



## A “raça” da mulher negra na polícia militar do rio de janeiro The "race" of the black woman in the military police of rio de janeiro

MARTA MARIA DE ANDRADE GOMES<sup>1</sup>

### Resumo

Neste artigo, objetivamos descrever e analisar algumas situações de discriminações raciais e de gênero na Polícia Militar do Rio de Janeiro. Partindo da hipótese que há desafios específicos experimentados por mulheres policiais negras - em razão da sua condição de gênero e de raça, que se tornam mais complexos pelo modelo de gestão militar da instituição - buscamos apontar as dificuldades enfrentadas pelas mulheres negras para ocupar os espaços que por séculos foram convencionados como predominantemente masculinos, e ainda, suas estratégias de enfrentamento nas situações de discriminação racial e de gênero em seu cotidiano profissional. Como estudo bibliográfico referente ao tema, priorizamos a análise dos trabalhos voltados para a presença feminina na Polícia Militar do Rio de Janeiro, problematizando a questão de gênero, e ainda, o trabalho de autores que buscam dialogar intimamente em suas bibliografias, com a temática racial, racismo e relações raciais no Brasil. A pesquisa sobre as categorias gênero, discriminação racial e polícia militar, obteve resultados relevantes à discussão destas categorias como uma temática acadêmica. Dentre esses resultados, vale destacar: a noção de respeito, como algo a ser conquistado e merecido, e não construído pela relação inerente ao cargo; a cobrança de um “perfil” para atuação profissional, aparentemente objetivo, que mascara as desigualdades de gênero; uma tendência à preterição, diferenciação e assédio para além do grau hierárquico; e ainda, percepções distintas sobre o conceito de racismo e machismo entre oficiais e praças. A pesquisa concluiu que as mulheres policiais militares negras vêm enfrentando em seu cotidiano profissional na PMERJ, ao longo de toda sua trajetória, desafios específicos decorrentes única e exclusivamente de sua condição de gênero e raça, sem que haja qualquer política de enfrentamento à discriminação ou de apoio às vítimas.

Palavras-chaves: Gênero; Raça; Discriminação; Polícia Militar do Rio de Janeiro.

### Abstract

In this article, we aim to describe and analyze some situations of racial and gender discrimination in the Rio de Janeiro Military Police. Based on the hypothesis that there are specific challenges experienced by black female police officers - because of their gender and race conditions, which are made more complex by the institution's military management model - we try to point out the difficulties faced by black women in occupying spaces that for centuries they were considered as predominantly male, and also, their coping strategies in situations of racial and gender discrimination in their professional daily life. As a bibliographical study related to the subject, we prioritize the analysis of the works focused on the female presence in the Military Police of Rio de Janeiro, problematizing the gender issue, and also the work of authors who seek to dialogue intimately in their bibliographies, with the racial theme, racism and racial relations in Brazil. The research on the categories gender, racial discrimination and military police, obtained results relevant to the discussion of these categories as an academic theme. Among these results, it is worth mentioning: the notion of respect, as something to be conquered and deserved, and not built by the relation inherent to the position; the collection of a "profile" for apparently objective professional activity that masks gender inequalities; a tendency towards prejudice, differentiation and harassment beyond the hierarchical degree; and also, different perceptions about the concept of racism and machismo between officers and squares. The research concluded that black female police officers have faced, in their daily life in the PMERJ, throughout their history, specific challenges arising solely and

---

<sup>1</sup> SUB TEN PMRJ, Assistente Social (UNISUAM), Especialista em Serviço Social e Sócio Jurídico (UNISUAM), Especialista em Políticas Públicas de Justiça criminal e Segurança Pública (UFF), ICHF-NUFEP/UFF. Email martaluanegra@oi.com.br

exclusively from their gender and race status, without any policy of confronting discrimination or support for victims.

Keywords: Gender; Race; Discrimination; Military Police of Rio de Janeiro.

## **Introdução**

Neste artigo buscamos explicitar as dificuldades que as mulheres policiais militares negras enfrentam em seu cotidiano profissional e sua capacidade de se impor nestes espaços frente á discriminação social que tem atuado de maneira marcante nos padrões de exclusão social e ainda compreender e refletir sobre como estas mulheres se posicionam frente ás situações ás situações de discriminação racial e de gênero em seu cotidiano profissional.

A pesquisa teve como motivação a experiência profissional da pesquisadora, em várias unidades da corporação, incluindo alguns setores administrativos, e ainda, uma inquietação e preocupação com a ausência de produção científica sobre a mulher policial militar negra na PMERJ, tendo em vista que, a principal produção sobre mulheres policiais na Polícia Militar do Rio de Janeiro (Musumeci *et al*, 2005) não possuía o recorte racial. A escolha teórica foi baseada em textos e produções acadêmicas que reforçam o quanto as questões raciais e de gênero estão presentes nas Instituições Policiais, nas relações entre seus pares em seu cotidiano profissional.

A pesquisadora ingressou na corporação em 13 de março de 1991, onde continua atuando profissionalmente. E ao longo desses vinte e sete anos de serviço foram inúmeras as formas de discriminação e preconceito racial, sendo exposta á situações de preterição e diferenciação, para além do grau hierárquico, e ainda, ultrapassando barreiras institucionais que se constituíram em seu cotidiano profissional, única e exclusivamente pelo fato de ser mulher e negra.

O método utilizado compreendeu em estudo de bibliografia referente ao tema, durante o qual priorizei a análise dos trabalhos de: Bárbara Musumeci Soares e Leonarda Musumeci, voltados à presença feminina na Polícia Militar do Rio de Janeiro, problematizando a questão de gênero, bem como os trabalhos de Antônio Sérgio Alfredo Guimarães, Lívio Sansone, Oracy Nogueira e Edward Telles, por estes autores dialogarem intimamente em suas bibliografias com a temática racial, racismo e relações raciais no Brasil; definição do universo da pesquisa, considerando as mulheres policiais militares autodeclaradas negras (critério de escolha) que atuam nas áreas administrativas da Diretoria de Assistência Social da Policial Militar do Rio de Janeiro. Como metodologia de pesquisa foi elaborado um roteiro de entrevista semi-estruturada que foi aplicado a seis mulheres policiais, sendo três oficiais e três praças; a análise do conteúdo das entrevistas; e a articulação da bibliografia lida com conteúdos analisados. Trata-se, portanto, de uma pesquisa qualitativa. E segundo Martinelli, “A *premissa fun-*

*damental para se realizar um trabalho que efetivamente parta da centralidade do sujeito, do reconhecimento da riqueza de sua experiência, é conhecer o modo de vida das pessoas, como vivem a sua vida, quais suas experiências sociais e que significados atribuem às mesmas”. (MARTINELLI, 2008: 34)*

A exclusão das policiais “não negras” dessa pesquisa ocorreu pelo fato do enfoque principal ser a mulheres negras na PMERJ. Não que estas não mereçam a devida atenção às suas demandas, é claro que há conflitos de gênero experimentados por elas. Não há a intenção como pesquisadora de levantar aqui a bandeira de que só as mulheres policiais negras enfrentam desafios na corporação. Na verdade, as mulheres sempre foram, e continuam sendo, vítimas de preconceito e discriminação em seu cotidiano profissional. A condição de gênero foi, e ainda é, uma condicionante de discriminação em relação à mulher na sociedade brasileira. Mas nesse contexto a mulher negra sofre uma espécie de dupla discriminação: a racial e a de gênero. Na verdade, uma discriminação potencializa a outra.

### **Racismo, preconceito e discriminação**

No senso comum, “raça” e “etnia” são tidos como sinônimos. Mas, apesar do conceito de raça estar muitas vezes ligado ao de etnia, os termos não são sinônimos. Enquanto raça engloba características fenotípicas, tais como a cor da pele, a etnia, engloba as características culturais. Por vezes o estudo destes conceitos tem gerado dificuldades na explicitação de suas diferenças. Guimarães (2009:25) procura esclarecer esse debate afirmando que: *“os grupos raciais são os que se julgam ter uma base genética ou outra determinante. Os grupos étnicos são os que se supõem ter um comportamento susceptível de mudar”* (2009: 25).

Para o autor existem algumas características fenotípicas de “raça”, tal como a cor de pele, tipo de cabelo, conformação facial, que revelam traços identitários, tal como a ancestralidade. Entretanto, sociólogos consideraram o conceito “raça” muito carregado de ideologia, a ponto de rejeitarem até mesmo a distinção entre “raça” e “etnia”, se atendo a falar apenas de “etnia” (GUIMARÃES, 2009).

Atualmente, o conceito de raça quando aplicado à humanidade causa inúmeras polêmicas, porque a área biológica comprovou que as diferenças genéticas entre os seres humanos são mínimas, por isso não se admite mais que a humanidade é constituída por raças. No entanto na década de 1970, o Movimento Negro Unificado juntamente com teóricos engajados na luta contra o racismo, redefiniram o conceito de raça, tratando-o como uma construção social forjada nas tensas relações entre brancos, negros e indígenas.

O termo raça usado no contexto brasileiro tem uma conotação política e é utilizado com frequência nas relações sociais, para informar como determinadas características físicas, como cor da pele, tipo

de cabelo, entre outras, influenciam, interferem e até mesmo determina o destino e o lugar social dos sujeitos no interior da sociedade brasileira. (GUIMARÃES, 2008). Segundo o autor, o conceito de raça ao ser usado com conotação política permite, por exemplo, aos negros valorizar as características que os diferenciam das outras pessoas, buscando assim romper com as teorias raciais que foram formuladas no século XIX e até hoje permeiam o imaginário popular. Pode-se dizer que, desde então, construiu-se no movimento social um consenso, tal como revela Munanga (2008), de que o emprego do termo “raça” deve ser usado como construção socio-histórica, não envolvendo, portanto, qualquer aceção biológica.

Já no que se refere ao termo “etnia” o que está em foco é a dimensão cultural. Nesse sentido são destacados os elementos que ressaltam a identidade do indivíduo, tais como as relações de parentesco, a religião, o território compartilhado, a nacionalidade, além da aparência física. Um grupo étnico é, portanto, uma comunidade definida por afinidades linguísticas, culturais e semelhanças genéticas, que geralmente reclamam para si uma estrutura social, política e um território. (MUNANGA, 2003).

O racismo se manifesta de diferentes formas e expressões, dentre elas estão o preconceito racial e a discriminação. E se constitui numa ferramenta que cria, mantém e perpetua o poder de um grupo em detrimento do outro, portanto, o conhecimento sobre as diferenças conceituais entre racismo, preconceito e discriminação se torna imprescindível para a identificação dos mecanismos discriminatórios. Guimarães (2004: 18) afirma, que estudiosos sobre essa temática classificam preconceito, como um conjunto de atitudes ligadas a uma crença preconcebida, ou seja, um julgamento antecipado contra pessoa, grupos ou povos, baseados na ideia de raça. O preconceito pode ser definido como *“um juízo preconcebido de uma generalização estereotipada”* (2004: 18).

Já o conceito de discriminação, é caracterizado por comportamentos e ações concretas, como o tratamento diferencial de pessoas, também baseado na ideia de raças, ou seja, uma materialização do preconceito (MIRANDA, 2016). A autora afirma ainda que, tais comportamentos podem gerar segregação e desigualdades raciais. Define discriminação como *“um ato intencional de efeitos públicos, que resulta em exclusão social e marginalização”* (MIRANDA, 2016).

A lei 12.288 de julho de 2010 é considerada um marco para os militantes da causa da “questão racial” e das relações raciais no Brasil, porque instituiu o Estatuto da Igualdade Racial, que ao contrário das leis anteriores referentes à questão racial, buscou promover a igualdade e a inserção da população negra em áreas como escolaridade, mercado de trabalho, saúde, condições de moradia entre outros.

Toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada (BRASIL, 2010).

A discriminação racial se expressa de forma direta e indireta. A discriminação racial direta é um termo empregado no Brasil, desde a década de 1990, pelo movimento social negro, organizações internacionais e governo, visando à promoção de políticas públicas para a promoção racial. É definida como uma ação, ou comportamento que prejudica aberta e explicitamente pessoa ou um grupo de pessoas em decorrência de sua raça/cor (RODRIGUES, 2005), ou ainda outra característica que destaque tal como é o caso do gênero.

Já a discriminação indireta se refere ao comportamento discriminatório não explícito, manifestado por meio de condutas veladas, que resultam em exclusão racial (JACCOUD; BEGHIN, 2002). A discriminação indireta tem sido frequentemente associada ao “racismo institucional”, uma expressão introduzida por ativistas norte-americanos na década 1960, e que atua de forma difusa no funcionamento das instituições, provocando uma desigualdade na distribuição de serviços, benefícios e oportunidades em função da raça.

O Brasil é signatário de todos os pactos internacionais de defesa dos direitos humanos e combate ao racismo. A legislação nacional já definia através da Lei Afonso Arinos lei federal nº1.390/51- os primeiros conceitos sobre o racismo, apesar de não o classificar como crime, e sim como contravenção penal. Em 1988 houve uma relevante articulação na luta contra as desigualdades raciais, quando, a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, inciso XLII, passou a considerar crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei. Nesse contexto deve-se destaque à lei federal nº 7.716, de 05 de janeiro de 1989, de autoria do deputado Carlos Alberto Oliveira. Conhecida como “Lei Caó”, tipificou o racismo como crime inafiançável, e representou um grande avanço na luta contra a discriminação racial. Sendo aprovada com vistas a regulamentar a disposição constitucional, definiu: “serão punidos, na forma desta Lei, os crimes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia religião ou procedência nacional” (BRASIL, 1989).

Os estudos sociológicos e a historiografia sobre o Brasil revelam que a sociedade brasileira foi constituída, essencialmente, com base no sistema escravocrata. No entanto, a escravidão não pode ser a única responsável pela discriminação racial, pela desigualdade racial e pelo racismo na sociedade brasileira. Segundo Sansone (2002), no Brasil a cor escura da pele tem uma estreita associação com a classe social. E historicamente, os afro-brasileiros têm tido uma grande representação entre as classes mais pobres, contexto onde a discriminação racial tem atuado de maneira marcante nos padrões de exclusão social.

Em relação às temáticas do preconceito e discriminação racial, Nogueira (1954) aborda os diferentes aspectos identificados no Brasil e nos Estados Unidos. Segundo Nogueira, o preconceito que prevalece no Brasil é aquele baseado no preconceito de cor, denominado pelo autor de preconceito de marca. Paralelamente, nos Estados Unidos, o preconceito racial que prevalece é aquele baseado na origem. Ou seja, quando o preconceito está relacionado à aparência física dos indivíduos, denomina-se preconceito de marca, e quando o preconceito ocorre por deduzir-se que o indivíduo tem uma ascendência a um determinado grupo étnico, este é denominado preconceito de origem. Segundo O'ryacy, no Brasil o preconceito de marca é explícito, e está intimamente ligado à probabilidade de ascensão social, independente das características físicas do indivíduo negro, o que disfarça o preconceito de raça pelo preconceito de classe social. O autor afirma ainda que, a forma velada de preconceito racial no Brasil deve-se à natureza do preconceito existente na sociedade brasileira: o preconceito de marca, que se constitui no elemento fundamental para se pensar as relações raciais no Brasil hoje.

#### **A questão de gênero na PMERJ**

A inserção das mulheres nas polícias militares decorreu de fatores diversos. No Brasil, a inserção de mulheres nas Instituições policiais militares data de um período da ditadura militar, onde a maioria dos estados já se encontrava num contexto de abertura política, e teve como objetivos principais modernizar estas instituições e “humanizar” sua imagem social que se encontrava desgastada pelo advento da ditadura. *“A expectativa da inserção da mulher na polícia é da ‘humanização’, da ‘quebra das tensões’, e da ‘melhor imagem da instituição na sociedade’”* (MUSUMECI, 2005: 55).

Assim, o ingresso da mulher na PM contribuiu para amenizar os olhares da sociedade em relação à Corporação, positivando assim a imagem da Instituição, *“cobrindo certos campos de atuação em que o policiamento masculino, fundamentalmente repressivo, estaria encontrando acentuadas dificuldades”* (SOARES; MUSUMECI, 2005: 29), pois elas, no exercício da atividade policial militar, agem com rigidez e com atitude, porém com menor violência. Estes foram alguns dos fatores que demonstraram a importância, bem como a necessidade do ingresso das mulheres nas Instituições Policiais Militares brasileiras.

O Rio de Janeiro foi um dos estados em que a incorporação das mulheres à Polícia Militar também se deu no começo da década de 1980. Em março de 1982 foi iniciada a primeira turma de mulheres soldados da PMERJ, composta por 153, preparadas durante um período de seis meses no Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Praças (CFAP) por policiais militares masculinos, já que não haviam oficiais femininas, para integrarem a Companhia de Polícia Militar Feminina, criada pela lei nº 746, de 11 de novembro de 1981, durante o governo Chagas Freitas. E no ano seguinte, abriu-se uma turma

para 14 cadetes, que passaram três anos na Escola de Formação de Oficiais (EsFO), formando assim a primeira turma de oficiais femininas da PMERJ. A Companhia de Polícia Militar Feminina, já nascia diferenciada das outras unidades da PMERJ, entre estas diferenças estavam a configuração de seu quadro hierárquico, que limitava a ascensão das mulheres até o posto de Capitão. Quanto às funções estavam restritas ao policiamento de trânsito, no trato com mulheres e crianças, em terminais marítimos, ferroviário, aeroviários e rodoviários (SOARES; MUSUMECI, 2005). O efetivo feminino era alocado na Companhia Feminina, cuja sede era no 2º BPM, mas o emprego em atividades operacionais das policiais era decidido pelos batalhões onde estas atuavam.

A inserção das mulheres nas polícias militares se deu em um contexto complexo e decorreu de fatores diversos. Inserção, que segundo (MUSUMECI *et al*, 2005), sempre esteve vinculada às hierarquias de gênero, oscilando entre a reprodução e a superação dessas hierarquias na sociedade.

[...] a presença das mulheres nas instituições militares apenas reproduz os padrões de dominação vigentes na sociedade. Em geral ocupam cargos de menor importância, não tem acesso aos postos de comando, desempenham funções tipicamente associadas ao mundo doméstico e são desvalorizadas pelos seus pares (SOARES; MUSUMECI, 2005: 138).

Apesar de ter tido como base sobre a discussão da questão de gênero na PMERJ a pesquisa de Musumeci (*et al*, 2005), optamos por não usar o termo PM Fem para classificar minhas interlocutoras, mesmo sendo este, o jargão utilizado pelas autoras. Pois compreende-se que a categoria PM Fem em si é reveladora de discriminação de gênero. Portanto, nesta pesquisa, ao me referir às minhas interlocutoras, utilizamos o termo mulheres policiais militares. Observamos que algumas categorias relacionadas à questão de gênero se mostraram predominantes no cotidiano profissional das mulheres policiais militares. Uma delas foi a categoria “respeito”, referindo-se à construção do respeito à autoridade, percebida como algo que tem que ser conquistado e merecido, e não construído pela relação inerente ao cargo.

É uma luta contra os seus iguais, contra os seus pares, que não te reconhecem. É uma luta. Às vezes pra mulher que está no trânsito ser respeitada porque ela está conduzindo um trânsito. Então o tempo todo você tem que provar que você está ali porque você merece estar. Não porque você é bonita, ou porque você é assim ou assado. Então é isso, todo dia você tem que tá batalhando pra provar seu lugar. (CAP PM, 7 anos de PMERJ)

“A cada dia você tem que galgar um respeito, um olhar diferenciado. Porque dizem que não, mas preconceito ainda existe. Então através do seu trabalho, da sua força, ter dignidade, ter respeito aos olhos dos outros... Se não tivermos o conhecimento, estaremos sempre em segundo plano.” (Sargento, 16 anos de PMERJ).

“O tratamento que é dado, no meu caso, como sou oficial, eu percebo isso. O oficial, o comandante, ele fala de uma forma com o major masculino e comigo ele já quer gritar, já quer botar a mão nas cadeiras...” (MAJ PM 17 anos de PMERJ).

Desse modo, observamos que, tais relatos estão em consonância com a afirmação de Musumeci *et al* (2005):

[...] as policiais do Rio de Janeiro ocupam hoje um lugar ambíguo e parecem experimentar também sentimentos contraditórios no que tange a condição da policial militar. Não havendo política institucional de gênero, nem um ideal defendido especificamente pelas mulheres, através de um mecanismo de afirmação de identidade, a imagem da PM feminina torna-se imprecisa, individualizada e sujeita também a avaliações individuais, baseadas na experiência empírica, quase sempre mediada por pré-noções, idealizações ou mecanismos de resistência. (MUSUMECI *et al*, 2005: 99).

Outra categoria destacada pelas entrevistadas diz respeito ao perfil para atuação, principalmente no que se refere às situações nas quais as mulheres policiais militares relataram que já foram preteridas de cargos por não terem “perfil”. Cobra-se um “perfil” aparentemente objetivo, que mascara as desigualdades de gênero.

“Eu até percebo certa postura das mulheres aqui tentando imitar o estereótipo masculino, né. Buscando se enquadrar no perfil cobrado. Eu acho que é um meio dela tentar falar, ou tentar se enquadrar, se encaixar nesse universo que é predominantemente masculino. (TEN PM, 7 anos de PMERJ).

“Do homem vão cobrar dele uma força uma virilidade, ele vai ter que provar isso. Da mulher já é ao contrário, já espera que a gente seja frágil e dependente deles. Então na relação na polícia isso vai aparecer. Por isso, que qualquer coisa que a mulher faça, vão sempre ter uma expectativa de que tem um homem que permitiu ou deu autorização.” (CAP PM, 7 anos de PMERJ).

“Parece que nunca vais ser o suficiente para o sistema. A gente sempre vai ter que tá provando, se reinventando. E acho que eu até aprendi a ser muito boa nisso de me reinventar. Agora eu saí de uma unidade, que eu me dediquei dois anos nessa unidade e o parecer também, nunca vou esquecer, que era: “O PERFIL DELA NÃO SE ADEQUA AO PERFIL DA UNIDADE”... Então, o perfil de novo? Que perfil? Que perfil é esse que eles querem? Que perfil de mulher que eles querem?” (CAP PM, 7anos de PMERJ).

E ainda relacionado á esta categoria, observamos que autoras Lana Lage e Elaine Tardim em se texto “A mulher militar no século XXI: antigos paradigmas, novos desafios” afirmam que:

[...] o discurso dessas mulheres mostra como as representações tradicionais de gênero persistem, reproduzindo uma visão de mundo em que a mulher ainda pertence ao lar e reiterando seus compromissos com o cuidado com filhos e o marido. Mesmo mulheres que optaram por entrar em uma carreira considerada tipicamente masculina, não conseguem se desvencilhar desses estereótipos. A presença feminina no espaço público se defronta, assim, com os limites constituídos pelas obrigações assumidas no espaço privado, consideradas naturalmente femininas. (LIMA; TARDIM, 2015: 79).

### **A mulher policial militar, sua identidade negra e as práticas discriminatórias na PMERJ**

Todas as entrevistadas relataram episódios de sofrimento e desigualdade, mas, o que se torna relevante nestes relatos é o fato de que as praças não citam exemplos nem se expõem tanto quanto as oficiais, o que revela mais um elemento de opressão - a hierarquia.



Citamos ainda neste artigo, algumas situações relacionadas às questões raciais e de gênero, que demonstraram como a mulher negra policial militar se sente inserida na instituição, que são o assédio (moral ou sexual) e a discriminação racial.

Primeiramente, o tratamento que é dado às colegas, no grupinho dos rapazes. A rede social da colega é observada, as fotos íntimas são colocadas no grupinho e observadas pelos colegas, de maneira depreciativa. Assim como eles veem uma revista pornô, eles dividem a *Playboy*, eles pegam no Facebook da colega de ginástica e distribuem, isso ai é feito normalmente. (MAJ PM, 17 anos de PMERJ)

Para mim, ser mulher na polícia é todo dia você ter que provar o seu valor, todo dia você tem que provar que você está ali porque você fez um concurso. Não é porque você tem um rostinho, não é porque você é um corpo, você não tá ali pra servir os homens e a instituição é masculina. Os homens veem a mulher como você está aqui para mim, me servir, desde café até sexo. tratam como. (CAP PM, 07 anos de PMERJ)

Ela vai ter um desafio a mais que, muitas vezes, a mulher que é considerada bonita, pelo perfil dela (branca, olho azul) ela vai obter algumas coisas que eu não acho que seja bom também. Mas ela às vezes vai ser melhor tratada no dia a dia do que uma mulher negra que muitas vezes vão gritar com ela, vão assediá-la de uma forma que não fariam com outra pessoa. E isso independente da patente, da graduação. Eu mesma já passei por coisas que eu nunca vi, um soldado homem passando, sendo capitão. E eu acho que tem a ver com o fato de ser mulher negra. Acho não, eu tenho certeza, que tem a ver. (CAP PM, 07 anos de PMERJ)

Já a problemática da cor, especificamente na Polícia Militar do Rio de Janeiro, é retratada com propriedade por Sansone (2002). O autor, muito embora não trate da negritude feminina na Corporação Policial Militar, traz grandes contribuições quando aponta a interligação da cor e da classe e a complexidade da criação da identidade no âmbito policial militar. No Brasil a cor escura da pele tem estreita associação com a classe baixa. E o funcionalismo público, a Polícia e o Exército foram uma via importantíssima de mobilidade social para os brasileiros negros (SANSONE, 2002).

Observamos que todas as entrevistadas apontam que vivenciaram e perceberam dificuldades associadas à identidade de mulher negra

[...] a mulher negra ela tá na base da pirâmide por ela ser mulher e ela ser negra e ela vai sofrer os impactos disso , dessa dupla opressão, ela vai sofrer os impactos. Então assim, ela vai ter um desafio a mais, que muitas vezes a mulher que é considerada bonita né pelo, pelo perfil dela branca, olho azul, ela vai obter algumas coisas que eu não acho que seja bom também, ééé, mas ela às vezes vai ser melhor tratada no dia a dia do que uma mulher NEGRA que muitas vezes vai ser, vão gritar com ela, vão assediá-la de uma forma que não fariam com outra pessoa e isso independente da patente, da graduação. (CAP PM FEM , 07 anos de PMERJ)

[...] Lá naquela recepção, a gente nunca, nunca, nunca nem eu e outras amigas que eu posso citar nomes aqui, nunca ficamos. Já tinham aquelas meninas certas, que eram as bonitinhas e essas bonitinhas não tinha nenhuma pretinha, nenhuma negra, entendeu. Só eram elas. A gente era deslocadas ou pra limpar o mato, ou trabalhar lá varrendo ou trabalhar no rancho, eu nunca tive oportunidade dentro da polícia militar de trabalhar no setor, a não ser agora na DAS né". (SUB TEN PM FEM 17 anos de PMERJ)

Nesse tempo todo que passei são poucas as mulheres negras que eu vi em cargo de comando. (SUB TEN PM 16 anos de PMERJ)

A problemática do autoreconhecimento da identidade negra foi bem retratado pela autora Neuza Santos Souza, em seu livro “Tornar-se negro”:

“Saber-se negra é viver a experiência de ter sido massacrada em sua identidade, confundida em suas perspectivas, submetida a exigências, compelida a expectativas alienadas. Mas é também, e sobretudo a experiência de comprometer-se a resgatar sua história e recriar-se em suas potencialidades” (SANTOS SOUZA, 1990: 17-18)

Mas, as dificuldades enfrentadas pelas mulheres policiais militares não são somente externas, ao contrário, estão no interior da própria corporação, como por exemplo, a resistência do policial nas relações em seu cotidiano profissional. E além do preconceito de cor e de gênero, enfrentam o total despreparo da instituição para receber a mulher policial, que vão desde a falta de provisão de alojamento para mulheres até a falta de fardamento e equipamento de proteção individual adequado á rotina da mulher policial. Despreparo que se perpetuam por exatos 36 anos. Despreparo evidenciado na fala das entrevistadas

Há uma atmosfera que não contribui em nada com a permanência da mulher na PMERJ, tudo aqui é para os homens, preparado para receber homens e não mulheres. E eles até hoje, já tem mais de trinta e cinco anos da mulher na instituição, eles não estão preparados pra gente. (MAJ PM, 17 anos de PMERJ)

Um exemplo clássico aqui na minha unidade mesmo. Existe o alojamento dos praças e o dos oficiais e existe o alojamento das policiais femininas. E no entanto eu como oficial superior não tenho um alojamento, não há previsão de alojamento para o oficial feminino. Eu já trabalhei em várias unidades em que não havia a previsão do alojamento feminino, e eu trocava de roupa na seção, no banheiro do pátio. E todas as vezes que questionava essa situação, nunca fui vista com seriedade, sempre com desprezo, com demérito, com achincalhe. (MAJ PM, 17 anos de PMERJ)

Sobre o cotidiano profissional das mulheres negras na PMERJ, há uma percepção que o racismo é velado, mas, este se encontra presente nos critérios de seleção das policiais para exercer funções administrativas e extra quartel, essa particularidade fica visível quando estas mulheres têm seu acesso não dificultado por normas e regras escritas, mas por atitudes presentes nas relações sociais que se reproduzem nos espaços institucionais. Para as mulheres negras as conquistas de espaços são sempre mais rigorosas, normalmente gerando desigualdades nas relações entre policiais militares do mesmo gênero. Na seleção para tarefas burocráticas as características de escolhas são sempre diferenciadas, é embutida de preconceito e discriminação, isso fica explícito em alguns discursos:

Alguns anos atrás... O comandante da corporação, ele descendo de uma viagem no aeroporto. Ele viu um policiamento, e ali tinham mulheres brancas, loiras, policiais brancas, loiras, morenas e negras. Ele achou por bem que deveria tirar as negras, porque as negras chocavam o turismo. Então ficava feio o turista chegar e ver um grupo de policiais negras, então esse comandante pediu pra tirar. (SUB TEN PM, 31 anos de PMERJ).

A cor da minha pele teve um peso na classificação do curso, a minha nota foi muito reduzida. Porque o COMANDO na época, avaliou pelo fato de ser negra que já estava bom pra mim. ‘Tu passou! O que tu tem já tá bom, segura isso que está bom.’ Então, a minha nota que era muito alta foi pra baixo. Então fiquei bastante indignada e fui até orientada a recorrer, tem o recurso de recorrer. Eu poderia contestar

a nota. Mas, só que eu fiquei com medo de reduzir mais ainda, então ignorei, deixei para lá. Mas, fiquei bastante magoada, bastante magoada mesmo. (TEN PM, 7 anos de PMERJ).

### **Considerações finais**

A condição de gênero foi, e ainda é, uma condicionante de discriminação em relação à mulher na sociedade brasileira. E em se tratando da mulher negra, esta condição é acrescida da questão racial, configurando assim uma dupla discriminação. E, em inúmeros segmentos da sociedade, a mulher negra enfrenta desafios específicos em razão da sua condição de gênero e raça. A problemática da discriminação racial no Brasil, encontra profundas raízes históricas, e está fortemente relacionada com os processos de exclusão que afetam os grupos sociais marginalizados por motivos socioeconômicos. E segundo a discussão teórica dos autores utilizados neste trabalho, os termos raça e etnia são considerados uma construção social.

Na Polícia Militar do Rio de Janeiro, a problemática vivida pela mulher negra em seu cotidiano profissional não é diferente, já que esta instituição está inserida nesta sociedade, reproduzindo assim esse contexto de dupla discriminação, sendo este último complexificado pelo modelo de gestão militar da instituição. E, nas entrevistas, as interlocutoras reforçam a natureza da discriminação de gênero na instituição, que valoriza apenas os atributos tradicionais do espaço militar, que como forma de reproduzir a relação de dominação e poder inerente à corporação militar, se apropria de técnicas tais como as de masculinizar o feminino, fragilizar o espaço feminino e a massificação da doutrina policial militar. Estas técnicas são caracterizadas pelo despreparo da instituição para receber a mulher policial, e a falta de empenho em se adequar a presença das mulheres policiais militares, que vão desde a falta de provisão de alojamento para mulheres até a falta de fardamento e equipamento de proteção individual adequado à rotina da mulher policial, fatos que se perpetuam desde o ingresso da mulher na instituição.

Muito embora a PMERJ se constitua num veículo de mobilidade e ascensão social para os negros brasileiros (SANSONE, 2002), os relatos das entrevistadas, mostram que a questão racial tem se constituído uma barreira para ocupação de cargos relevantes por mulheres policiais negras na corporação, em razão de sua cor. Para além da questão de gênero existe ainda uma diferenciação no tratamento dado às mulheres negras e às não negras por parte de seus pares policiais militares, principalmente sendo estes, seus superiores hierárquicos.

A discriminação racial é sentida e vivida pelas mulheres negras policiais militares na PMERJ. Fato que fica é explícito em suas entrevistas, quando relatam que sofreram e ainda sofrem discriminação pelo

fato de serem mulheres negras e policiais. Tal situação se torna agravante, pelo fato de ser evidente um “silêncio” por parte da Polícia Militar do Rio de Janeiro em relação às práticas discriminatórias ocorridas na instituição, que não dispõe de políticas de enfrentamento às discriminações raciais e de gênero.

Vale o destaque para a relevância de alguns dos resultados obtidos com a pesquisa, como: a noção de respeito, como algo a ser conquistado e merecido, e não construído pela relação inerente ao cargo; uma tendência à preterição, diferenciação e assédio para além do grau hierárquico; e ainda, percepções distintas sobre o conceito de racismo e machismo entre oficiais e praças.

Por fim resalto que, apesar de na condição de nativa, ter vivido situações bem próximas às relatadas por minhas interlocutoras, optei por não trazer para o trabalho a minha própria trajetória, e me debruçar mais sobre os casos, demonstrando que a pesquisa não se constituía numa questão pessoal, e sim estrutural. O objetivo era trazer à discussão como tema acadêmico as discriminações sofridas pelas mulheres policiais dentro da instituição, decorrente da sua condição de gênero, chamando a atenção para o fato de que essa discriminação é potencializada quando é acrescida da questão racial.

Neste sentido, a presente pesquisa nos leva a concluir que as mulheres policiais militares negras vêm enfrentando em seu cotidiano profissional na PMERJ, ao longo de toda sua trajetória, desafios específicos decorrentes única e exclusivamente de sua condição de gênero e raça.

## Referências

ALENCAR, Larissa Siqueira de; CASTILHO, Maria Augusta de. **Gênero e Relações étnico-raciais: a mulher negra brasileira em debate**. Revista Contribuciones a La Ciencias Sociales, abril-junho/2016. Disponível <http://www.eumed.net/rev/cccss/2016/02/mulheres-negras.html>. Acesso em 10 jul 2017.

BRASIL. **Estatuto Racial: Lei 12.288 de julho de 2010. 189º da Independência, 122º da República**. Publicações eletrônicas SEPPIR, 2012. Disponível em <<http://www.njobs.com.br/sep.pir/pt/>> Acesso em 10 jul 2017.

\_\_\_\_\_. Secretaria Nacional de Segurança Pública. **Mulheres nas Instituições de Segurança Pública: estudo técnico nacional**. Brasília. Ministério da Justiça, Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP), 2013.

\_\_\_\_\_. Secretaria de Assuntos Estratégicos. IPEA. 2012. **Retrato das desigualdades de Gênero e Raça**. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Brasília. 4ª ed. 2012. [www.ipea.gov.br/retrato/pdf/revista/pdf](http://www.ipea.gov.br/retrato/pdf/revista/pdf) Acesso em 22 de jul 2017.

\_\_\_\_\_. Secretaria Nacional de Promoção de Igualdade Racial. **Guia de Enfrentamento do Racismo Institucional**. Brasília. Instituto Geledés. 2012. Disponível em <[www.seppir.gov.br/central-de-conteudos/publicacoes/pub-aco-es-afirmativas/guia-racismo-institucional/view](http://www.seppir.gov.br/central-de-conteudos/publicacoes/pub-aco-es-afirmativas/guia-racismo-institucional/view)> Acesso em 02 ago 2017.

FIGUEIREDO, Ângela. **Dialogando com os estudos de gênero e raça no Brasil**. In: PINHO, Osmundo; SANSONE, Livio (Org.). **Raça: novas perspectivas antropológicas**. Salvador. Editora ABA/EDUFBA, 2008, p. 237-257.

- GUIMARÃES, Antônio S. Alfredo. **Preconceito e Discriminação**. 2ª ed. São Paulo, Editora 34, 2004.
- \_\_\_\_\_. **Racismo e Antirracismo no Brasil**. 3ª ed. São Paulo. Editora 34, 2009.
- GUIMARÃES, Antônio S. Alfredo. **Raça, Cor e outros conceitos analíticos**. In: PINHO, Osmundo; SAN-SONE, Livio (Org.). Raça: novas perspectivas antropológicas. Salvador. Editora ABA/EDUFBA, 2008, p.63-82.
- GROSSI, Miriam Pillar. **Identidade de Gênero e Sexualidade**. In: \_\_\_\_\_. Gênero, violência e sofrimento. Antropologia em Primeira Mão. n.6. Florianópolis: PPGAS/UFSC, 1998.
- MARTINELLI, Maria .Lucia. **Pesquisa qualitativa: um caminho para a intervenção profissional**. In: SILVA, Ilda Lopes Rodrigues, MACÊDO, Myrtes de Aguiar (orgs.). O Social em Questão 19 – Serviço Social: pesquisa e intervenção. Rio de Janeiro: PUC- Rio. Departamento de Serviço Social, 2008.
- MENDES, Andréia A. Esteves. **Desigualdades Raciais e de Gênero e a Inclusão das Mulheres Negras na Educação e no Mercado de Trabalho: 30 anos de história brasileira**. 2013, p. 223. Dissertação apresentada no Curso de Mestrado em Desenvolvimento Regional da Universidade do Contestado – UnC, Campus Universitário de Canoinhas, 2013.
- MUNANGA, Kabenguele et al. **O Negro no Brasil hoje**. São Paulo. Global editora e distribuidora LTDA, 2006.
- MUNIZ, Jaqueline. **Ser policial é sobretudo uma razão de ser. Cultura e Cotidiano da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro, IUPERJ, 1999.
- NEVES, Genivaldo Silva das. **A presença da policial feminina com características afrodescendentes na polícia militar da Bahia**. 2008. 97p. Dissertação apresentada no curso de Mestrado em Educação. Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2008.
- NOGUEIRA, Oracy. **Preconceito de marca e Preconceito de origem**. In: \_\_\_\_\_. Tanto Preto Branco: Estudos de Relações Raciais. São Paulo: TA Queiróz. 1985.
- NORONHA, Ceci Vilar Et al. **Violência, etnia e cor: um estudo das diferenciais na região metropolitana de Salvador, Bahia, Brasil**. Rev Panam Salud Public/Pan am. Public Healt 5(4/5), 1999.
- OLIVEIRA, Laudicéia Soares de. **Na Mira da Supremacia Masculina**. Dissertação apresentada no curso de Mestrado em Ciências Sociais. Faculdade de Filosofia da UFBA. Salvador, 2002.
- SANSONE, Livio. **Fugindo para a força: cultura corporativa e cor na Pmerj**. In: Estudos afro –asiáticos. Pallas, 2002, p.513-532.
- SCOTT, Joan. **Gênero: uma categoria útil de análise histórica**. Educação e realidade. Porto Alegre: Faculdade de Educação/UFRGS, Vol.6, N° 2, jul/dez 1990.
- SOARES, Bárbara Musumeci Et All. **Mulheres Policiais: presença feminina na Polícia Militar do Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.
- SOUZA, Neusa Santos. **Tornar-se Negro ou As vicissitudes da identidade do negro brasileiro em ascensão social**. Rio de Janeiro, 2ª ed. editora Graal, 1983.
- TARDIM, Elaine Borges; LIMA, Lana L. da Gama. **A Mulher Militar Brasileira no Século XXI: antigos paradigmas, novos desafios**. Revista Ágora. Vitória, n. 22. 2015 p. 70-82 . ISSN: 1980-0096.
- TELLES, Edward. **Racismo à brasileira: uma nova perspectiva sociológica**. Rio de Janeiro: Relume-Dumará: Fundação Ford, 2003.
- VAINFAS, Ronaldo. **Patriarcalismo e Misoginia**. In: \_\_\_\_\_. Trópico dos pecados: moral, sexualidade e inquisição. Rio de Janeiro. Editora Nova fronteira, cap. 4, p.115-151. 1997.

VELHO, Gilberto. **Individualismo e Cultura. Notas para uma Antropologia da Sociedade Contemporânea.** Rio de Janeiro. Jorge Zahar editor, 2008.

WOITOWICZ, Karina Janz; PEDRO, Joana Maria. **O Movimento Feminista durante a Ditadura Militar no Brasil e no Chile: conjugando as lutas pela democracia política com o direito ao corpo.** Dossiê gênero, feminismo e ditaduras. Ano X, n.21, 2º Semestre 2009, p.43-55. ISSN 1518-4196. dez 2018.