mais pelo que a gente faz... a gente arrisca a vida..." Com o mesmo entendimento, a DELTA1:

eu acho que não é adequado se fores comparar com outras carreiras... pela responsabilidade que a gente tem... pela questão do sobreaviso... nós estamos literalmente vinte e quatro horas dia... sete dias por semana à disposição e isso não é valorizado economicamente, nem é compensado.

Deve ser destacado que, com algumas falas dissonantes, no geral as entrevistadas revelam conformidade com os ganhos, embora sob menção de que a função deveria ser mais bem remunerada e que não há a devida contraprestação por horas-extras trabalhadas e regimes de sobreaviso. No mesmo passo, a quase totalidade refere que houve sensível melhora na situação remuneratória, a partir de recentes conquistas em termos de salário e carreira, as quais estão sendo implementadas paulatinamente.

Com relação à valorização social pelo trabalho realizado, também se observa junto à quase todas as entrevistadas a sensação do reconhecimento por parte da comunidade: "A comunidade valoriza bastante... respeita como mulher... a mulher policial (ALFA4). Algumas todavia não concordam, achando que a comunidade não dá o devido valor ao trabalho da polícia.

Pôde ser observado que, em perspectiva de valorização do trabalho da mulher policial, foram reveladas algumas percepções apontando para uma maior valorização do trabalho do homem policial, como no relato da entrevistada ALFA7: "A própria comunidade tem dificuldade de reconhecer a mulher como policial capaz, principalmente nas cidades pequenas, aonde muitas vezes chegam pessoas na Delegacia pedindo para falar com um policial (homem).

Despontam assim traços que revelam cultura machista, no sentido de que a atividade policial ainda é vista por alguns integrantes da comunidade como sendo inerente ao masculino. Isso fica bem evidenciado no relato de ALFA6: "A própria comunidade tem dificuldade de reconhecer a mulher como policial capaz, principalmente nas cidades pequenas, aonde muitas vezes chegam pessoas na Delegacia pedindo para falar com um policial (homem)".

Tangenciando a questão remuneratória e o reconhecimento da comunidade, vale registrar que muitas das entrevistadas revelaram-se bastante gratificadas por exercer a função policial; pelo dia a dia que afasta atividades rotineiras; e devido ao dinamismo na polícia, que proporciona solucionar problemas e atender expectativas sociais relevantes. Essa questão fica bem demonstrada nas falas das entrevistadas ALFA3 e DELTA3:

Sou policial porque eu gosto do que faço... gosto de atuar, gosto de estar na ação... gosto muito mais da ação do que do papel... isso que eu venho duma carreira de papel... gosto desse mundo assim da investigação... da carreira policial em si... da carreira prática... gosto... faria tudo de novo... (ALFA3).

tu começa a ver o lado triste da sociedade e tenta fazer alguma coisa boa...foi assim que eu quis ser Delegada... não foi pra ter ascensão na carreira... isso que eu aprendi eu queria aplicar... o fato de eu ser correta nas minhas atitudes...acho que isso fez com que a comunidade me reconhecesse... (DELTA3).

A entrevistada DELTA3 revela ainda o quão gratificante é percebida a atividade policial para ela, a partir de valorização e sentimento de realização pessoal:

...vou dizer assim... em um ano eu me apaixonei pela Polícia...eu gostei da atividade... de fazer um serviço que tu presta aos outros... é aquela coisa que a gente não consegue entender... aquela atividade... aquela coisa...não era repetitivo... o banco era muito repetitivo...era dinâmica...então esse dinamismo na Polícia foi que me encantou...um dia não é igual ao outro... uma ocorrência não é igual a outra...as pessoas... eu não sofri o que eu sofria no banco... eu passei a ter um respeito que eu não tinha fora dela...

Num aspecto mais relacionado à valorização interna, foi identificado desvelo da instituição em pelo menos duas das entrevistas, o que demonstra pouca valorização interna ao servidor policial e ao trabalho realizado. Segundo essas percepções, a valorização e o reconhecimento maior viriam da comunidade e não das instâncias superiores na polícia.

" ...acho que nos sentimos muitas vezes isoladas dentro da polícia... o reconhecimento é da comunidade e não da instituição... Se eu fizer uma grande operação aqui que envolva mulher, eu jamais vou ser valorizada (internamente), fora pela comunidade que valoriza, pela chefia... (DELTA2).

Em análise final relativa ao indicador que trata dos rendimentos e trabalho produtivo, pode-se concluir que, embora haja espaço para evoluir, a questão está adequada aos padrões pretendidos pela OIT. Diversas entrevistadas referiram que houve avanços significativos com o Governo em termos de salário e de escalonamento de carreira nos últimos anos, cuja implementação vem sendo progressiva, proporcionando melhora significativa ao longo do tempo.

Deve-se contudo observar que algumas entrevistadas insurgem-se na questão da remuneração e apontam temas importantes e bastante justos em termos de reivindicação de direitos. São assim referidas: falta de pagamento de horas extras em proporção adequada, plantões de sobreaviso não remunerados, atividades que geram risco de vida e falta equidade no padrão remuneratório em vista de outras carreiras do Estado menos penosas.

Tem-se assim por parcialmente atendido o que preconiza a OIT quanto à remuneração adequada e justa ao trabalho da mulher policial, o que deriva do primeiro e segundo eixos temáticos do trabalho decente, respectivamente direitos fundamentais do trabalho e emprego de qualidade com remuneração adequada visando à dignidade do trabalhador e numa perspectiva maior à erradicação da pobreza e mitigação das desigualdades objetivando o desenvolvimento sustentável.

Deve-se ainda observar a questão da gratificação pessoal pelo exercício da atividade de polícia, o que - ressalvados alguns relatos dissonantes - foi bastante evidenciado nas entrevistas realizadas. Essa circunstância precisa ser destacada como importante evidência de atendimento ao vetor sob análise que, além da contraprestação pecuniária, trata da valorização do trabalhador de forma global.

4.1.3 Jornada de Trabalho

Quadro 6 - Principais evidências extraídas das entrevistas no critério Jornada de Trabalho

DELTA1	<p>Excessiva... à disposição vinte e quatro horas... eu acho que... que isso é sobrehumano né... não existe como a gente ficar vinte e quatro horas por dia sete dias à disposição... acho que isso é uma questão que deve ser revista com investimento em recursos humanos na polícia né... Eu faço sobreaviso né... como eu sou titular aqui e a nossa regional fica</p> <p>pela questão...do sobreaviso... nós estamos literalmente vinte e quatro horas por sete dias à disposição e isso não é valorizado economicamente, nem é compensado em Santiago que à duzentos e cinquenta quilômetros então... não tem como os colegas de lá... revezarem comigo aqui no sobreaviso... aí eu revezo com o pessoal de São Borja... então todo final de semana a gente faz uma escala... como somos três né... eu faço um final de semana e folgo dois... mas durante a semana...</p>
DELTA2	<p>Eu acho que as vezes sobrecarrega.</p> <p>Sim... às vezes tu fica muitas horas sem dormir... chega de um plantão, que tu poderia em tese descansar e tu não consegue.</p> <p>(Consegue descansar no outro dia) em regra não... porque a delegacia esta me esperando.</p> <p>(Ocorrência fora do município de madrugada) tem que ir também.</p> <p>Poderia ser melhor, poderia ter uma compensação. É bem cansativo... claro que tem períodos tranquilos, mas nem todos...</p>
DELTA3	<p>...tá tudo errado... as pessoas tem que ter produtividade... não sacrificar sua vida como escravo...que é o que acontece no estado...por isso que eu penso que o estado sofre com pessoas entrando em licenças (licença-saúde)...</p> <p>tu tem que motivar as pessoas... é pior que uma empresa privada ... porque administra miséria... hoje melhorou</p> <p>... hora extra a mesma coisa... eu estabeleço turno único...não meio turno... há anos eu faço isso... e esse é o grande resultado que eu tenho... se tu for olhar o número de inquéritos que a gente manda pelo número de funcionários... tá ótimo (produção)...</p> <p>Uma adequação... dentro da delegacia a produção aumenta... eles são motivados... tem tempo pra ir à médico, dentista, levar filho no colégio... resolvi a vida deles...</p> <p>(lá no interior) horas de trabalho...Eu era sacrificada...Não tinha... hora extra... não tinha substituição quando respondi pela DEFREC por exemplo... eu respondi fim de semana... eu trabalhava de segunda à sexta em São Lourenço e tava de plantão no sábado... eu ia pra lá de noite... nunca ganhei hora extra.</p>
ALFA1	<p>Acho que sim.</p> <p>Trabalho no plantão 12 por 24, 12 por 72 horas</p>
ALFA2	<p>... tem o sobreaviso... mas é quem se dispõe... Se eu me dispuser a ficar o final de semana... eu tenho tantas horas extras e tantos dias de folga... então às vezes acontece e é adequado tá... acontece... depois que eu saí da SI... eu literalmente tenho as quarenta horas... de jornada de trabalho...</p> <p>(compensação) adequada tá... até porque... eu sou da turma de 2003 e a gente não trabalhava com hora extra nada... a gente tinha o dito sobreaviso de uma semana...</p> <p>(Jornada) Eu acho que é adequada... tanto pro homem como pra mulher...</p>

ALFA4	<p>ai é questão de sobreaviso né... ai acontece a ocorrência... a brigada militar... às vezes até as pessoas da comunidade, nos chamam né... porque muita gente tem o nosso telefone... particular inclusive... uma semana cada um (escala de sobreaviso)...</p> <p>(compensação pela escala) paga não... paga não... horas extras... muito poucas... duas, três horas... (mês)</p> <p>(dias de folgas assim proporcional) não... até a gente nem tava tirando folga... dum ano pra cá que a gente estabeleceu assim oh... vamos tirar... uma semana se sobreaviso... um dia de folga... mas é difícil até porque a gente tira folga o colega fica sozinho na DP...</p>
ALFA3	<p>eu acho assim... principalmente no setor que eu tô que eu me encontro hoje de investigacao... eu acho um trabalho cansativo... exaustivo... porque eu me deparo com... várias situações... eu acho que requer hã... muito controle emocional também... que é um fator que... que de todos nós policiais... né... mas eu acho que é:::... é cansativo... é exaustivo... até por uma questão ai de... de gerenciamento de pessoas e tudo mais... e dessa carência...</p> <p>a minha jornada de trabalho é de se... nós somos policiais... então eu posso dizer de segunda à sexta... período normal né... manhã e tarde... mas como a gente tem o sobreaviso que... que... que requer um desgaste da gente... porque a gente fica de sobreaviso mas tá sempre cansado... tu não pode totalmente... eu não fico liberta na minha casa... não fico liberta na minha casa... o celular aonde eu vou vai comigo... eu não me fico... não me sinto à vontade quando eu tô de sobreaviso... essa carga... ainda mais agora com essa carga né... pesada... então eu não me sinto... eu não tenho aquela paz de deitar na cama e dormir e ficar tranqüila e saber que... não... parece que vão me ligar... o meu sono é intranquilo... é:::... é uma sensação, um cansaço mental... e isso eu já venho observando que isso... com o tempo a gente vai tendo umas sequelas no trabalho... vai refletindo no trabalho isso pra mim... é bem... bem exaustivo assim...</p>
ALFA5	<p>é que eu acho assim complicado o sobreaviso... eu acho que ocupa muito tempo...</p> <p>é que na verdade a gente começou a ter algumas folgas em função da diminuição das horas extras recebidas... antes a gente fazia da oito e meia às seis todos os dias... quando a gente chegou né...</p> <p>e depois acabou diminuindo... quando a gente sobreaviso por exemplo de noite... a gente não... não trabalha de dia... então a folga no outro dia tem que vir... melhorou muito...</p> <p>agora a gente tem uma escala de folgas bem razoável... bem boa... faz o expediente e sobreaviso... mas com umas folgas... só que tem mais folgas durante a semana... por exemplo quem fica de sobreaviso à noite não trabalha durante o dia... só tem que trabalhar no outro dia de tarde... então tu tem um dia e meio de folga... a gente tem regime de compensação... agora eu acho tranqüilo...</p> <p>(jornada de trabalho para o homem e para a mulher) é a mesma... tudo a mesma... é a mesma... aqui não tem muito assim de mulher e homem...</p> <p>o sobreaviso que assim oh... eu acho que é meio... é um pouco pesado até porque agora eu voltei da operação verão... eu vi que lá é bem mais tranqüilo em relação aqui... eu vejo a diferença entre outras delegacias... lá não é como aqui... lá às vezes atende um homicídio... não precisa chamar o pessoal da investigação...</p> <p>(volume de serviço) é menor... daí conversando com as outras amigas minhas... de outras delegacias... eu vejo que a gente trabalha muito... mais... não desmerecendo o trabalho de ninguém mas...</p> <p>(na delegacia da entrevistada) o tempo inteiro tem nos ligando ainda agora atualmente na nessa guerra entre (inaudível) e Vila Jardim... a Vila Jardim é a nossa área... então... tá vindo bastante homicídio...</p> <p>(Sobreaviso na perspectiva homem mulher) não... eu acho que não difere...</p>

ALFA7	<p>A jornada de trabalho de 40 horas por vezes é ultrapassada, principalmente em decorrência do sobreaviso que ocorre de uma a duas vezes na semana e mais uma vez por mês, nos finais de semana.</p> <p>Particularmente acredito que há um prejuízo maior para mulher mãe, no entanto, quando se ingressa na carreira policial deve-se estar preparada para isso, pois caso contrário, as particularidades poderão prejudicar os demais colegas.</p> <p>Quanto ao sobreaviso, se for considerar a disponibilidade do agente por mais de 12 horas, quando nesta situação, e mais, por não ser algo legalmente previsto, acaba por ser prejudicial a todos, independente de ser homem ou mulher.</p>
ALFA6	<p>Eu trabalho o dia todo. Acho justo pelo o que recebo, faço meu trabalho com amor.</p> <p>Manhã e tarde, assim, desde que eu comecei a trabalhar, sempre trabalhei manhã e tarde, eu até podia tirar uns dias, assim, de folga mas eu nunca consegui sair do meu trabalho e tirar folga e essas coisas.</p> <p>A regional nos chama ajudar o pessoal de Capão, pra ajudar Terra de Areia, e eu tô sempre pronta, a gente acorda às vezes às 04horas da manhã e já dorme naquela expectativa, sem saber o que vai encontrar, então, assim, tudo isso a gente faz, eu não peço compensação porque eu tenho que trabalhar, inclusive nesse mês nós estamos em dois na investigação porque um está de férias.</p> <p>Então a gente faz as coisas mais urgentes, as coisas que a gente acha que é prioridade, quando dá homicídio a gente vai atrás, até descobrir, tem muita pouca coisa aqui que a gente não descobre.</p> <p>Eu acho que de todos os crimes que ocorreram ano passado, a gente só não conseguiu elucidar um.</p> <p>Sim, eu vou, muitas vezes já fui de madrugada atender homicídio até porque tem que ser na hora.</p> <p>(Horas extras) Ganhamos. Acho pouco. Poderia ganhar mais.</p> <p>Olha, quando eu entrei, quando começou as horas extras, nós ganhávamos em torno de 15 a 18, hoje nós estamos com 5 horas extras.</p> <p>Eu acho muito pouco pelo serviço que a gente desempenha de ter que acordar pra fazer busca tipo 5h da manhã, 4h da manhã, a gente ajuda o litoral, a gente trabalha, se a gente tem uma busca tipo em Xangri-lá eles nos chamam, a regional nos chama.</p>

Fonte: elaborado pelo autor.

Da análise realizada sobre os dados coletados com relação à jornada de trabalho, deve-se destacar já de início que foi frequentemente referida uma jornada de trabalho excessiva, desgastante e não devidamente remunerada (Quadro 6). Essa percepção encontra-se destacada de forma muito marcante nos relatos colacionados abaixo, além de diversos outros colhidos na pesquisa.

A maioria das entrevistas refere a insuficiência na disponibilidade de horas-extras para compensar as horas de trabalho efetivamente realizadas, o que pode ser extraído da fala de ALFA4, quando perguntada sobre a remuneração percebida pelo serviço extraordinário: "paga não... paga não... horas extras... muito poucas... duas, três horas (mês).

A seguir, a mesma entrevistada ALFA4 esclarece sobre a impossibilidade de compensação em folgas pelos serviços extraordinários, deixando claro que também não há folgas proporcionais: não... até a gente nem tava tirando folga... uma semana se sobreaviso... um dia de folga... mas é difícil até porque a gente tira folga o colega fica sozinho na DP..." Essa jornada exaustiva poderia evocar Peixoto (1955), quando este autor faz alusão à economia escravagista, na qual o ser humano era considerado ferramenta de trabalho, retratando um período de coisificação humana.

Essa situação de inadequação da jornada de trabalho é encontrada tanto nas delegacias do interior quanto das cidades maiores, podendo ser verificada por duas óticas: uma ligada ao não pagamento de horas-extras por serviços extraordinários - noite e madrugada; outra ligada a regimes de sobreaviso, que, além de não serem pagos, também não encontram a devida regulamentação legal e impõem um regime de trabalho ininterrupto.

Nessa linha de análise, as servidoras policiais lotadas nas cidades maiores encontram-se mais sujeitas à falta de contraprestação pecuniária pelas horas-extras; já as servidoras lotadas no interior, além de serem penalizadas pelo não pagamento, também são levadas ao cumprimento da jornada praticamente ininterrupta, pois as delegacia não têm serviço de plantão e se instala um regime de sobreaviso quase permanente, conforme pode ser observado nos relatos a seguir:

Eu acho que tá tudo errado... as pessoas tem que ter produtividade... não sacrificar sua vida como escravo... que é o que acontece no estado... por isso que eu penso que o estado sofre com pessoas entrando em licenças (licença-saúde)... (DELTA3)
Excessiva... à disposição vinte e quatro horas... eu acho que... que isso é sobre-humano né... não existe como a gente ficar vinte e quatro horas por dia sete dias à disposição... acho que isso é uma questão que deve ser revista com investimento em recursos humanos na polícia né... Eu faço sobreaviso né... (DELTA1)
... a gente fica de sobreaviso mas tá sempre cansado... eu não fico liberta na minha casa... o celular aonde eu vou vai comigo... não me sinto à vontade quando eu tô de sobreaviso... ainda mais agora com essa carga né... pesada..... eu não tenho aquela paz de deitar na cama e dormir e ficar tranquila... parece que vão me ligar, o meu sono é intranquilo... uma cansaço mental... com o tempo a gente vai tendo umas sequelas no trabalho... vai refletindo no trabalho isso pra mim... é bem... bem exaustivo assim... (ALFA3).

Veja-se que as situações referidas pelas entrevistadas explicitam jornadas de trabalho totalmente inadequadas ante a ótica da OIT. Além da exaustividade de ficar uma semana toda de sobreaviso, ainda não há remuneração nem compensação com dias de folga. Esse panorama, além da cidade onde lotada a entrevistada é também encontrado na maioria das cidades do interior do Estado, que contam com apenas um ou dois policiais lotados na delegacia de polícia.

Quando pesquisado junto às servidoras a questão de gênero na jornada de trabalho, os relatos traduzem percepção no sentido de que trata-se da mesma jornada para o homem ou para a mulher, não havendo distinção. A entrevistada ALFA7 também observa que é ainda pior para a mulher: "Particularmente acredito que há um prejuízo maior para mulher mãe, no entanto, quando se ingressa na carreira policial deve-se estar preparada para isso, pois caso contrário, as particularidades poderão prejudicar os demais colegas".

No indicador jornada de trabalho verifica-se assim inadequação aos parâmetros da OIT, sendo revelados os maiores problemas ao atendimento de critérios mínimos de dignidade quanto à atividade laborativa, com vários pontos destacados como negativos. Diga-se ainda que, com relação à policial mulher, foi observado na pesquisa que o prejuízo pessoal e familiar é ainda maior.

Pode-se buscar inclusive amparo na doutrina de Ingo Sarlet (2001), para quem a dignidade é o que faz o indivíduo merecedor de respeito e consideração, implicando um complexo de direitos e deveres contra tratamento degradante e desumano, bem como garantidores de um piso mínimo existencial que deve pautar todas as relações dos indivíduos.

Cabe destacar, ainda no campo de abrangência do indicador em análise, a alusão da entrevistada DELTA3 quanto à dificuldade de motivar o servidor policial para o trabalho, o que é particularmente difícil porque na polícia o gestor administra miséria, inclusive dificuldades pelo não pagamento de horas-extras proporcionais ao trabalho realizado, o que reflete na motivação e se torna um empecilho ao administrador. Nessa linha, DELTA3:

tem que motivar as pessoas... pior que uma empresa privada ... porque administra miséria.. hora extra a mesma coisa ... então tem dificuldades e fica muito difícil administrar essas dificuldades... o que eu faço... eu estabeleço turno único... não meio turno... há anos eu faço isso... e esse é o grande resultado.

No âmbito deste indicador do trabalho decente, pode-se aludir Marques; Borges e Adorno (2008), que fazem referência à qualidade de vida no trabalho (QVT) como decorrência da responsabilidade social, a qual impõe o atendimento de um piso mínimo de condições para o trabalhador e implica diretamente o processo produtivo.

Na linha da relação entre a QVT e o trabalho decente, pode-se referir a entrevistada DELTA3, a qual destaca que tem por hábito proporcionar aos seus subordinados um turno único de trabalho como instrumento de motivação. Essa medida refletiria em uma maior produtividade, a partir da criação de condições para o servidor conciliar sua vida profissional com a vida privada: "Uma adequação... dentro da delegacia a produção aumenta... eles são

motivados... tem tempo pra ir ao médico, dentista, levar filho no colégio... resolvi a vida deles...".

Em análise final quanto ao indicador jornada de trabalho, pode-se inferir que não atende aos critérios da OIT, notadamente quanto aos eixos 1 e 2, que tratam dos direitos fundamentais do trabalho e do emprego de qualidade. Foi relevada uma jornada de trabalho excessiva e que, no mais das vezes, nem a devida contraprestação pecuniária, refugindo totalmente da perspectiva do trabalho decente, que visa garantir direitos e dignidade no ambiente laborar e na vida do trabalhador. Quanto à análise sob perspectiva de gênero, verifica-se que a situação é ainda pior para a mulher, todavia por motivos que estão afetos a outros indicadores do trabalho decente, como ambiente de trabalho, conciliação da dupla jornada e falta de mecanismos de igualdade material.

4.1.4 Conciliação trabalho com a vida familiar

Quadro 7 - Principais evidências extraídas das entrevistas no critério conciliação.

DELTA1	<p>o trabalho... em si... me consome muito tempo né... o trabalho... a minha família... as atribuições enfim... a delegacia por ser uma delegacia pequena... a carga é muito grande... Sobrecarrega um pouco mais a mulher...</p> <p>O meu marido não aceita muito bem isso... ele me diz muito ah os teus colegas não fazem isso, ah... mas os meus colegas são os meus colegas... eu vou fazer... né...</p> <p>porque eu tenho que trabalhar diferente... porque eu sou mulher... então eu tenho que dar mais de mim... pra poder ser reconhecida e pra poder mostrar pros meus agentes né... pra mostrar pra eles... que eu tô junto com eles né... que eu vou pegar junto...</p> <p>isso implica numa série de dificuldades no âmbito familiar... né... porque eu não consigo...</p> <p>(filho) é... eu sou bem ausente... e com o meu primeiro filho também fui né... bastante... sempre... trabalhando e estudando então...</p> <p>depois de ter deixado o meu filho pequeno em casa... com o meu marido... sem poder levar... de... aí a gente conseguia fazer todas aquelas atividades... treinamento físico... técnicas de operações policiais... mais aquela questão psicológica que a gente sofria né... uma pressãozinha pra depois conseguir lidar com essas questões...</p>
DELTA2	<p>... hoje pra mim... minha filha já é adulta e já é mais fácil, mas já foi bem mais difícil. Mas eu nunca deixei de fazer nada, muitas vezes eu levava ela no plantão.</p> <p>(Mulher policial tem dificuldade maior?) Acho que tem...é diferente de outro servidor público que tem um horário fixo... todas as outras preocupações que tem a policia, porque na verdade como policial a mulher esta sempre preocupada com segurança exposição e com tudo que tu vê no dia a dia isso aumenta a carga de preocupação.</p>

DELTA3	<p>... tive três filhas ... Casada quando inspetora... quando eu fiz pra delegada... eu já tinha três filhas... a última nasceu ... quando fiz o concurso pra delegada...</p> <p>Minhas filhas me adoram na minha profissão... sempre criei elas com independência e responsabilidade... criei praticamente sozinha porque quando me separei a mais velha tinha cinco anos... a outra tinha três... e a outra tinha um ano e meio...</p> <p>Eu tive um grande apoio... dos meus próprios funcionários... por incrível que pareça... em São Lourenço do Sul...</p> <p>...então eu fui com as crianças para o interior... e a cidade me acolheu muito bem... devo à cidade...</p> <p>(marido estava junto?)Não... tava sozinha...Eu tava amamentando... a Polícia nesse ponto foi muito dura comigo... vamos dizer assim né... porque eu tinha três meninas... e me largaram numa cidade sem hotel... sem condições de levar minhas filhas... não tinha escola... e eu tive que deixar minhas filhas em Porto Alegre com o pai... depois fui morar dentro da Delegacia... porque não tinha condições... trabalhei muito um ano e meio pra poder... galgar um outro lugar...</p> <p>Abalou... prejuízo familiares ...sofrimento... então foi um ano e meio assim... de muita dureza... um desafio... numa cidade terrível na época... porque nunca tinha tido uma Delegacia de Polícia... muito menos um Delegado e uma mulher...</p> <p>... É uma jornada dupla... mais que pro homem...Trabalha mais que o homem... posso te garantir...</p> <p>Bem mais difícil... no sentido psicológico de família.....a mulher é mais sacrificada pra conciliar trabalho, família e vida afetiva é muito mais sacrificada... porque é muito mais observada e mais criticada... te desmoraliza... esta cultura existe...</p> <p>(hoje) Continua... não mudou muito não... continua...</p> <p>(atendendo um local de crime) Ia igual... se dobra... Sempre dividi tudo... a parte afetiva foi muito afetada... em razão da dedicação... daquela chamada de madrugada...</p> <p>(rotina diária) Mais dedicada a Polícia... Eu ia almoçar correndo... dava atenção pra elas... voltava pra Delegacia...</p> <p>(Prejuízo) Pra minha saúde sim...</p>
ALFA1	<p>Complicado... no começo meu marido foi pra São Borja e meu bebê tinha quatro meses. Mas eu tinha o auxílio da minha mãe.</p> <p>Eu já programei pra amamentar quando eu estivesse em casa, ao meio dia e ao final do expediente.</p> <p>Enquanto tinha oportunidade de trabalhar no plantão, pra mim foi mais fácil... pra conviver mais com meu filho no caso... tinha tempo de cuidar da casa, dos meus filhos.</p> <p>eu acordo de manhã, levo meu filho pra escolinha porque mesmo minha mãe me ajudando aqui eu to deixando durante o dia na escolinha né, pra não sobrecarrega ela.</p>
ALFA2	<p>Eu sou esposa de um policial também... em casa então às vezes conversa... mas a gente conversa mais de serviço aqui... a gente evita conversar em casa...</p> <p>... a gente já trabalhou junto... em duas operações... sem contar ano dois mil e quatorze que nós tivemos um caso diferente na cidade (caso Bernardo)...</p> <p>teve uma que a gente teve uma discussão mas não era só o nosso casal... na verdade fazia seis meses... seis meses na rua... nós não se aguentava ver... nós a última semana quando deu tudo certo assim a gente... o casal né... nós melhoramos o relacionamento...</p> <p>(mais fácil pro homem conciliar) acho que não...</p>

	<p>eu sempre digo que na delegacia eu passo mais tempo do que na minha casa... quem pintou foi o meu marido... quando eu mudei eu tentei fazer com que aqui fosse o meu ambiente... que eu me sintia muito bem... aqui é a minha segunda casa...</p>
ALFA4	<p>É bem desgastante assim... a minha filha cresceu... ela era pequena quando eu fui pra academia... já foi sofrido pra mim ter que deixar ela esses sete meses... ela era criança ainda... eu sofri bastante na academia pelo fato de ter que abandonar a minha família... mas era uma opção... eu sabia que era pro melhor né... que era pra crescimento... de... financeiro e pra... melhor pra gente né... eles entendem hoje... eles sabem do meu jeito quando eu chego em casa se eu tô cansada... se eu passei alguma dificuldade durante o dia... eles já me conhecem assim... mas é sofrido pra eles também...</p> <p>prejudica né... tu acaba deixando a família de lado e quando tu vê a vida vai passando e tu tá se dedicando sempre ao trabalho né...</p> <p>não é fácil conciliar... essa questão do sobreaviso assim oh... por exemplo... eu já cansei de não ir à Natais e Ano Novo com a minha família... ficar sozinha em casa por estar de sobreaviso... viagens de férias: às vezes eles vão e eu fico... e:::... ah mãe... agora nesse fim/virada de ano de novo de plantão né... e eles vão viajar... e aí eu vou ficar... né... e... assim já fazem oito anos né...</p>
ALFA3	<p>sim... não... isso com certeza afeta todos... mas essa hã... essa... essa... essa... o trabalhar aqui... trabalhar... porque assim oh... a delegacia não é só eu... não é só a investigação não é só cartório... a e/a delegacia vai muito mais do que pra uma... até pra uma saúde mental também... muito mais que vir aqui e atender as pessoas... é::: aquela::: aquele grupo que tem que ter... aquela equipe que tem ter... ser unidas né... remar junto... porque senão a tua vida fica complicada... porque dizer... além de ser um trabalho exaustivo... né... que te exige... durante a jornada de trabalho diária e fora dela... se tu não tiver também essa paz... essa... essa tranquilidade... esse... esse controle emocional também a tua vida... e eu... e eu percebo outra coisa assim oh delegado... eu sou uma antes da polícia e outra depois da polícia... os meus filhos é nítida a visão que eles tem assim... a mãe se tornou dura... a mãe hã... se tornou exigente... a mãe... sabe aquela mãe que tá sempre::: assustada... todo mundo é ruim... até que me prove o contrário é aquela coisa...</p> <p>como a jornada de trabalho tá sendo bem exaustiva... eu não tenho muito vida social assim... ultimamente né... tenho convites... mas assim oh... tá plantão... tem algo pra fazer na delegacia... às vezes fica até mais tarde né... ou alguma coisa que tem que fazer do serviço em si... organizar... então vida social... desde que eu entrei na polícia... a minha rotina de vida social se transformou né porque... uma porque o cansaço físico e mental às vezes requer que tu fique em casa... tranquila... sem pensar em nada... sem receber ninguém na tua casa... então esse vínculo foi quebrado um pouco entre a/os meus relacionamentos foi quebrado... isso sim... o meus filhos e o meu marido na casa agora... se tratando de casa... uma mudança drástica assim... me tornei mais fria... me tornei até mais assim... irritante... sabe? mais assim... qualquer coisinha eu me irrita e falo e:::... não tenho muita paciência... isso é nítido assim... eu... às vezes tem que doutrinar... opa... não é por aí né... porque eu tô sempre parece ligada... sempre pensando... passa um carro é olhar... é aquela vida de policial normal assim... mas a minha vida é uma antes da polícia e uma após... uma antes e uma agora assim...</p>
ALFA5	<p>não faz diferença...é que eu tenho uma... uma vantagem, que eu não tenho filhos e não tenho marido... e eu não tenho nenhuma outra ocupação... claro eu tenho festa... as minhas amigas... viagens e tal... só que eu acho que pra quem... pras que tem filho... é bem mais pesado assim...</p>
ALFA7	<p>Por algumas vezes torna-se difícil conciliar trabalho, filho, marido e trabalho pois principalmente no que tange a investigação a oportunidade de se adquirir alguma materialidade ou informação, ocorre em horários noturnos ou alternativos, atingindo a rotina da família. Tendo me dedicar ao máximo quando estou em casa, buscando uma compensação pela ausência. Sim, acredito que para os homens é mais fácil, mesmo quando se trata de filhos.</p>
ALFA6	<p>(Filhos quando ACADEPOL) Eram pequenos... deixava eles com meu ex-marido, que ele sempre me apoiou... deixava com minha mãe... muitas vezes ficava com eles...</p> <p>...nesses cinco meses e pouco (ACADEPOL), eu não tive um dia que deixei de ir pra casa na sexta-feira, eu enfrentava seis horas de ônibus... todas as sextas-feiras, pra Sarandi, eu chegava lá e trabalhava no meu salão no sábado inteiro... pra eu poder me manter na academia.</p>

	<p>(Marido e filhos) Não me prejudicou em nada... todo mundo sempre me apoiou e eu sempre fui determinada.</p> <p>meu ex-marido sempre foi compreensivo. Hoje eu moro sozinha, mas na minha vida toda meus filhos foram meus parceiros, não tive problema de sair se tivesse de sair à noite, não tinha problema... eu tive plena liberdade de assumir minha carreira por total, sabe?!</p> <p>(outras mulheres policiais conciliar) Não. Muitas são solteiras por isso já. Muitas separaram por isso, muitas têm sério problemas por isso... e muitas já falam que são solteiras por opção, justamente pra não ter problema.</p>
--	---

Fonte: elaborado pelo autor.

Os resultados encontrados na pesquisa quanto ao indicador de conciliação entre trabalho e vida familiar revelam achados bastante significativos no contexto do trabalho decente da mulher, sendo destacadas circunstâncias como maternidade, dupla jornada e seus reflexos, além de ressaltada a maior carga de responsabilidade da mulher nas relações familiares (Quadro 7). Pode-se dessa forma referir o relato da entrevistada DELTA3, que reforça inclusive o indicador acima analisado, relativo à jornada de trabalho:

É uma jornada dupla... mais que pro homem... Trabalha mais que o homem... posso te garantir... Bem mais difícil... no sentido psicológico de família.....a mulher é mais sacrificada... pra conciliar trabalho, família e vida afetiva é muito mais sacrificada... porque é muito mais observada e mais criticada... te desmoraliza... essa cultura existe...

Deve-se referir que a entrevistada DELTA3, quando assumiu a função policial, era casada, já tinha filhas pequenas, e estava ainda amamentando, o que a torna uma unidade de análise bastante importante por revelar um cenário comum às mulheres em geral. Sua contribuição é significativa em diversos aspectos que denotam clara influência da atividade policial na sua vida pessoal e familiar:

... tive três filhas ... Casada quando inspetora... na transição de uma e outra carreira, quando eu fiz pra delegada... eu tinha uma filha... é que a última nasceu... assim... quando fiz o concurso pra delegada... Abalou... prejuízo... familiares ...sofrimento... então foi um ano e meio assim... de muita dureza... um desafio... numa cidade terrível na época...

Quando designada para um município no sul do Estado, esta mesma entrevistada teve que deixar as filhas com o pai em Porto Alegre, por que a cidade não contava com estrutura adequada para acolher uma mulher e sua família. A situação perdurou mais de um ano, conforme se observa em sua fala:

... tava sozinha... Eu tava amamentando... a Polícia nesse ponto... foi muito dura comigo... porque eu tinha três meninas... e me largaram numa cidade sem hotel... sem condições de levar minhas filhas... não tinha escola... e eu tive que deixar minhas filhas em Porto Alegre com o pai..... estava morando sozinha... depois fui morar dentro da Delegacia... porque não tinha condições...

Também é destacada com frequência pelas entrevistadas a necessidade de apoio do marido, da família e até de amigos, para atender às necessidades dos filhos. Isso restou evidenciado em diversas falas como: "Eu tive um grande apoio... dos meus próprios funcionários... por incrível que pareça... (DELTA2) e "Complicado... no começo meu marido foi pra São Borja e meu bebê tinha quatro meses. Mas eu tinha o auxílio da minha mãe." (DELTA1).

Algumas entrevistadas revelam também a dificuldade de aceitação dos maridos quanto a peculiaridades da função, como deslocamentos e atendimentos fora do horário de expediente, conforme ser observa na fala de DELTA1: " O meu marido não aceita muito bem isso... ele me diz muito ah os teus colegas não fazem isso, ah... implica numa série de dificuldades no âmbito familiar... né... porque eu não consigo...".

Quando perguntadas sobre a perspectiva de gênero, a percepção das entrevistadas é no sentido de que para o homem é mais fácil conciliar a profissão e a vida pessoal: "Sim, acredito que para os homens é mais fácil, mesmo quando se trata de filhos." Muitas são solteiras por isso já. Muitas separaram por isso... têm sério problemas por isso... e muitas já falam que são solteiras por opção..." (ARL).

Pesquisando junto às entrevistadas sobre a situação atual das mulheres policiais no Rio Grande do Sul e uma possível evolução no panorama para o atendimento de critérios que tragam uma maior equidade e menos desgaste com relação a vida familiar, as respostas são em sua maioria negativas: " Continua... não mudou muito não... continua... " (DELTA2).

Encaminhando as conclusões sobre este indicador, pode-se destacar observações das entrevistadas DELTA3 e ALFA3, que demonstram um cenário geral de dificuldade para a mulher, tanto nas relações familiares como nas relações sociais, acrescentando ainda que a atividade policial transforma as pessoas. A primeira refere que: " Muitas mulheres embruteceram... assumiram pra ser respeitadas... começavam a ter comportamentos igual aos homens... a polícia embrutece a mulher..." A segunda vai além:

... desde que eu entrei na polícia, a minha rotina de vida social se transformou né porque... o cansaço físico e mental às vezes requer que tu fique em casa... tranquila... sem pensar em nada... sem receber ninguém na tua casa... então esse vínculo foi quebrado um pouco entre os meus relacionamentos... foi quebrado... os meus filhos e o meu marido... se tratando de casa... uma mudança drástica assim... me tornei mais fria... me tornei até mais assim... irritante... sabe? mais assim... qualquer coisinha eu me irrita e falo não tenho muita paciência... isso é nítido assim... eu tô sempre parece ligada... sempre pensando... passa um carro é olhar... é aquela vida de policial normal assim... mas a minha vida é uma antes da polícia e uma após... uma antes e uma agora assim...

Aranha (1996, p. 15) toca nessa questão, ao referir que "O trabalho modifica também a maneira de pensar, agir e sentir, de modo que nunca permanecemos os mesmos ao fim de uma atividade, qualquer que ela seja... o homem se autoproduz, ao mesmo tempo em que produz sua própria cultura.

A pesquisa nesse quesito revelou situação bastante preocupante para as mulheres, no sentido de que o trabalho policial prejudica as relações familiares e pessoais, pela ausência em casa e dificuldade de conciliar a atividade policial com seus afazeres como mulher, esposa e mãe. Ainda pôde ser observado que o casamento, a maternidade e a criação dos filhos sofrem prejuízo a partir da influência negativa da atividade policial.

Resta concluir pela grande dificuldade da mulher em conciliar sua vida pessoal com a atividade policial que, especialmente no interior do Estado, demanda dedicação exclusiva e diuturna por parte dos servidores da polícia. Essa dificuldade impacta mais na vida das mulheres casadas e das que tem filhos pequenos, demonstrando o não atendimento dessa importante vetorial do trabalho decente da OIT.

Ao final deve ser destacada a percepção das entrevistadas no sentido de que essa situação não apresentou evolução no decorrer dos anos e que há ainda descuido da instituição para com as necessidades peculiares da mulher. Foi notada ainda a ausência de mecanismos distinto aos conferidos aos homens, para possibilitar harmonia em relação aos outros papéis sociais da mulher, especialmente quanto à notória dupla jornada.

Neste indicador ficou evidenciada clara inadequação aos critérios do trabalho decente da OIT, notadamente eixos 1 e 2, direitos fundamentais no trabalho e qualidade no emprego, por circunstâncias, que a exemplo do que fora referido nas análises anteriores, tem estreita ligação também com outros indicadores, como ambiente e jornada de trabalho e igualdade.

4.1.5 Trabalho a ser abolido

Quadro 8 - Principais evidências das entrevistas no critério Trabalho a ser abolido.

DELTA1	Sobreaviso... Plantão sozinho né... não o delegado... O plantão sozinho né... mulher no plantão sozinha... Eu acho que pra mulher é um pouco mais complicado... por causa da questão física assim... de força que às vezes é... na madrugada entra bêbado... entra drogado... entra de tudo né... e às vezes uma mulher... por ser um pouco mais frágil né fisicamente...
DELTA2	Tem trabalhos que são desnecessários, por exemplo, registros de ocorrência desnecessários. Ocupam, funcionário, tempo, papel, movimenta toda uma máquina e muitas vezes ou são fatos atípicos ou chega no final e não dá nada...

DELTA3	Dois turnos tem que ser abolido... turno integral, turno único... aí a Polícia avança muito em matéria de motivação... respeito às pessoas... outra coisa que deve ser abolida da Polícia são os plantões com um funcionário...
ALFA1	Na verdade são fatos isolados. É que eu já trabalhei em vários lugares e nem todos são iguais, e já trabalhei com tudo que é tipo de pessoas também, e tem pessoas que só pensam em cumprir o horário. Acho que tinha que ter alguém pra fiscalizar o trabalho das pessoas, porque tem pessoas que não vão pra trabalhar né, só pra desvio mesmo.
ALFA2	a instauração de muita coisa que não devia ser instaurada... instaura tudo... daí assim oh não há suspeito... essa burocracia... daí não tem nada a ver mulher e homem... vai se avolumando...
ALFA4	Trabalhar sozinha, de noite no interior, deslocamento sozinha de viatura, atender público sozinha, tudo o que decorre da falta efetivo
ALFA3	...principalmente essa questão de jornada de trabalho... além de ser um trabalho exaustivo... né... que te exige... durante a jornada de trabalho diária e fora dela...
ALFA5	bah... é tanta coisa... ai eu acho que tem muita coisa né... é muito policial em setor administrativo sabe... desperdício de força... desperdiço de policial... é gente trabalhando sem arma e algema... policial trabalhando só em recursos humanos... deveria ter agente administrativo normal... ... por exemplo assim oh, volante... a gente vai, nós e uma dupla da volante. Eu não acho necessário a volante ir... muitas vezes eles acabam atrapalhando o nosso trabalho... porque a gente chega lá eles já tão... eles perguntaram pra todas as testemunhas... a gente chega lá já não... não consegue mais nada... eu acho que isso já... eles já... interferem no nosso trabalho... eles são chamados pra isolar o local e não pra investigar... se eles querem investigar eles fiquem com inquérito...
ALFA7	O sobreaviso.
ALFA6	Olha, eu não sei exatamente o que poderia abolir, acho que tudo que a gente faz é em prol da comunidade e tá tudo certo.

Fonte: elaborado pelo autor.

Na pesquisa observou-se que as duas questões mais apontadas pelas entrevistadas foram o regime de sobreaviso e a falta de efetivo, o que leva os policiais a trabalharem muitas vezes sozinhos na delegacia e em diligências externas (Quadro 8). Essa situação foi ainda destacada por algumas entrevistadas sob expressa menção de insegurança e risco, contexto que seria ainda pior para a mulher, pela maior fragilidade física.

Pode ser assim citado o relato da entrevistada ALFA4: "Trabalhar sozinha, de noite no interior... deslocamento sozinha de viatura... atender público sozinha, tudo o que decorre da falta efetivo..." No mesmo passo, e complementando a observação acima, a entrevistada DELTA1 retrata bem a realidade vivenciada, englobando diversos pontos observados nas entrevistas com as demais servidoras policiais:

Sobreaviso... plantão sozinho né... mulher no plantão sozinha. Eu acho que pra mulher é um pouco mais complicado... por causa da questão física assim... de força que às vezes, na madrugada entra bêbado... entra drogado... entra de tudo né... e às vezes uma mulher... por ser um pouco mais frágil né fisicamente...

Consoante já referido em outros momentos da análise dos dados coletados nessa pesquisa, a questão do efetivo é um tema que foi observado como subjacente a diversos indicadores de trabalho decente pesquisados. Essa influência revelou prejuízo aos servidores policiais e mais à mulher em particular, devido à condição física de maior fragilidade.

Além dos problemas relacionados a efetivo, as entrevistadas referem situações pertinentes à necessidade de adequações legislativas e práticas de gestão interna. Foram assim citados registros de ocorrências e instaurações de procedimentos policiais desnecessários. Também surgiu referência a má gestão de pessoal, com sobreposição de atividades e desperdício de recursos humanos em funções administrativas. Pode ser referido sobre esses pontos o relato de ALFA5:

bah... é tanta coisa, é muito policial em setor administrativo sabe... desperdício de força, desperdício de policial... é gente trabalhando sem arma e algema, policial trabalhando só em recursos humanos... deveria ter agente administrativo normal...
... por exemplo assim oh, a volante... a gente vai... nós e uma dupla da volante. Eu não acho necessário a volante ir... muitas vezes eles acabam atrapalhando o nosso trabalho... porque a gente chega lá eles já tão... eles perguntaram pra todas as testemunhas... a gente chega lá já não... não consegue mais nada...

Anote-se também que houve alusão à necessidade de abolir o regime de dois turnos de trabalho, sugerindo mudança para um turno único contínuo, o que refletiria em motivação e maior produtividade. Assim observou-se com a entrevistada DELTA3: "Dois turnos tem que ser abolido... tem que ser não meio turno... turno integral, turno único... aí a Polícia avança muito em matéria de motivação... respeito às pessoas...".

Em conclusão sobre a análise do atendimento deste indicador, verifica-se que o critério trabalho a ser abolido, revelou destaque a pontos comuns a outros indicadores como por exemplo segurança no ambiente de trabalho e jornada de trabalho decente, destacando nesse ponto a falta de efetivo necessário para as atividades policiais, que foi relatada com muita frequência e foi uma realidade constatada pela observação nas delegacias.

4.1.6 Estabilidade e Segurança

Quadro 9 - Principais evidências das entrevistas no critério Estabilidade e Segurança.

DELTA1	(concurso público)... traz uma tranquilidade pra gente sabe, apesar de eu estar no estágio probatório ainda... é tranquilo.
--------	---

DELTA2	<p>Hoje está tudo muito instável né. Há pouco tempo se conseguiu aposentadoria especial para as mulheres.</p> <p>(Acha que corre risco?) Sim</p> <p>Ouvi na academia que quanto mais o tempo passa vamos ficando mais tranquilos. Mas isso faz com que a gente as vezes descuide de algumas coisas. Ameaça já recebi uma ou duas, mas nunca me senti ameaçada. Embora a pessoa já tenha falado, mas eu acho que a gente corre risco.</p>
DELTA3	Sim (está adequado)... pra todos igual...
ALFA1	----
ALFA2	Não... ultimamente nós tamo com tortura né... psicológica... do atual governo... de nós não saber se nós vamos receber... eu não vou falar nem dos aumentos... vamos falar do décimo terceiro...tu que tá assinando esse empréstimo... se o governo não pagar é tu que vai ter que pagar esse empréstimo... essa insegurança... eu fiz o concurso pra ter estabilidade em tese...
ALFA4	Não... é inseguro...
ALFA3	<p>Eu não tenho... não tenho essa fragilidade assim...</p> <p>Se tiver que acordar às três horas da madrugada e ir lá no ponto eu vou... paro... pedir apoio e independente de quem seja esse apoio... se é mulher também eu vou... eu não me sinto nem um pouco frágil... eu tenho essa confiança... mas eu sei também que o nosso serviço é limitador... nosso sexo feminino é limitador assim... no sentido da força física... não do serviço em si... né... mas da força física e da postura que tu tem que ter em relação... com um indivíduo do sexo masculino... tu tem que ter uma postura mais dura... mais rígida... que talvez às vezes falte... mas eu não sinto medo... eu não... não recuo por ser mulher... ter outra mulher ao meu lado e ...eu vou... mas eu sinto... falta muitas vezes disso aí...</p>
8ALFA5	<p>eu acho que assim oh... eles... por exemplo na academia eles colocam muito pavor... aí... em estágio probatório não vão pra homicídios... não vão pra DENARC que tem que tá na rua né... pode dar confusão e coisa... eles fazem muito terrorismo mas eu penso que oh... quem se... se complica... a ponto de sair no estágio probatório, se complica quando sair né... quando já é estável...</p> <p>ah... é que não adianta... mulher querendo ou não... mulher tem menos força... física né... isso... acho que o homem também não respeita a mulher...</p> <p>tava nós duas... um dia a gente saiu pra intimar, na verdade nem era a dupla, mas não tinha mais ninguém na delegacia eu falei Betânia vamo comigo fazer umas intimações... vamo... ah... pegamo a viatura e saímos... fomos em vários locais e como era mais inverno eu acho né... já tava meio escuro... entramos numa vila... que a gente... só que é uma rua sem saída... aí a gente entrou normal... viatura discreta... sem roupa de polícia nada... e fomos até lá e simplesmente os gurus começaram a nos chamar e a gente seguiu reto porque a gente só tinha ido fazer essa intimação... e daí vieram uns três quatro gurus e cercaram a viatura... botaram moto na frente... bicicleta atrás e começaram nos apertar na... o que que a gente queria... da onde que a gente era... não sei o que não sei o que... a gente não tinha pra onde sair... ali querendo ou não... a gente não conseguiu fazer a intimação...</p> <p>(se fossem homens) talvez nem teriam se aproximado... nos cercado...</p> <p>(Ambiente de trabalho inseguro para a mulher) às vezes eu acho que... que tem um pouco...</p>
ALFA7	Pelo pouco tempo, fica difícil opinar, atualmente vive-se um momento de instabilidade, mas relativa a todos
ALFA6	<p>Não, eu não tenho medo de perder (o emprego) porque quando a gente trabalha bem e trabalha certo, eu não tenho medo de nada, não tenho medo de perder meu serviço.</p> <p>Eu me sinto estável e não tenho medo de forma alguma de perder meu trabalho.</p>

Fonte: elaborado pelo autor.

Os resultados e a respectiva análise dos dados referentes a este critério de trabalho decente revelam cenário já esperado, por se tratar de pesquisa junto a servidores públicos, cuja estabilidade e segurança são tidos como circunstâncias primordiais na escolha de uma carreira pública iniciada por concurso (Quadro 9). Nesse sentido a maioria das entrevistadas limitou-se a referir que está adequado, igualmente para homens e mulheres, como ALFA6: "Eu me sinto estável e não tenho medo de forma alguma de perder meu trabalho".

Houve contudo referências ao momento de crise pelo qual o Estado está passando, com reflexos nos salários, promoções e supressão de direitos para os servidores públicos, o que foi bem retratado no relato da entrevistada ALFA7: "... atualmente vive-se um momento de instabilidade, mas relativa a todos (homens e mulheres)".

A entrevistada ALFA2 foi mais longe, aduzindo que o Governo está fazendo tortura psicológica com os servidores: "tortura né... psicológica... do atual governo... de nós não saber se vamos receber... eu não vou falar nem dos aumentos... essa insegurança... eu fiz o concurso pra ter estabilidade...".

O terceiro eixo do trabalho decente da OIT é focado na proteção social, apresentando vinculação direta com o primeiro eixo, direitos fundamentais do trabalho, e trata da segurança sob perspectiva de garantir os trabalhadores em momentos de crises, problemas de saúde ou eventos que o impossibilitem de trabalhar que garantem auxílios doença e acidente, seguro-desemprego, licenças maternidade e paternidade e previdência social (CLT).

Conclui-se a análise deste indicador destacando a percepção geral de que há estabilidade para as mulheres policiais em paridade com os homens, e portanto atendimento a essa vetorial do trabalho decente da OIT. Registre-se todavia a questão do atual momento por que passa a nação e especialmente o Estado, o que reflete em algumas circunstâncias negativas relativas à carreira, à estabilidade e às condições de trabalho e de vida da mulher e dos policiais em geral.

4.1.7 Igualdade

Quadro 10 - Principais evidências das entrevistas no critério Igualdade.

DELTA	<p>(discriminação) não... acho que aqui não tem disso... eu tive muito receio com o pessoal daqui... com os policiais né... eu achei que eu ia sofrer um pouco isso... mas não... o pessoal assimilou direitinho... aí veio aquela questão né... com o delegado Guilherme que é super operacional... homem...</p> <p>(mulheres) ...sinto que elas tão capacitadas tanto quanto os homens...</p>
-------	---

	<p>respeitam bastante... e... os adolescentes são um pouco mais rebeldes né... os presos super respeitadores... e o pessoal... de fora também... da Brigada Militar... SUSEPE... tranquilo...</p> <p>(igualdade no tratamento) não... eu acho que não... acho que aqui não tem disso. Eu tive muito receio com o pessoal daqui... com os policiais né... eu achei que eu ia sofrer um pouco isso... mas não... o pessoal assimilou direitinho... aí veio aquela questão né... com o delegado Guilherme que é super operacional... homem</p> <p>...a gente não é convocado pra outras operações... eu não sei se é pelo fato de ser uma delegada mulher... vamo chamar então um delegado... homem, que vai ser mais operacional, vai ser mais produtivo pra operação... pesa um pouquinho né... não sei se é uma espécie de preconceito... acho que é cultural... uma coisa que já vem... de tempo né...</p> <p>A questão emocional... em algumas situações... pesa um pouquinho</p> <p>...eu escolho uma mulher para colocar no cartório de violência doméstica familiar contra a mulher... algumas delas começam a absorver aqueles problemas... e eventualmente tem que trocar... então existem algumas que são um pouco mais sensíveis a essas questões envolvendo crianças... envolvendo violência doméstica mesmo né... mas quanto à questão de ser operacional... de ter que ir pra rua... de ter que trocar tiro... eu acho que todas estão capacitadas...</p> <p>(aposentadoria da mulher) cinco anos antes do homem... Um pouco menos de tempo de serviço... hã... pelas questões fisiológicas... acho que é justo... igualdade material...</p> <p>eu acho que igualdade de condições pra ocupar cargos de direção... cargos na Academia de Polícia... mais nas cadeiras ali de tiro... de defesa pessoal... eu acho que tem que abrir um pouco mais pra mulheres...</p> <p>(Na atividade de rua) Aí sim... Não é uma relação intelectual... quero dizer que determinadas atividades o homem executa melhor que a mulher... que é a força física...</p>
DELTA2	<p>...eu me sentia discriminada, porque se metade das mulheres tinham rodado no psicotécnico, então tinha algum problema.</p> <p>(reprovados) os homens eram pouquíssimos... me levando a crer que houve uma discriminação</p> <p>Questionamos alguns colegas pra saber que perguntas tinham sido feitas para os homens e para as mulheres... pra mim por exemplo... se eu era separada ...perguntaram se eu tinha namorado e se eu fosse pro interior o que eu faria... se eu batia na minha filha... como eu resolvia meu problema... porque eu tinha separado, qual o motivo.</p> <p>Me senti pressionada em relação a isso... e a gente percebia que com as mulheres, principalmente nas aulas de tiro, a pressão era maior. Embora as mulheres muitas vezes atirassem melhor que os homens, mas mesmo assim tinha uma pressão maior.</p> <p>Lembro que minhas colegas reclamavam de algumas coisas, é que na verdade tudo era feito para o homem né. Até os vestiários. Algumas coisas eram mais desconfortáveis, porque não era adaptado.</p> <p>(Se abrisse um concurso hoje e passassem 100% mulheres?) Acho que a policia ia ter mais dificuldade.</p> <p>Acho que sim, não estou dizendo desta maneira que as mulheres são inferiores, acho que as mulheres são diferentes. E não adianta dizer que não porque são, até porque eu sei que nem todas as mulheres vão pra rua, que gostam de sair e nem todas podem ir. E nos homens esse percentual é bem menor.</p>

DELTA3	<p>(em 1982) então realmente nós entramos numa época bem difícil... de aceitar a mulher na instituição... até dentro da própria academia... de discriminação da mulher...</p> <p>Mais oportunidades pros homens... hoje um pouco mais equilibrado... ainda não chegamos ao ideal...</p> <p>tive o apoio... metade da Delegacia... quer dizer... dois policiais... assim... um olhou pra mim ... me achou dinâmica e ficou... então eu tive muito o apoio dele... e de um que levei comigo... que era um policial que já me conhecia...por ele ser negro...também sofreu discriminação na academia... e por eu ser mulher...</p> <p>tava amamentando... (dificuldade a mais pra mulher) Sim... os meu...meus parentes... os meus primos não aceitavam...</p> <p>(no psicológico) Muito mais sensível... a gente consegue administrar muito melhor há uma sensibilidade maior... na situação da vítima...</p> <p>(lidar com preso) Normal... tecnicamente... (Mandado de Intimação) Vinham... se não respondiam por... acho que entrei muito firme... tu tem um cargo a respeitar... não vêm... vão responder...</p> <p>a mulher é diferente do homem... não vai se igualar... jamais medi força com um homem policial... é técnica... por mais técnica que tu tenha... tu tem as tuas limitações e tem que saber lidar com elas neste universo... temos limitações tanto físicas quanto nas atitudes...</p> <p>Eu precisava provar que eu era competente... fui a primeira mulher a assumir uma Delegacia na região sul...</p> <p>(no psicológico) Muito mais sensível... Pra profissão de Delegada achei ótimo... a gente consegue administrar muito melhor... mas há uma sensibilidade maior... na situação da vítima... tu consegue ir mais...</p> <p>(dupla jornada) Não influencia... ela (a mulher) consegue fazer duas, três coisas... ao mesmo tempo... o homem não consegue.</p> <p>... sou favorável ao equilíbrio... porque o homem é mais objetivo... tomar decisão mais rápido que a mulher...se eu tenho um plantão e colocar um homem e uma mulher é perfeito...</p> <p>Muitas mulheres embruteceram... assumiram pra ser respeitadas... começavam a ter comportamentos igual aos homens...</p>
ALFA1	<p>(discriminação) não... Eu não achei dificuldade nenhuma. Mas ouvia reclamações das colegas e nas outras turmas os professores eram mais rígidos... Eu não tive, mas elas tiveram dificuldade no tiro.</p> <p>Eu não acho que seja difícil pra mim. Eu noto que os colegas preferem convidar colegas homens pra sair pra fazer atividade de rua. Mas quando não tem opção eles chamam.</p> <p>Eu já notei que inclusive em operação eu já escutei delegado falando que eu já tenho mulher suficiente uma pra cada viatura... Uma mulher é suficiente. Porque pra fazer uma abordagem em mulher tem que ser mulher. Na revista feminina.</p> <p>Eu já notei que se vai sair com um colega homem, ai prefere que o homem dirija, porque acho que o homem pela cultura acha que é melhor em tudo, porque ele vive toda vida querendo provar que ele é melhor.</p> <p>(força) Mas eu acho que hoje em dia a mulher policial já ta preparada, assim como tem até as que não estão preparadas que nem se manifestam na hora de ir participar de uma operação... pra elas é só mais um trabalho, elas não incorporaram, não sabem o dever delas de policiais... vezes até medo, tem umas que eu conheço que disseram nem pros parentes, não aqui né, em porto alegre...</p>

	<p>tão na policia porque passaram num concurso... Não tem, perfil.</p>
ALFA2	<p>(desigualdade) eu acho que sim... (mulher) tá no cartório... (trabalho na rua) homens... os homens na frente...</p> <p>... parece que eles querem levar nós só pra... preencher aquela dita planilha lá... de cumprimento de mandado...</p> <p>quando eu entrei aqui... teve algumas piadinhas... mas de cunho sexual... né de... umas piadinhas que eu também não levei em conta... mulher na polícia era amante... que mulher na polícia só subia o degrau se dava pros delegado... as palavras foram essas...</p> <p>(desigualdade na carreira) não... (dirigir viaturas) ah... tem preconceito... me lembro a primeira vez que eu fui pra Porto Alegre... o delegado disse... eu quero que tu dirija... até pra eu saber... eu fui e voltei e dava risada... mas tem colegas que meu Deus... tu dirigindo até Porto Alegre... não é função pra mulher... mas eu dirijo...</p>
ALFA4	<p>... eu tinha um pouco de medo assim... por ser mulher né... e até logo que entrei também né... de que não fosse ser respeitada... de que... tivesse que ter os embates... ser firme... e que não fossem me respeitar como policial... como profissional...</p> <p>até antes de eu entrar no concurso eu achei que escritã/escrivã ia ficar lá interno né...</p> <p>na verdade não... né... o serviço é igual... faço tudo... eu me sinto preparada... mas eu tenho medo... de acontecer um embate... um confronto... e... e eu não ter força física...</p> <p>meu único medo assim do trabalho de rua é de acontecer um confronto ou alguma coisa assim e eu não poder auxiliar o meu colega... estando só em dois né... claro que a gente sempre prevê antes de ir no local o que pode acontecer... a gente procura nunca ir sozinhos... ou se precisa a gente procura chamar mais apoio né...</p> <p>(homens) eu acho assim oh... que essa parte assim de... da prisão... do... do trabalho mais fora da delegacia... mais de rua eu acredito que sim...</p>
ALFA3	<p>preconceito... isso eu carreguei bastante lá... e isso fez com que a/eu principalmente soubesse contornar... ter/lidar com esse... com esse preconceito assim... ah... tu é mulher... eu vou ali na brigada porque a brigada era junto com a polícia civil.. ah... vocês são mulheres vocês não vão conseguir... precisa de um homem pra ir pra lá... precisa dum homem pra pegar... então assim oh... isso eu ouvi... de lá...</p> <p>sim tinha um preconceito... e isso eu/nó... como éramos duas nós tínhamos perspectiva até então de sair de lá... então a gente... isso eu... eu trabalhei em mim essa questão... eu sou mulher mas eu consigo realizar um trabalho... adequado e que né... o que eu acho dificuldade hoje é essa questão dessa resistência assim... que... que é esse machismo pode assim dizer que agente sobre ainda... aqui em São Pedro também né... dessa fragilidade que a mulher não pode... mas isso eu não deixo há... que:::... que sofra alguma... influência do meu trabalho... se eu tiver que ir na linha de frente eu vou... muitas vezes eu fui só eu em mulher em grupo de homens em parcerias com a brigada... oh... vamos lá cumprir o mandado... vamos... eu a única de mulher...</p> <p>eu necessitava da força masculina ao mesmo tempo eu que... eu queria... eu ia... eu fazia... eu não deixava me influenciar... mas ao mesmo tempo lá no fundo eu sentia necessidade... tinha consciência que opa... eu preciso de um apoio... da figura masculina... tanto é que a gente pedia apoio pro pessoal de Vera Cruz que eram dois homens lá... a gente pedia apoio pra eles pra prisões né que ocorreram lá e tudo mais... pra eles...</p> <p>mas da força física e da postura que tu tem que ter em relação... com um indivíduo do sexo masculino... tu tem que ter uma postura mais dura... mais rígida... que talvez às vezes falte... mas eu não sinto medo... eu não... não recuo por ser mulher... ter outra mulher ao meu lado e não</p>

	<p>me... não... eu vou... mas eu sinto... falta muitas vezes disso aí...</p> <p>com certeza isso influencia no atendimento... por outro lado tem toda essa... essa... digamos... fragilidade que a mulher não pode fazer aquela coisa... ficaria difícil de realizar alguma ação... de tomar alguma atitude... então são os dois lados... eu acho que... nós da figura da policial feminina temos essa... essa sensibilidade pra atuar na... na área da emoção que é o que a gente convive todo o tempo... mas talvez nos falte ou isso seja imposto per nós... pela nossa sociedade... dessa fragilidade de tu não... até querer ir mas ao mesmo tempo tu te depara com as dificuldades do meio externo...</p> <p>há colegas ainda que... que tem essa visão da policial... feminina... ainda um pouco retrógrada... eu gostaria que mudasse... que tivesse uma outra perspectiva... uma outra visão da mulher policial porque a gente se depara em alguns setores disso aí... ainda assim... os próprios colegas às vezes... MAS eu acho que isso também assim oh com a/as novas gerações de policiais que vem já está sendo mudado/modificado isso né... a mentalidade de que a mulher é frágil e sempre será né... e não pode mudar... é aquela velha história da Síndrome de Gabriela né... eu nasci assim cresci assim vou morrer assim... a gente pode também... basta querer... a gente pode ir na linha de frente... a gente pode concorrer com eles... talvez em algumas questões eles mais e nós menos... mas assim não... talvez isso a/o cargo de inspetor exigisse mais a figura masculina não sei... posso estar equivocada... daqui uns tempos eu mudar... talvez... mas é a única que tem... é a única que...</p>
ALFA5	<p>... tinha um grupo que ia ser criado... no Departamento de Homicídios... tipo um GOE da Homicídios... um grupo tático operacional assim... o que que aconteceu... fizeram uma panelinha... mulher não entra... e ainda um delegado fez uma piada... foi tu né que disse eu tenho interesse... quem tem interesse num grupo de Whatsapp... ah eu tenho interesse... a aham... tem lugar pra ti na secretaria... já largou uma piada de início... e daí formaram um outro grupo no Whatsapp que era só homens... que é só entra homem...</p> <p>(discriminação) tem... então tem... tem... e já ouvi dentro dessa delegacia... colegas assim oh... ah... eu prefiro trabalhar com homem...</p> <p>(Motivos da discriminação) eu acho que muito força física... eles acham que mulher não... não tem estrutura pra aguentar... tanto emocional como física... (pra violência?) creio que sim... eu não consigo entender...</p> <p>é... eu acho que pode ser... eles podem achar que a gente não tem tanto... (aspecto cultural?) também... (Bastante?) também... (sentem-se injustiçadas por isso?) sim... (isso parte dos colegas, da chefia, das mulheres também?) sim... muitas vezes sim... : algumas sim... (as mulheres podem preferir também homens?) é... falam ah... prefiro trabalhar com homem... eu acho que mais pras (atividades) operacionais...</p> <p>(pro cartório não?) ah cartório não... não... em cartório eles gostam mais de colocar a mulher. E na secretaria...</p> <p>(E na investigação os homens?) sempre... e olha... é muito difícil uma chefe de investigação (mulher)... eu conheço só uma... (a mulher tem o potencial pra esse trabalho) com certeza... tem...</p> <p>a gente teve uma situação também que a gente foi tratada diferente... que foi só mulher ... () a gente foi pegar informação... e chegou eu... a Katherine e a Amanda falar com o delegado... eram só homens quando a gente chegou nana delegacia... só homens e só policial antigo... tipo chegou três mulheres ficaram tudo meio... resistente a dar informação...</p> <p>daí a gente foi naquele... na delegado e a delegado também foi... mas depois quando eles começaram a falar e viram que a gente também sabia de todo... o que tava ocorrendo...</p> <p>(e o preso?) ah... muitas vezes eles não respeitam também...(porque 'e mulher policial)</p>

	<p>eu acho que com testemunhas a gente (mulher) é melhor... porque mulher tira mais coisa... agora que eu vou com ele... eu chego... mas eles acabam dando assim... aí ele falou ah é muito pelo teu jeito de chegar... chegava eu e o Túlio meio mal encarado e não davam nada pra gente... eles não veem muito como afronto... talvez seja por isso...</p>
ALFA7	<p>Acredito que os homens acabam tendo mais oportunidades por todos os aspectos... maior consideração na carreira, mais facilidade para conciliar o trabalho com a família, podendo ficar dias fora, tranquilo sabendo que o filho esta com a mãe, por exemplo e consideração pela sociedade</p>
ALFA6	<p>Eu acho que eu tinha perfil.</p> <p>(Igualdade de tratamento das mulheres em relação aos homens) Totalmente. Já ouvi falar, conversei com colegas que tem problemas com outros colegas, inclusive com o delegado. Sofrem assédio, sofrem por ser mulher e ter de se submeter a certas coisas, mas eu na nossa delegacia não problema nenhum.</p> <p>Independente, eles pedem homem, mulher, eu tô sempre dentro. E o delegado já nos chama, principalmente da investigação e nós estamos prontos.</p> <p>Não me senti discriminada em nenhum momento... eu me sinto assim valorizada pelo delegado como uma pessoa especial...</p> <p>Igualmente, as mesmas oportunidades... respeito, assim, é perfeito.</p> <p>No geral, assim, eu acho que as mulheres se esforçam mais.</p> <p>... eu faço o possível pra ser melhor e acho que muitas mulheres também, não que os homens não façam. Mas os homens, pelo fato de ser polícia, acham que já tão no topo, assim, sabe, então eles relaxam um pouco até. Inclusive passam mais coisas pra gente mas eu me sinto bem no que eu faço.</p> <p>(O preso acha a mulher mais frágil?) É mais frágil. Mas eu perante eles nunca me mostrei frágil...</p> <p>Eles aceitam, só que eles têm, eles sim tem algum tipo de problema, assim, que eles xingam, eles faltam um pouco com respeito...</p> <p>(Em Sarandi tu fazia tudo?) Tudo, viatura, buscas, intimações, porque lá não tinha uma pessoa pra fazer intimação pra gente, levava pessoa pro DML, porque a gente tinha que fazer lesão lá em Carazinho, então a gente fazia tudo, tudo.</p> <p>(Mulheres que não dirigem viaturas) Eu acho que por medo ou por falta de oportunidade.</p> <p>Ou também porque não se oferecem pra pegar a viatura. Eu sempre fui daquele tipo que se precisar eu vou, se tiver que pegar a viatura, eu pego. E tem muita gente que não se oferece.</p> <p>(Mulheres policiais esperam que o homem tome a frente?) Acho que sim... esperam que o homem faça a frente. Já não é meu caso, eu não espero.</p>

Fonte: elaborado pelo autor.

Deve-se inicialmente observar que o indicador da igualdade é um dos mais sensíveis em se tratando de trabalho da mulher no universo policial, destacando-se sua estreita ligação com todos os aspectos relacionados ao trabalho decente, em especial discriminação, oportunidades, equidade e segurança, além de outros relacionados ao trabalho decente da

mulher na Polícia Civil do RS. Anote-se ainda que o tema igualdade foi destaque na Cúpula do Milênio, onde foi incluído como terceiro Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM): “Igualdade entre sexos e valorização da mulher”.

Assim, houve referências ao atendimento de mecanismos de igualdade substancial na primeira fase do concurso público, com provas físicas diferenciadas para a mulher. Já no curso de formação, que é fase intermediária, não houve referências a essa distinção necessária para atender às peculiaridades do gênero feminino. Essas questões já foram apontadas quando da análise do indicador oportunidades, mas tem pertinência também com o vetor igualdade agora analisado.

Nesse aspecto, tratando-se de desigualdade de gênero, pode-se invocar a doutrina de Sarlet (2001), para quem o princípio da igualdade só ganha verdadeiro atendimento se houver a efetivação da dimensão substancial do postulado de igualdade, impondo considerar diferenças entre os indivíduos, equiparando os desiguais com base na medida de sua desigualdade.

No geral, o conjunto das entrevistas revelou muitos pontos ligados à igualdade, podendo ser citados discriminação, respeito à mulher e igualdade no ambiente de trabalho, todos bastante referidos durante a coleta de dados. Sobre o ambiente, DELTA2 referiu: "Lembro que minhas colegas reclamavam de algumas coisas, é que na verdade tudo era feito para o homem né... até os vestiários. Algumas coisas eram mais desconfortáveis, porque não era adaptado."

Dentre as situações de discriminação que geram desconformidade por parte das entrevistadas, a mais referida foi a não convocação - ou convocação de mulheres em menor número que homens - para operações policiais e atividades de rua. O contexto encontrado a partir da coleta dos dados demonstra também que as funções de cartório, secretaria e funções administrativas são mais destinadas ao feminino nos órgãos policiais, enquanto as posições no setor de investigação são preenchidas pelos homens. Esse cenário é bem demonstrado no relato de ALFA5

(homens no cartório) ah cartório não... não... em cartório eles gostam mais de colocar a mulher. E na secretaria... (E na investigação os homens?) sempre... e olha... é muito difícil uma chefe de investigação (mulher)... eu conheço só uma... (a mulher tem o potencial pra esse trabalho) com certeza... tem...

A entrevistada DELTA3 destacou o ambiente discriminatório encontrado na Polícia Civil na década de 1980, quando ingressou nos quadros da instituição. Havia uma grande dificuldade para a mulher: "... nós entramos numa época bem difícil... de aceitar a mulher na

instituição... até dentro da própria academia... de discriminação da mulher..." Segundo Alves (2007), essa discriminação tem origem na cultura nitidamente patriarcal, que exerce influência desde a educação familiar, passando pela escola, pela mídia de massa e religiões.

No mesmo passo, já no exercício da função policial, DELTA3 referiu ter apoio de apenas metade do corpo funcional na delegacia onde foi lotada: "tive o apoio... metade da Delegacia... um me achou dinâmica, então eu tive muito o apoio dele, e de um que levei comigo... por ele ser negro... também sofreu discriminação na academia... e por eu ser mulher...". Ainda sobre discriminação, agora com clara matiz cultural, a entrevistada ALFA3 fala sobre preconceito da população:

... isso eu carreguei bastante lá... e isso fez com que eu principalmente soubesse contornar... ter de lidar com esse... com esse preconceito assim... ah... tu é mulher... eu vou ali na brigada porque a Brigada era junto com a polícia civil.. ah... vocês são mulheres, vocês não vão conseguir... precisa de um homem pra ir pra lá... precisa dum homem pra pegar... então... isso eu ouvi...

Precisa ser registrado que, embora em menor número, foram colhidas percepções no sentido de que a comunidade respeita tanto a mulher como o homem policial. Isso ficou bem evidenciado no relato de ALFA6: " Nossa, respeita muito ... é porque eu sempre fui uma pessoa que atendo bem desde a pessoa mais pobre, mais, digamos, vagabundo até, falando sério, até a pessoa de respeito. Então eu me sinto valorizada. É claro que muita gente fala mal da polícia, tem gente também que não atende bem".

Embora tenha sido constatado um déficit nessa questão do respeito à mulher policial pela comunidade, restou muito claro ao pesquisador - ilustrado no relato de ALFA6 - o quanto é importante a postura, atitude e até as características pessoais do servidor, seja ele homem ou mulher, para se impor como profissional de policial, respeitando e se fazendo respeitar.

A maior fragilidade e falta de força física foi aludida por quase todas as entrevistadas, sendo no mesmo passo reconhecida como limitadora de algumas atividades. Há todavia expressas ressalva no sentido de que isso não significa ser menos, e sim apenas ser diferente. O relato das entrevistadas ALFA4 e DELTA2 demonstra bem a percepção geral:

"... na verdade não né... o serviço é igual, faço tudo... eu me sinto preparada, mas eu tenho medo... de acontecer um embate, um confronto... e eu não ter força física... meu único medo assim do trabalho de rua é de acontecer um confronto ou alguma coisa assim e eu não poder auxiliar o meu colega... estando só em dois né... claro que a gente sempre prevê antes de ir no local o que pode acontecer... a gente procura nunca ir sozinhos... ou se precisa a gente procura chamar mais apoio né..." (ALFA4)
 "Acho que sim, não estou dizendo desta maneira que as mulheres são inferiores, acho que as mulheres são diferentes. E não adianta dizer que não porque são, até porque eu sei que nem todas as mulheres vão pra rua, que gostam de sair e nem todas podem ir. E nos homens esse percentual é bem menor." (DELTA2)

Importa salientar que, além desta passagem aludida acima, a entrevistada ALFA4 refere medo em pelo menos outras três outras ocasiões durante a entrevista. Todavia na análise do pesquisador quanto ao contexto, a referência a medo não revela covardia, mas sim o contrário, verifica-se que a entrevistada revela ter medo de não corresponder às expectativas nela depositadas como mulher policial.

Quanto às peculiaridades da mulher, a entrevistada DELTA3 apresenta uma visão interessante, no sentido de reconhecer a maior fragilidade física como limitadora de algumas atividades, mas no mesmo passo observar o quanto as características inerentes ao feminino trazem de bom e de melhor à instituição e ao trabalho policial:

Muito mais sensível... a gente consegue administrar muito melhor... Pra profissão de delegada achei ótimo... a gente consegue administrar muito melhor... mas há uma sensibilidade maior... na situação da vítima... tu consegue ir mais.... a mulher é diferente do homem... não vai se igualar... jamais medi força com um homem policial... é técnica... por mais técnica que tu tenha... tu tem as tuas limitações e tem que saber lidar com elas neste universo... temos limitações tanto físicas quanto nas atitudes...

Na percepção de DELTA3 a instituição precisa buscar o equilíbrio, de forma a aproveitar as potencialidades características de cada um dos sexos: "... sou favorável ao equilíbrio... porque o homem é mais objetivo... tomar decisão mais rápido que a mulher...se eu tenho um plantão e colocar um homem e uma mulher é perfeito...".

No mesmo sentido ALFA5 destaca que para colher informações com testemunhas o perfil da mulher tende a ser um facilitador:

...eu acho que com testemunhas a gente é melhor... porque mulher tira mais coisa... agora que eu vou com ele... eu chego... mas eles acabam dando assim... aí ele falou ah é muito pelo teu jeito de chegar... chegava eu e o Túlio meio mal encarado e não davam nada pra gente... eles não vêem muito como afronto... talvez seja por isso...

Os achados acima destacados vão ao encontro de Betiol (2000), para quem a tomada de espaço pelas mulheres forma novos contornos e matizes às relações de trabalho, que ganham outros significados, à medida que o masculino e o feminino passam a dividir oportunidades, posições e cargos de destaque nas organizações e na sociedade.

A entrevistada ALFA5 revela contudo situações do cotidiano que denotam discriminação interna:

"...a gente teve uma situação também que a gente foi tratada diferente... que foi só mulher na numa outra DP pegar uma informação... a gente foi pegar informação... chegou eu e a Amanda para falar com o delegado... eram só homens quando a gente chegou, só homens e só policial antigo... tipo chegou três mulheres ficaram tudo meio... resistente em dar informação..."

Há referências também a situações em que a própria mulher discrimina a mulher policial. O relato de AERF retrata bem a situação:

"(trabalho valorizado) ...mais pelos homens. Geralmente noto que as mulheres não respeitam a mulher policial. Já tive situações que faltaram com respeito. Situações em que a mulher quer ser atendida por um homem e eu já passo pra um colega... acho que é cultura isso. Pelo homem ser o chefe sempre né.

Outras entrevistadas revelam nunca terem sido discriminadas, como DELTA1, que informou não ter qualquer problema, mesmo tendo sucedido um delegado homem e bastante operacional: "acho que aqui não tem disso.... eu achei que eu ia sofrer um pouco isso... mas não... o pessoal assimilou direitinho... aí veio aquela questão né... com o delegado Guilherme que é super operacional... homem..." A mesma entrevistada, ao ser indagada sobre a relação com os presos, com a comunidade e com outras instituições, informou que é bastante tranquilo, que respeitam muito.

Ao ser perguntada sobre o que precisa avançar em termos de igualdade, DELTA1 foi bastante enfática:

"...a começar pelos coletes que não são adequados pra mulher... coletes masculinos... muito grandes, muito pesados, então pra mulher que tem uma estrutura um pouco menor... aí desde tudo né... desde a carteira funcional que diz delegado e não diz delegada... agora a gente já ta mudando essa realidade... é... a questão das armas de fogo... eu acho que igualdade de condições pra ocupar cargos de direção... cargos na Academia de Polícia... mais nas cadeiras ali de tiro... de defesa pessoal... eu acho que tem que abrir um pouco mais pra mulheres...

Cabe trazer um fato destacado pela entrevistada ALFA5, que revela situação do dia a dia policial, na qual a questão de gênero ficou bem evidenciada:

tava nós duas... um dia a gente saiu pra intimar, na verdade nem era a dupla, mas não tinha mais ninguém na delegacia eu falei Betânia vamo comigo fazer umas intimações... vamo... ah... pegamo a viatura e saímos... fomos em vários locais e como era mais inverno eu acho né... já tava meio escuro... entramos numa vila... que a gente... só que é uma rua sem saída... aí a gente entrou normal... viatura discreta... sem roupa de polícia nada... e fomos até lá e simplesmente os guris começaram a nos chamar e a gente seguiu reto porque a gente só tinha ido fazer essa intimação... e daí vieram uns três quatro guris e cercaram a viatura... botaram moto na frente... bicicleta atrás e começaram nos apertar na... o que a gente queria... da onde que a gente era... não sei o que não sei o que... a gente não tinha pra onde sair... ali querendo ou não... a gente não conseguiu fazer a intimação... (se fossem homens) talvez nem teriam se aproximado... nos cercado...

Concluindo a apresentação e análise do vetor igualdade deve-se referir que foram encontrados indicativos que destoam do conceito de trabalho decente da OIT, notadamente quanto ao primeiro eixo - direitos fundamentais - que revela a pretensão de eliminar toda forma de discriminação no trabalho, impondo assim a eliminação da discriminação em

função de gênero ou outra circunstância qualquer. O atendimento desse critério visa à promoção de oportunidades para que homens e mulheres em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana.

Os dados coletados junto às entrevistas revelam situação de desconformidade entre a situação vivenciada pelas mulheres na Polícia Civil e o vetor de igualdade do trabalho decente da OIT. Pode-se concluir que a polícia precisa avançar muito em busca da igualdade material, buscando adequações que possibilitem à mulher exercer seu trabalho com liberdade, igualdade e dignidade, nas mesmas condições que os homens.

Deve-se ainda registrar que as entrevistas revelaram um ambiente organizacional interno matizado por nuances culturais de machismo. Essa realidade que também se revelou quando analisada a situação da mulher pela ótica externa, da população em geral, precisa ser modificada, superando-se a visão no sentido de que a mulher é mais frágil e não tem aptidão para o trabalho na polícia.

4.1.8 Ambiente de Trabalho Seguro

Quadro 11 - Principais evidências das entrevistas no critério Ambiente Seguro.

DELTA1	<p>Acho que não, a começar pelos coletes que não são adequados pra mulher... coletes masculinos... muito grandes, muito pesados, então pra mulher que tem uma estrutura um pouco menor.</p> <p>... aí desde tudo né... desde a carteira funcional que diz delegado e não diz delegada... agora a gente já ta mudando essa realidade... é... a questão das armas de fogo...</p> <p>Eu acho que não é 100% né... que deveria... melhorar essas questões como o colete... a arma devia ser um pouco menor né... que existem opções...</p> <p>... questão da segurança no plantão... não ficaria adequado pra mulher sozinha né, se fosse em duas eu acho que seria mais tranquilo.</p> <p>Aqui eu não acho seguro... a estrutura física da delegacia, apesar de ter melhorado muito dos tempos pra cá... as instalações elas são muito inseguras, porque o plantonista ele fica muito vulnerável.</p> <p>Pra mulher é mais inseguro, porque ela fica sozinha na delegacia e pra atender ocorrência o pessoal entra dentro do prédio e fica ... então fica muito vulnerável. (mulher) requer um pouco mais de atenção na segurança... (para o homem) é... mais tranquilo.</p>
DELTA2	<p>Acho que não. Porque mesmo num prédio aqui como o da delegacia pode entrar qualquer um.</p> <p>Eu acho realmente que não é um ambiente seguro. É arriscado. Acho que até tem poucos fatos fatais que envolvem policiais civis, pelo risco que a gente corre todos os dias.</p> <p>Talvez os homens estejam mais na rua, talvez eles se exponham realmente mais. (Quando sai pra atender plantão) Venho sozinha... ao chegar no plantão não me sinto segura.</p> <p>a gente tem muitas dificuldades dentro da polícia...</p> <p>Talvez os homens estejam mais na rua, talvez eles se exponham realmente mais .</p>

	<p>Ouvi na academia que quanto mais o tempo passa vamos ficando mais tranquilos. Mas isso faz com que a gente as vezes descuide de algumas coisas. Ameaça já recebi uma ou duas, mas nunca me senti ameaçada. Embora a pessoa já tenha falado, mas eu acho que a gente corre risco.</p>
DELTA3	<p>(Da mesma maneira que pro homem) Acho que sim...(corremos riscos) Corremos... indigno... Sim...</p> <p>(Lotados no plantão)Um por dia... aí eu coloquei um porteiro... por medo...</p> <p>Não tem alarme... a estrutura é precária... (Em todas as Delegacias por onde tu passaste) Em todas... (Insegurança) Tanto pra quem administra... quanto pra quem tá na linha de frente...</p> <p>(Viaturas... armamentos... coletes...isso tá seguro) Tá seguro... se existem erros eles partem da própria administração...</p> <p>(é mais inseguro ou não para a mulher) É mais inseguro</p> <p>Em razão do processo cultural... os homens ainda olham pra mulher de uma forma diferenciada... com relação ao marginal ... ele respeita a mulher dentro da Delegacia... mas se ela estiver sozinha na rua ele vai pra cima dela...</p> <p>...a mulher segura a arma e o risco de dar um tiro é muito maior... ela tem que dizer que é Polícia... ela é muito mais alvo... numa investida a mulher... ela é vista como objeto frágil... a condição física...acaba tornando mais inseguro...</p> <p>Em atividades de rua... sai sozinha... se sai no grupo não... num plantão sozinha uma mulher... acho complicado... porque ela não tem a força física na hora de agir...</p> <p>... temos alguns prédios extremamente perigosos...</p> <p>acho que tem situações... riscos que poderiam ser minimizados... a criminalidade está crescendo e vai crescer mais...</p>
ALA1	<p>Realmente não é seguro nem adequado, mas como eu precisava né, trabalhar... É isso é um problema aqui realmente... de trabalhar sozinha à noite, mas acho que é um risco pro homem também.</p> <p>...um respeito que as pessoas não tem digamos, por desrespeitarem e por ver a mulher como um ser mais frágil ...é mais fácil eles tomarem uma atitude assim de agressão a uma policial (mulher) do que se um homem né. Então eles esperam que o homem reaja e das mulheres não.</p> <p>Sim a gente não sabe o que a gente vai atender aqui, o que a pessoa tem, a gente não faz uma revista quando a pessoa entra na delegacia.</p> <p>Eu acho que pra mulher é mais inseguro, mas é essa questão ainda, do agressor fazer alguma coisa por ser mulher, por ser mais frágil.</p> <p>(na viatura sozinha) Eu já sai algumas vezes. Não acho seguro. Porque se a gente precisar reagir a alguma situação a gente não tá pronto né.</p>
ALFA2	<p>(para mulher e homem) não...</p> <p>(para mulher) se nós for pela força física é menos...</p>
ALFA4	<p>a gente vem abrir...vem um (sozinho)...</p> <p>eu até às vezes tenho medo assim... de/depende da ocorrência que me ligam assim... se tem presos... se tem hã... mais de um preso... às vezes a gente chega aqui na delegacia sozinha... e aí tem dez pessoas... tem familiares... tem um monte de gente aqui dentro... geralmente são homens... vários homens e a gente tem meio hã... tentar se impor ali né porque tu...</p> <p>venho já de madrugada... venho dirigindo o meu carro né... eu já venho com medo porque às vezes é se/dependendo da ocorrência a gente não sabe o que vai encontrar na estrada né... aconteceu de... de... ocorrência de roubo... fuga... e às vezes de tu tá se deslocando em viatura... de cruzar... então a gente vem... às vezes em questão de bailes... às vezes tem função de embriaguez</p>

	<p>no volante... então isso a gente tem...</p> <p>(atender local de morte à noite) a gente se desloca sozinho ou... com a brigada né... vários homens da brigada...</p> <p>às vezes é longe... estrada de chão... choveu de noite... chuva forte e tem que ir né... sozinho... às vezes vou só com a minha viatura... a brigada vai com a viatura deles...sozinha dirigindo na minha viatura... tu não tem um colega pra discutir ou debater ali na hora né... vamos fazer isso... vamo na casa do suspeito... não vamo na casa do suspeito né... e tu sozinha ali tem que decidir tudo né...</p> <p>(mulheres na brigada) aqui não tem mulheres na brigada militar</p> <p>às vezes chega no local tem uma comunidade inteira ali olhando... né... tu que tem que dar as... as cartas... faz levantamento fotográfico... atende né... gente vai com um pouco de medo né...</p> <p>(homem seria mais adequado nessa situação?) isso... com certeza...</p>
ALFA3	<p>Aqui tem sindicato mas nem todas as pessoas querem participar... ser a voz do sindicato... eu acho que o sindicato tem conquistado várias coisas né... (chefia ouve) sim... tanto homem como mulher...</p>
ALFA5	<p>eu acho que assim oh... eles... por exemplo na academia eles colocam muito pavor... aí... em estágio probatório não vão pra homicídios... não vão pra DENARC que tem que tá na rua né... pode dar confusão e coisa... eles fazem muito terrorismo mas eu penso que oh... quem se... se complica... a ponto de sair no estágio probatório, se complica quando sair né... quando já é estável...</p> <p>ah... é que não adianta... mulher querendo ou não... mulher tem menos força... física né... isso... acho que o homem também não respeita a mulher...</p> <p>tava nós duas... um dia a gente saiu pra intimar, na verdade nem era a dupla, mas não tinha mais ninguém na delegacia eu falei Betânia vamo comigo fazer umas intimações... vamo... ah... pegamo a viatura e saímos... fomos em vários locais e como era mais inverno eu acho né... já tava meio escuro... entramos numa vila... que a gente... só que é uma rua sem saída... aí a gente entrou normal... viatura discreta... sem roupa de polícia nada... e fomos até lá e simplesmente os guris começaram a nos chamar e a gente seguiu reto porque a gente só tinha ido fazer essa intimação... e daí vieram uns três quatro guris e cercaram a viatura... botaram moto na frente... bicicleta atrás e começaram nos apertar na... o que que a gente queria... da onde que a gente era... não sei o que não sei o que... a gente não tinha pra onde sair... ali querendo ou não... a gente não conseguiu fazer a intimação...</p> <p>(se fossem homens) talvez nem teriam se aproximado... nos cercado...</p> <p>(Ambiente de trabalho inseguro para a mulher) às vezes eu acho que... que tem um pouco...</p>
ALFA7	<p>Não há segurança plena. Em algumas situações faltam agentes o suficiente para cumprir mandados de busca ou prisão, bem como algumas viaturas em alguns locais estão precárias. A violência está em constante crescimento, ocasionando insegurança para todos. Homens e mulheres policiais estão sujeitos a esta violência, porem a mulher por sua peculiaridades, torna-se mais vulnerável.</p>
ALFA6	<p>Não, não acho que tenha a menor segurança. Acho que a gente trabalha todo o dia correndo risco de ser morto porque os prédios não prestam, não tem portas direito, a nossa aqui mesmo é fechada com tijolo. A qualquer hora alguém pode invadir, as viaturas tão sempre com problemas, a gente mesmo não tem colete, eu tô com um colete que acho que já venceu há muitos anos. Então, acho que nós não temos segurança nenhuma.</p> <p>... Quando a gente precisa, a gente pede apoio à Brigada.</p>

<p>(viaturas) Não, não são à prova de bala, não são à prova de motor, de nada. Elas fundem a qualquer hora.</p> <p>(Mais inseguro pra mulher do que pro homem?) Acho, acho porque a mulher, apesar de ser policial, é mais frágil... estrutura física. E até pelo fato de tu não tá bem armada, com coletes e coisas assim, então eu acho que pra mulher, no geral, é uma pior situação.</p>
--

Fonte: elaborado pelo autor.

O ambiente de trabalho foi tema de diversas constatações na pesquisa junto às entrevistadas, cujas falas revelam, de forma bastante comum, diversos pontos a serem destacados, com relação à situação predial, equipamentos de segurança, armamento, viaturas, treinamento, número de policias e outras circunstâncias ligadas à segurança laborativa das mulheres e dos policiais civis em geral (Quadro 11). O relato de ALFA7 é bastante elucidativo com relação a essa questão:

Não há segurança plena. Em algumas situações faltam agentes o suficiente para cumprir mandados de busca ou prisão, bem como algumas viaturas em alguns locais estão precárias. A violência está em constante crescimento, ocasionando insegurança para todos. Homens e mulheres policias estão sujeitos a esta violência, porem a mulher por sua peculiaridades, torna-se mais vulnerável.

Já de inicio pode ser referido que situação predial foi referida como inadequada por quase todas as entrevistada, e como sendo um dos maiores fatores de risco à atividade. DELTA3 nesse sentido: "... temos alguns prédios extremamente perigosos... Não tem alarme... a estrutura é precária... Em todas... (delegacias) Tanto pra quem administra, quanto pra quem tá na linha de frente...".

Quando perguntadas sobre esse ambiente de risco frente à condição feminina, as entrevistada em geral referem que o ambiente é mais inseguro para a mulher, pela condição de maior fragilidade física, o que torna muito mais arriscado trabalhar e permanecer sozinha em uma delegacia de polícia, como costuma ocorrer em nosso Estado face à precariedade no número de recursos humano. Segue o relato de ALFA4:

a gente vem abrir...vem um (sozinho) ...eu até às vezes tenho medo assim... depende da ocorrência que me ligam assim... se tem presos... se tem hã... mais de um preso... às vezes a gente chega aqui na delegacia sozinha... e aí tem dez pessoas... tem familiares... tem um monte de gente aqui dentro... geralmente são homens... vários homens e a gente tem meio hã... tentar se impor ali NE ...

Da mesma forma, o atendimento de ocorrências externas é apontado por ALFA4 como inseguro:

venho já de madrugada... venho dirigindo o meu carro né... eu já venho com medo porque às vezes é se/dependendo da ocorrência a gente não sabe o que que vai encontrar na estrada né... aconteceu de... de... ocorrência de roubo... fuga... e às vezes de tu tá se deslocando em viatura... de cruzar... então a gente vem... às vezes em questão de bailes... às vezes tem função de embriaguez no volante... então isso a

gente tem... (atender local de morte à noite) a gente se desloca sozinho ou... com a Brigada né... vários homens da brigada... às vezes é longe... estrada de chão... choveu de noite... chuva forte e tem que ir né... sozinho... às vezes vou só com a minha viatura... a brigada vai com a viatura deles...sozinha dirigindo na minha viatura... tu não tem um colega pra discutir ou debater ali na hora né... vamos fazer isso... vamo na casa do suspeito... não vamo na casa do suspeito né... e tu sozinha ali tem que decidir tudo né...

No mesmo passo algumas entrevistadas referiram que, em caso de confronto, a fragilidade da mulher a torna alvo preferencial, como relatam as entrevistadas DELTA3 e ALFA1:

os homens ainda olham pra mulher de uma forma diferenciada... com relação ao marginal ... ele respeita a mulher dentro da Delegacia... mas se ela estiver sozinha na rua ele vai pra cima dela ...a mulher segura a arma e o risco de dar um tiro é muito maior... ela tem que dizer que é Polícia... ela é muito mais alvo... numa investida a mulher... ela é vista como objeto frágil... a condição física...acaba tornando mais inseguro... (DELTA3)

...um respeito que as pessoas não tem digamos, por desrespeitarem e por ver a mulher como um ser mais frágil ...é mais fácil eles tomarem uma atitude assim de agressão a uma policial (mulher) do que se um homem né. Então eles esperam que o homem reaja e das mulheres não. (ALFA1)

Cabe destacar que um dos pontos acima referidos pelas entrevistadas diz respeito a situações em que o policial age sozinho, o que traria maior insegurança para a mulher, seja em atividades de investigação, cumprimento de diligências ou mesmo no atendimento interno na delegacia: " se sai no grupo não... num plantão sozinha uma mulher... acho complicado... porque ela não tem a força física na hora de agir... (DELTA3).

Deve-se todavia observar que a técnica polícia não aconselha que o policial trabalhe sozinho, seja em atividades de rua ou internamente. Existem, todavia, no Estado do Rio Grande do Sul centenas de casos de policiais que trabalham sozinhos, pela atual carência de efetivo da Polícia Civil, que tem menos policiais do que tinha na década de 1980.

A entrevistada DELTA2 faz uma observação que, à primeira vista, poderia revelar percepção de maior insegurança aos homens quando refere: "Talvez os homens estejam mais na rua, talvez eles se exponham realmente mais. " Essa referência contudo acaba por reforçar as constatações sobre o panorama geral da segmentação de gênero na Polícia Civil do RS, onde as mulheres estão mais afetas às atividades internas e os homens às atividades externas.

Pela importância do indicador, vale ressaltar que a insegurança deriva muito da falta de efetivo que talvez seja o fator preponderante, mas também tem origem na ausência de treinamento periódico, na precariedade dos prédios, viaturas e equipamentos adequado para uma atividade que traz risco direto e imediato ao servidor.

Pode-se aproveitar o indicador ambiente de trabalho fazer observação quanto ao ambiente organizacional na polícia, ficando claro na fala da entrevistada DELTA2 uma percepção de que o ingresso das mulheres no universo policial melhorou muito a instituição, proporcionando condições para que as vítimas e as mulheres em geral pudessem vir na delegacia de polícia e serem atendidas sem constrangimento.

(A mulher melhorou a Polícia) ...ela deu mais sensibilidade pra Polícia... ela deu mais harmonia pra Polícia... ela deu mais equilíbrio... a sociedade passou a respeitar mais a Polícia em razão da presença da mulher... porque as vítimas não são só homens... e a mulher chegar num lugar onde só tem homens é constrangedor... tudo isso melhorou... respeito... o trato... a forma como a sociedade enxerga a Polícia ... muito... hoje as mulheres vêm sozinha na Delegacia... naquela época... nunca...

Deve-se ainda destacar que algumas entrevistadas revelaram as mudanças que o ambiente policial provoca na personalidade, consoante referido por ALFA3: " eu sou uma antes da polícia e outra depois da polícia... os meus filhos é nítida a visão que eles tem assim... a mãe se tornou dura... a mãe hã... se tornou exigente... a mãe... sabe aquela mãe que tá sempre assustada... todo mundo é ruim... até que me prove o contrário é aquela coisa..."e também DELTA3: Muitas mulheres embruteceram... começavam a ter comportamentos igual aos homens...".

A segurança no ambiente de trabalho é uma questão central para a atividade policial, cuja essência é a persecução penal, tratando diretamente com a violência, criminalidade e todas as mazelas sociais. Assim, revela-se importante ter um ambiente que proporcione a minimização de riscos, o que não foi encontrado nos achados do presente trabalho de pesquisa.

O que se revelou foi exatamente o contrario, conforme observa ARL: "Não, não acho que tenha a menor segurança. Acho que a gente trabalha todo o dia correndo risco de ser morto porque os prédios não prestam, não tem portas direito, a nossa aqui mesmo é fechada com tijolo. A qualquer hora alguém pode invadir, as viaturas tão sempre com problemas, a gente mesmo não tem colete, eu tô com um colete que acho que já venceu há muitos anos. Então, acho que nós não temos segurança nenhuma".

Dos relatos coletados junto às entrevistadas pode-se extrair conclusões no sentido de que o trabalho desenvolvido na Polícia Civil é inseguro para muito além dos riscos inerentes à própria atividade. A começar pela estrutura predial, até chegar à atividade fim, verifica-se que não há a devida atenção a essa questão prioritária para a vida e a saúde dos policiais. Essa situação se releva ainda mais grave quando se trata das mulheres na polícia civil, pela maior fragilidade física.

A pesquisa revelou precariedade, fragilidade e insegurança em prédios, viaturas, coletes e equipamentos. Também ficou muito gravemente evidenciada a situação da precariedade no contingente de recursos humanos que além da sobrecarga no trabalho, acarreta insegurança extrema aos policiais que trabalham sozinhos nas delegacias e em atividades externas.

Mostra-se neste ponto bastante importante trazer o conceito de trabalho decente da OIT, especificamente o segundo eixo temático, que trata de questões ligadas à qualidade no ambiente laboral. A segurança pessoal é uma questão central nesse eixo temático, e foi revelado pela pesquisa o total desatendimento ao indicador da segurança no trabalho dos policiais do Estado do Rio Grande do Sul.

4.1.9 Seguridade

Quadro 12 - Principais evidências das entrevistas no critério Seguridade.

DELTA1	Eu acho que hoje tá tranquilo até tem a questão do auxílio maternidade... a mulher policial ela não era promovida naquele período... isso aí mudou agora há pouco né... é contado...
DELTA2	Há pouco tempo se conseguiu aposentadoria especial para as mulheres e houve também... essa questão da licença maternidade... que melhorou.
DELTA3	Não é adequada... O ipê... a previdência... Pra mim... não muda nada...
ALFA1	- -
ALFA2	Tá adequado... Tanto pro homem como pra mulher... o homem inclusive ele ganhou até dependente da mulher... que antes não podia...
ALFA4	Está adequada a questão da seguridade
ALFA3	Está adequada.
8ALFA5	- -
9ALFA7	Até o momento sim.
10ALFA6	(Aposentadoria) Com 25 anos, né?! Acho que tá ótimo. Agora tá ótimo, porque eu acho o fim da picada, não porque ela é mais frágil, mas a mulher desempenha vários papéis, de mãe, de dona de casa, de tudo, então acho que tava na hora mesmo deles conceder um tempo de 25 anos, até porque a mulher sofre mais, NE ...eu já tirei licença saúde também já, sempre foi bem.

Fonte: elaborado pelo autor.

Quanto à seguridade foram observadas poucas referências nas falas das entrevistadas, tendo a maioria referido que a questão está adequada; algumas ainda observaram avanços recentes na questão da aposentadoria especial da mulher e possibilidade de promoções mesmo em período de licença-maternidade. O relato de DELTA1 retrata a situação atual: " Eu acho que hoje tá tranquilo até tem a questão do auxílio maternidade (licença-maternidade)... a

mulher policial... ela não era promovida naquele período... isso aí mudou agora há pouco né... agora é contado...".

Anote-se que essa adaptação do critério de promoções, permitindo a concorrência da mulher em licença maternidade, demonstra a consolidação de direitos que, segundo Alvesson e Billing (1997), surgiram na época da revolução industrial, por ocasião da entrada das mulheres no processo produtivo. Segundo esses autores, com o ingresso das mulheres no mercado de trabalho precisou ser criada legislação específica visando à preservação do trabalho doméstico e da dupla jornada.

Os dados colhidos junto das entrevistadas revelaram atendimento desta vetorial do trabalho decente, o que já seria esperado em se tratando de servidoras públicas. Ressalte-se todavia que o indicador de seguridade está relacionado à proteção social, objeto do terceiro eixo temático do trabalho decente da OIT, o qual pretende segurança no trabalho, e preconizando garantias ao trabalhador em momentos de crises financeiras, problemas de saúde ou eventos que o impossibilitem de trabalhar. Essa vetorial apresenta estreita relação com os direitos fundamentais do trabalho (primeiro eixo), que garantem auxílios doença e acidente, seguro-desemprego, licenças maternidade e paternidade e previdência social (CLT).

4.1.10 Diálogo social

Quadro 13 - Principais evidências das entrevistas no critério Diálogo Social.

DELTA1	(sindicatos) ah... eu acho que sim... só o que eu acho é que... é... que deveria de repente... unificar um pouco mais né... aproximar um pouco mais a que parece que são duas instituições separadas né... cada instituição trabalhando pelo... uma pelos delegados outra pelos agentes e... isso aí eu acho que gera uma limosidade entre delegados e agentes... deveriam conversar...
DELTA2	--
DELTA3	(O sindicato representa adequadamente) Acho que sim... Sempre teve um ranço entre Polícia e governo... (os sindicatos) estão atuando... tem momentos... quando sofre muita influência política é péssimo pra instituição... mas quando consegue um diálogo político é ótimo... acho que no momento atual estamos vivendo muita influência política...
ALFA1	--
ALFA2	Aqui tem sindicato... nem todas as pessoas querem participar... ser a voz do sindicato... eu acho que o sindicato tem conquistado várias coisas né... (chefia ouve) sim... Tanto homem como mulher...
ALFA4	O sindicato representa bem, esta adequado... Consigo conversar com meu delegado e meus colegas... sou ouvida...tenho voz.
ALFA3	--
ALFA5	...e eu acho que a própria categoria também é meio desunida... ninguém muito abraça a causa da polícia não... nem os próprios policiais...

ALFA7	No momento os sindicatos não estão tendo voz ativa. Mas acredito estar bem representada.
ALFA6	(Tu consegue conversar com a chefia, delegado, colegas e sindicato?) Sim, completamente. Também.

Fonte: elaborado pelo autor.

No quesito diálogo social, embora tenha havido uma referência a influências políticas e dificuldade nas relações entre polícia e Governos, há percepção geral no sentido de que há diálogo social e que há representação sindical adequada. No mesmo sentido, observou-se que no geral as mulheres tem voz interna e externamente, com os colegas, chefias e sindicato.

Diga-se ainda que o indicador encontra-se no âmbito do quarto eixo do trabalho decente da OIT, que preconiza direito de representação e voz ao trabalhador, para garantir um patamar de equilíbrio nos pólos da relação, em prol da produtividade e boa convivência no ambiente laboral, com vista à equidade na relação de trabalho.

4.3 SÍNTESE DOS PRINCIPAIS RESULTADOS DO ESTUDO

Esta seção apresenta numa figura o indicador do trabalho decente e o resultado a partir da pesquisa, quando ao atendimento ou não do que preconiza a OIT.

Figura 5 - Sintetize dos resultados da pesquisa

INDICADOR DO TRABALHO DECENTE	ATENDIMENTO
1. OPORTUNIDADES	NÃO
2. RENDIMENTOS ADEQUADOS	SIM
3. JORNADA DE TRABALHO	NÃO
4. CONCILIAÇÃO	NÃO
5. TRABALHO A SER ABOLIDO	---
6. ESTABILIDADE E SEGURANÇA	SIM
7. IGUALDADE	NÃO
8. AMBIENTE DE TRABALHO SEGURO	NÃO
9. SEGURIDADE SOCIAL	SIM
10. DIÁLOGO SOCIAL	SIM
	Percepção de atendimento total do indicador de Trabalho Decente
	Percepção de atendimento parcial do indicador de Trabalho Decente
	Percepção de desatendimento do indicador de Trabalho Decente
	Análise prejudicada

Fonte: elaborado pelo autor.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao final deste trabalho, mostra-se necessário retomar os objetivos inicialmente pretendidos, agora à luz dos dados, evidências e resultados colhidos junto às dez entrevistadas, os quais encontram ainda amparo na observação realizada pelo pesquisador junto aos órgãos policiais visitados durante o desenvolvimento da pesquisa científica.

A Polícia Civil é uma instituição centenária, cuja origem remonta à chegada de D. João VI ao Brasil, em 1808, criando o cargo de "Intendente Geral da Polícia da Côrte. Especificamente tratando da Polícia Civil do nosso Estado, observa-se ter sido criada em 1842, ainda na Província de São Pedro do Rio Grande do Sul.

O contexto atual revela que a Polícia Civil do RS integra um sistema maior de segurança pública, que tem a previsão constitucional de preservar a ordem pública e a incolumidade das pessoas e o patrimônio, sendo integrado por diversos atores sociais, tendo a Polícia Civil a responsabilidade pelo trabalho de investigação criminal, apuração da autoria e materialidade dos crimes, fazendo as vezes de Polícia Judiciária. Constitui-se assim em uma instituição de apoio ao trabalho da Justiça Criminal, entre outras características.

A situação encontrada durante o estudo e observação nas delegacias de polícia, corroborada pelos relatos das entrevistadas, demonstra evolução em termos de condições materiais de trabalho e valorização da carreira policial ao longo dos anos, havendo todavia ainda muito que evoluir em busca das condições ideais. O principal ponto de fragilidade é o diminuto efetivo de recursos humanos encontrado nas delegacias, o que repercute negativamente em quase todos os indicadores de trabalho especificamente pesquisados.

A mulher passou a ganhar oportunidade na Polícia Civil a partir da década de 1970, em um concurso para agentes investigadoras de polícia, que formou as primeiras 42 policias, as quais ingressaram num universo marcadamente masculino, pela perspectiva cultural alicerçada na condição física de maior fragilidade do sexo feminino, bem como pelo papel da mulher historicamente relacionado às tarefas domésticas e apenas ao trabalho de reprodução social.

A partir de então a mulher foi ganhando espaço, a exemplo do que ocorre em todas as áreas da sociedade, e hoje ocupa lugar destacado, em condições de paridade com os homens na Polícia Civil do Rio Grande do Sul, não obstante algumas evidências de limitação às oportunidades da mulher, verificados quando da análise compartimentada de cada um dos

indicadores do trabalho decente da OIT, tema nuclear desta pesquisa científica, que prima pelo trabalho com liberdade, igualdade, equidade e dignidade.

As mulheres pesquisadas revelaram percepção geral de desconformidade com os indicadores da OIT, ressaltando-se os critérios ligados à segurança e diálogo social, bem assim estabilidade e rendimentos adequados que foram considerados total ou parcialmente atendidos. Nos demais pontos, foram ressaltadas evidências muito significativas de que não há adequação do trabalho policial aos vetores do trabalho decente da OIT. Ressalte-se que, embora a pesquisa tenha sido focada no trabalho da mulher, os achados revelam desconformidade para os servidores policiais independente do gênero, sendo alguns referidos como mais prejudiciais ao feminino.

Os apontamentos mais relevantes estão relacionados à falta de atendimento de condições mínimas de segurança no ambiente de trabalho, seguidos do ambiente desfavorável à mulher em termos de igualdade e oportunidades. No mesmo passo, quando verificada a jornada de trabalho e a possibilidade de conciliar a atividade policial com a vida pessoal, foram destacados indicativos de maior prejuízo às mulheres.

O trabalho de pesquisa, globalmente considerado, revelou uma situação bastante preocupante na Polícia Civil, por diversas evidências, mas especialmente pela precariedade do efetivo policial que implica diretamente nos demais indicadores do trabalho decente. Nessa linha, a evidenciada falta de recursos humanos acarreta jornadas exaustivas e perigosas aos policiais, o que se revelou ainda mais grave pela falta de contraprestação adequada em horas extras ou folgas compensatórias.

Este estudo trouxe importante resultado, no sentido de transformar achados empíricos das realidades vivenciadas pelas servidoras em evidências científicas aptas a auxiliar a compreensão do trabalho policial, em especial o trabalho da mulher na Polícia Civil, revelando um ambiente desafiador, com muitas dificuldades tanto para o exercício de um trabalho considerado decente pelas mulheres como pelos homens.

O estudo proporcionou ainda a observação do trabalho policial pela ótica científica, a partir de diversos doutrinadores e instituições, trazendo evidências relevantes sobre um tema bastante atual e potencializando a possibilidade de serem realizados novos estudos com vista a alargar a compreensão sobre a temática e contribuir para estratégias de gestão mais focadas na sustentabilidade pelo viés da responsabilidade social, com vista ao bem estar dos colaboradores.

Ao final deve-se referir que as expectativas do pesquisador foram alcançadas de forma bastante satisfatória, no sentido de revelar achados significativos sobre o trabalho da mulher policial por uma perspectiva de trabalho digno. O estudo pode subsidiar a Polícia Civil do RS no sentido de reavaliar e aprimorar seu ambiente de trabalho para o atendimento de critérios mais equânimes aos seus colaboradores, refletindo em práticas de responsabilidade social com ganhos internos e externos ao ambiente do trabalho policial.

Como limitações da pesquisa pode ser destacada a dificuldade de conseguir alguns dados junto às instâncias superiores da Polícia Civil, o que daria um caráter mais objetivo e determinado a todas as referências sobre números de policiais, cargos e segmentação por gênero.

Pode-se sugerir para estudos futuros o alargamento da base de pesquisa, incluindo o homem policial e a dimensão quantitativa. No mesmo passo também se sugere a realização da pesquisa em unidades policiais de outros Estados e países, visando ampliar a perspectiva e cotejar a realidade encontrada no Rio Grande do Sul com outros cenários.

REFERÊNCIAS

- ALVESSON, M.; BILLING, I. D. **Understanding gender in organizations**. London: Sage, 1997.
- AMORIM, J. S. **Sistema nacional de segurança pública**. Palhoça: Unisul, 2009.
- ANDRADE, S. P. C.; TOLFO, S. R.; DELLAGNELO, E. H. L. Sentidos do trabalho e racionalidades instrumental e substantiva: interfaces entre a administração e a psicologia. **RAC - Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v.16, n.2, art.2, p.200-216, mar./abr. 2012.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo/SP: Boitempo, 2000.
- ARANHA, M. L. A. Filosofia moderna, racionalismo e empirismo. In.: ARANHA, Maria Lúcia Arruda. **História da educação**. 2.ed. São Paulo: Moderna, 1996.
- ARENDRT, H. **A vida do espírito: o pensar, o querer, o julgar**. Trad. Antônio Abranches, César de Almeida e Helena Martins. 4.ed., v.2. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2000.
- BALESTRERI, R. B. **Direitos humanos: coisa de Polícia**. Passo fundo/RS: CAPEC, Paster Editora, 1998.
- BANDEIRA, L.; MELO, H. P. **Memórias das Lutas Feministas no Brasil**. Secretaria de Políticas para as Mulheres. Presidência da República. Brasília: SPM, 2010.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.
- BARSTED, L. L. **Violência de gênero e políticas públicas**. Rio de Janeiro: UFRJ, 2007.
- BARZOTTO, L. C. **Direitos humanos e trabalhadores**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.
- BASTOS, A. V. B.; PINHO, A. P. M.; COSTA, C. A. Significado do trabalho: um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, v.35, n.6, p.20-29, nov./dez. 1995.
- BASTOS, C. B. **Comentários à Constituição do Brasil**. São Paulo: Saraiva, 1989, p.12.
- BEAUVOIR, S. **O segundo sexo**. 2.ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2009.
- BENGOCHEA, J. L. *et al.* A transição de uma polícia de controle para uma polícia cidadã. **São Paulo em Perspectiva**, v.18, n.1, p.119-131, 2004.
- BETIOL, M. I. S. Ser administradora é o feminino de ser administrador?: In: XXIV ENCONTRO DA ANPAD, 2000, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: Anpad, 2000.

BEUREN, I. M. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2004.

BIANCHI, E. M. P. G.; QUISHIDA, A. Gestão estratégica de carreiras. In: ALBUQUERQUE, L. G.; LEITE, N. P. **Gestão de pessoas perspectivas estratégicas**. São Paulo: Atlas, 2009.

BOBBIO, N. A liberdade dos antigos e modernos. In.: BOBBIO, N. **Liberalismo e democracia**. São Paulo: Brasiliense, 1998.

_____. Democracia e igualdade. In.: BOBBIO, Norberto. **Liberalismo e democracia**. São Paulo: Brasiliense, 1998.

BORGES, L. de O.; TAMAYO, A. A estrutura cognitiva do significado do trabalho. **Revista Psicologia, Organizações e Trabalho**, v.1, n.2, p.11-44, 2001.

BRASIL; Associação Brasileira de Normas Técnicas – ABNT. NBR ISO 26000. ABNT, 2012.

_____; **Plano Nacional de políticas para as mulheres**. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2004. Disponível em: <<http://www.spm.gov.br/sobre/publicacoes/publicacoes/2011/politica-nacional>>. Acesso em: 27 de out. de 2015.

_____; **Constituição Federal de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em 10 de Janeiro de 2016.

_____; Ministério do Trabalho e Emprego. **Agenda Nacional de Trabalho Decente**. Brasília: MTE, SE, 2006. p.19. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/index.php/politicas-acoes/2015-08-18-14-24-00/agenda-nacional-de-trabalho-decente>>. Acesso em: 27 de out. de 2015.

BRITO FILHO, J. C. M. **Trabalho decente**: análise jurídica da exploração, trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno. São Paulo: LTr., 2004, p.55-60.

BRUSCHINI, C. “Teoria crítica da família”. In: AZEVEDO, M. A; GUERRA, V. N. de A. (orgs.). **Infância e violência doméstica**: fronteiras do conhecimento. 3.ed. São Paulo: Cortez Editora, 2000, p.49-80.

BSD BRASIL. **SA 8000**: gestão da responsabilidade social empresarial interna - informações gerias para a implementação da norma. Disponível em: <http://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2013/07/IndicadoresEthos_2013_PORT.pdf>. Acesso em: 17 de out. de 2014.

BUENO, F. S. **Grande dicionário etimológico-prosódico da língua portuguesa**. São Paulo: Lisa, 1988.

BULOS, U. L. **Constituição Federal anotada**. São Paulo: Saraiva, 2002.

CÁLAS, M. B.; SMIRCICH, L. Do ponto de vista da mulher: abordagens feministas em estudos organizacionais. In: C. Hardy, *et al.* (Ed.). **Handbook de Estudos Organizacionais**. SP: Ed. Atlas, 1999.

CANO, I. Políticas de segurança pública no Brasil: tentativas de modernização e democratização versus a guerra contra o crime. **SUR - Revista Internacional De Direitos Humanos**, n.5, ano 3, 2006.

CANOTILHO, J. J. G. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 2.ed. Coimbra: Almedina, 1998.

CARTER, C. R.; ROGERS, D. S. A framework of sustainable supply chain management: moving toward new theory. **Journal International Journal of Physical Distribution & Logistics Management**, v.38, n.5, p.360-387, 2008.

CARVALHO NETO, A. M.; TANURE, B.; ANDRADE, J. Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. **RAE - Eletrônica**, v.9, n.1, art.3, jan./jun. 2010.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
CLT. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 10 de Janeiro de 2016.

COLODETTE, F.; NOGUEIRA, M. R.; GOMES, M. S. (Re)Construção do conceito de cidadania: quebra de paradigmas. In: IV ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE DIREITOS HUMANOS, PESQUISA E PÓS GRADUAÇÃO, 2008, Vitória/ES. **Anais...** Vitória/ES, 2008.

COSTA, M. *et al.* Estresse: diagnóstico dos policiais militares em uma cidade brasileira. **Revista Panamericana de Salud Pública**, v.21, n.4, p.217–22, 2007.

CRUZ, R. C. **Política de turismo e território**. São Paulo: Contexto, 2000.

DENZIN, N. K. **Interpretive interactionism**. Newbury Park, CA: Sage 1989.

ELKINGTON, J. **Sustentabilidade: canibais com garfo e faca**. São Paulo: M. Books do Brasil, 2012.

ELKINGTON, J. **A teoria dos três pilares**. São Paulo: MARKRON Books, 2001.
ENGELS, F. Os diferentes ramos da indústria. In: ENGELS, F. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**. São Paulo: Global, 1985.

ETHOS. Institute. (2012). **RSC: Responsabilidade social corporativa**. Disponível em: http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/pt/29/o_que_e_rse/o_que_e_rse.aspx. Acesso em 17 de outubro de 2015.

FRANCELIN, A. E. **200 anos de polícia**. Disponível em: acadepolalagoas.com.br/artigos/artigo. Acesso em: 10 de dezembro de 2016.

FORTES, A. B.. **Compêndio de história do Rio Grande do Sul**. 6.ed. Porto Alegre: Sulina, 1981.

FROES, C. **Gestão da responsabilidade social corporativa: o caso brasileiro**. Rio de Janeiro: Qualitymark Ed., 2001.

GAMA, P. W. **O trabalho rural no Brasil e o trabalho decente**. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de São Paulo, Faculdade de Direito, São Paulo, 2006. 256p.

GHAI, D. Trabajo decente: concepto e indicadores. **Revista Internacional del Trabajo**, v.122, n.2, p.125-160, 2003.

GIULIANO, J. **Esboço histórico da organização da polícia do Rio Grande do Sul**. Porto Alegre: Oficinas Gráficas da Imprensa Oficial, 1957.

GOMES, P. V. Segurança e reformas policiais na Europa: o caso de Portugal. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE GESTÃO EM SEGURANÇA PÚBLICA E JUSTIÇA CRIMINAL, 1. **Anais...** Rio de Janeiro, 2006.

GOSDAL, T. C. **Dignidade do trabalhador: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra**. São Paulo: LTr., 2007, p.16.

GRACIANO, M.; MATSUDA, F.; FERNANDES, F. C. **Afinal, o que é Segurança Pública?** São Paulo: Global, 2009.

GROSSI, M. P. **Identidade de gênero e sexualidade**. Florianópolis, UFSC/PPGAS, 1998.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. 17.ed. São Paulo, Ed. Loyola, 2008.

_____. Do Fordismo à acumulação flexível. In: HARVEY, D. **A condição pós moderna**. São Paulo: Loyola, 1993, p. 135-176

HOBBSAWM, E. J. **A Revolução Francesa**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1996.

INSTITUTO ETHOS. **Indicadores Ethos de responsabilidade social empresarial**. São Paulo: Instituto Ethos, 2007.

_____. **O compromisso das empresas com a igualdade racial**. São Paulo: Instituto Ethos, 2006.

_____. **O Compromisso das empresas com o meio ambiente: a agenda ambiental das empresas e a sustentabilidade da economia florestal**. São Paulo: Instituto Ethos, 2005.

_____. **O que as empresas podem fazer pela criança**. São Paulo: Instituto Ethos, 2000.

INMETRO - INSTITUTO NACIONAL DE METROLOGIA, QUALIDADE E TECNOLOGIA. **ISO 26000**. Disponível em:

<http://www.inmetro.gov.br/qualidade/responsabilidade_social/iso26000.asp>. Acesso em: 27 de out. de 2015.

JORGE NETO, F. F.; CAVALCANTE, J. Q. P. **Direito processual do trabalho**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005. Tomo II.

JUNQUEIRA, L. A. P.; MAIOR, J. S.; PINHEIRO, F. P. Sustentabilidade: a produção científica brasileira entre os anos de 2000 e 2009. **Revista de Gestão Social e Ambiental**, São Paulo, v.5, n.3, p.36-52, set./dez. 2011.

LABUSCHAGNE C.; BRENT, A. C. Sustainable project life cycle management: the need to integrate life cycles in the manufacturing sector. **International Journal of Project Management**, v.23, n.2, p.159-168, 2005.

LAZZARINI, A. **Estudos de Direito Administrativo**. 2.ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

LEITE, R. M. **O exercício da cidadania no pensamento de Martinho Lutero**. Dissertação (Mestrado em Ciências da Religião) – Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2006.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; Rodrigues, A. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MARCINEIRO, N. **Polícia comunitária: construindo segurança nas comunidades**. Florianópolis: Insular, 2009.

MARTINS, S. P. **Direito do trabalho**. 22.ed. São Paulo: Atlas, 2006

MARX, K. **O capital: crítica da economia política**. 2.ed. São Paulo: Nova Cultural, 1985.

MATOS, L. S. **Dicionário de filosofia moral e política**. Instituto de Filosofia Moral e Política. Disponível em: <<http://ifilnova.pt/file/uploads/20b80ffab42e5adbe998e8d35b6450a0.pdf>>. Acesso em: 28 de out. de 2015.

_____. **O Estado de ordens, imprensa das ciências sociais**. Lisboa, 2004.

MARQUES, A. L.; BORGES, R. S. G. e.; ADORNO, R. D. A LDB/96 e a qualidade de vida no trabalho: com a palavra os docentes da Rede Pública de Belo Horizonte. **Revista de Ciências da Administração**, v.10, n.20, p.72-94, jan./abr. 2008.

MAUCH, C. **Ordem pública e moralidade: imprensa e policiamento urbano em Porto Alegre na década de 1890**. Santa Cruz do Sul: EDUNISC/ANPUH – RS, 2004.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria geral da administração**. São Paulo: Atlas, 2006.

MELGAR, A. M. **Derecho del Trabajo**. 16.ed. Madrid: Tecnos, 1995.

MELLO, C. A. B. **Curso de Direito Administrativo**. 12.ed. São Paulo, Malheiros, 2000.

MELO NETO, F. P.; FROES, C.. **Responsabilidade social e cidadania empresarial: a administração do terceiro setor.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

MENDES, G. F.; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de direito constitucional.** 5.ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

MERINO, L. T. **A eficácia do conceito de trabalho decente nas relações trabalhistas.** Tese (Doutorado em Direito) – Universidade de São Paulo. São Paulo/SP, 2011.

MILL, S. **A sujeição das mulheres.** Ed. Escala, São Paulo. 2006.

MONTEIRO, R. P. **A nova polícia.** Guarda Civil em Porto Alegre (1929-1938). 1991. Dissertação (Mestrado em História) – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1991.

MORAES, A. **Direito constitucional.** São Paulo: Atlas, 2004.

_____. **Direito Constitucional.** 11.ed. Atlas. São Paulo. 2002.

_____. **Direito Constitucional.** 16.ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MORAES, R. Análise de conteúdo. **Educação**, Porto Alegre, v.22, n.37, p.7-32, mar. 1999.

NADER, P. **Introdução ao estudo do Direito.** Rio de Janeiro: Forense, 1982, p. 106.

NASCIMENTO, E. R. **Gênero e enfermagem.** Salvador: Positiva, 1996.

NERY JUNIOR, N. Princípios do processo civil na constituição federal. 5.ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999. p.42-50.

OBERREUTER, H. **Tempo para trabalhar e tempo para viver.** *Communio*, v.4, p.309-316, 1998.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. A história da OIT. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/hist%C3%B3ria>>. Acesso em: 26 de out. de 2015.

OLIVEIRA, C. R. **História do trabalho** São Paulo: Ed. Ática, 1995.

PAMPLONA FILHO, R. **Orientação sexual e discriminação no emprego.** São Paulo, LTr Editora, 2000.

PEIXOTO, J. C. M. **Curso de Direito Romano.** Rio de Janeiro: Haddad Editores, 1955.

PENA, R. P. M. Responsabilidade social da empresa e business ethics: uma relação necessária? In.: XXVII ENCONTRO DA ANPAD, 2003, Atibaia. **Anais...** Atibaia: ANPAD, 2003.

PIOVESAN, F; IKAWA, D. A violência doméstica contra a mulher e a proteção dos direitos humanos. Procuradoria Geral do Estado. Grupo de Trabalho de Direitos Humanos. **Direitos humanos no cotidiano jurídico**. São Paulo, 2004.

_____. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 4.ed. São Paulo: Max Limonad, 2000.

_____. **Ações afirmativas da perspectiva dos direitos humanos**. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/cp/v35n124/a0435124.pdf> >. Acesso em: 14 de dez. de 2015.

POLÍCIA CIVIL. **Polícia Civil do Rio Grande do Sul**. Disponível em: <<http://www.pc.rs.gov.br/conteudo/969/historia-da-policia-civil>>. Acesso em: 10 de Janeiro de 2016.

RAMALHO, J. R. **Trabalho na sociedade contemporânea**. In.: MORAES, Amaury C. (Coord). **Sociologia**. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria da Educação Básica, 2010, p.85-99.

RIBEIRO, L. C. Q. **Desafios da construção da cidadania na Metrópole brasileira**. **Revista Sociedade e Estado**. Brasília, v.22, n.3, p.525-544, set/dez 2007.

RODRIGUES, M. V. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 12.ed. .Petrópolis, RJ: Vozes, 2009.

SAPORI, L. F. **Segurança pública no Brasil: desafios e perspectivas**. Rio de Janeiro: Editora FVG, 2007.

SARLET, I. W. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 2.ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

_____. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SCOTT, J. W. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**. Porto Alegre, v.20, n.2, p.71-99, jul./dez. 1995.

SCHMIDT, J. P. **Público, comunitário e privado: direitos e bem estar na perspectiva comunitarista**. Santa Cruz do Sul, 2014.

SENNET, R. **A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2009.

SILVA, J. A. **Curso de direito constitucional positivo**. 22.ed. São Paulo: Malheiros, 2002.

SOIBELMAN, L. **A enciclopédia do advogado**. 3.ed. Rio de Janeiro: Rio, 1981.

SONNENBURG, S. F. **Cidadania e o exercício do poder de polícia**. Dissertação (Mestrado em Direito Político e Econômico) – Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2009.

SROUR, R. H. **Ética empresarial**: posturas responsáveis nos negócios, na política e nas relações pessoais. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

TOURAINÉ, A. **Após a crise**: a decomposição da vida social e o surgimento de atores não sociais. Petrópolis, RJ: Vozes, 2011.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 2007.

UNIFEM E PACTO GLOBAL DAS NAÇÕES UNIDAS. **Princípios de Empoderamento das Mulheres**. Disponível em: <http://www.unifem.org.br/003/00301009.asp?ttCD_CHAVE=119216>. Acesso em: 22 de set. de 2015.

VERGARA, S. C. **Métodos de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2005.

VIANNA, S. **Instituições de direito do trabalho**. 11.ed. São Paulo. LTR, 1991. vol.2.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? **Slow Management Review**, Cambridge, v.15, n.1, p.11-21, 1973.

APÊNDICES

APÊNDICE A – ROTEIRO DE OBSERVAÇÃO: MUNICÍPIO E ÓRGÃO POLICIAL

- Município/Região/Atividade econômica regional
- Delegado titular/substituto
- Número de funcionários
- Situação predial
- Condições materiais trabalho (viaturas, material expediente, armamento, etc.)
- Outros

APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA

1. Dados de Identificação

- 1.1 Idade
 - 1.2 Formação/especialização/mestrado/doutorado
 - 1.3 Estado civil
 - 1.4 Função/setor em que trabalha
 - 1.5 Tempo de serviço na polícia
 - 1.6 Tempo de permanência na função
2. Marido, filhos, situação familiar

2. Questões (critérios OIT)

1. Oportunidades de emprego (no emprego, condições de ingresso e na carreira):
Você acha que como mulher teve as mesmas oportunidades de emprego que os homens para ingresso na carreira policial (concurso, provas teóricas, psicotécnico, provas físicas)?

E no curso de formação?

E na carreira policial? (progressão, assunção de cargos, etc.)

2. Rendimentos adequados e trabalho produtivo (valorização do trabalho socialmente)
Você acha que seu trabalho é valorizado? A comunidade reconhece? Seus rendimentos são adequados? E em relação aos homens, há diferença de valorização?

3. Jornada de Trabalho Decente (dia a dia, sobreaviso, operações fora de hora, etc.);
Você acha que sua jornada de trabalho é adequada como mulher policial?
4. Conciliação entre o trabalho, vida pessoal e familiar (dupla jornada, marido, filhas, maternidade, amamentação e outros)
Como você mulher policial concilia sua vida profissional com a vida particular? Você acha que para os homens é mais fácil?
5. Trabalho a ser abolido;
Ha algum tipo de trabalho que você acha deva ser abolido na policia civil?
6. Estabilidade e segurança no trabalho; você se sente amparada em termos de estabilidade e segurança na relação de trabalho?
7. Igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego;
Como você se sente em relação aos colegas homens, com relação a igualdade de oportunidades?
8. Ambiente de trabalho seguro;
Você acha que o ambiente de trabalho na policia é seguro? (prédios, viaturas, celas, armamento, violência, colete, numero adequado de policiais, etc.) Essa segurança ou insegurança é igual para mulheres e homens?
9. Seguridade social; Você se sente amparada em termos de seguridade social?

10. Diálogo social e representação de trabalhadores e empregadores
Você acha que tem voz individualmente como mulher policial para conversar com a chefia e colegas?

Você acha que seu sindicato/representação tem voz com o governo? Você está bem representada?

3. Outras perguntas

1. O que a motivou a entrar na polícia?
2. Como é sua rotina diária?
3. Você acha que a polícia civil apresenta um ambiente adequado para a mulher? Prédio, arma, cela, viatura, colete, hierarquia comando, violência, etc.
4. Em operações policiais solicitam homens ou mulheres? Por quê? Você como coordenadora da operação, solicitaria homens ou mulheres? Por quê?
5. Você acha que deveria haver cotas para homens e mulheres na polícia civil?
6. O que precisa ser mudado na polícia civil?
7. Aspirações/perspectiva de futuro?