Este texto procura evidenciar aspectos que obrigam a discutir o lugar de categorias como o gênero numa organização policial. Por um lado, algumas práticas e representações desfavorecem as mulheres que aspiram a ser oficiais e servem-lhes de travão no momento de entrada na Polícia de Segurança Pública portuguesa. Por outro lado, na fase da formação, são desvendadas dinâmicas intersticiais que podem ajudar a redefinir o lugar das mulheres na organização, delinear trajetórias bem sucedidas e aliviar cargas de representação negativa associadas às mesmas num meio tradicionalmente masculino.¹

O meu objectivo é reflectir sobre os modos como o gênero se apresenta enquanto categoria de interacção na polícia. Mas, mais do que isso, pretendo evidenciar, a partir de exemplos empíricos, como esta organização, embora seja em grande medida atravessada por ideias que a estruturam social e culturalmente a partir da diferença entre valores e práticas considerados masculinos ou femininos – que opõem força física à fragilidade, racionalidade a emotividade, metáforas da guerra a metáforas de assistência e cuidados humanos, etc. (cf. Young 1991, 1993a, 1993b) –, incorpora meios de suborganização social que ora sublinham tal estruturação ora a comprometem. Tais representações e práticas associados aos dois gêneros podem enfrentar dinâmicas de mudança, em particular se tivermos em conta que os sujeitos – homens e mulheres – são actores decisivos nestes processos. Neste caso, observar pessoas em formação para oficiais pode ser particularmente revelador, pelo lugar que ocupam na hierarquia profissional e no campo das relações interpessoais da organização. Reiner (1991) e Van Maanen (1983) chamaram a atenção para o desequilíbrio entre a escassez de bibliografia em

ciências sociais sobre os níveis superiores e intermédios das chefias nas polícias (a contrastar com a profusão de reflexões acerca dos níveis de policiamento operacional) e a crescente importância destas elites, com cada vez maiores níveis de autonomia e decisão nas organizações e na sociedade.²

Em organizações tradicionalmente masculinas existem fases de adaptação de novos elementos, neste caso das mulheres, a uma realidade repleta de regulamentações inauguradas e historicamente desenvolvidas para homens.³ Numa investigação etnográfica sobre a economia dos afetos – na cidade de Pittsburg, que no final dos anos 80 tinha uma das polícias com maior percentagem de mulheres no meio policial norte-americano – McElhinny (1994) conclui que mais do que reiterar a diferenciação entre homens e mulheres a partir de categorias que se considerariam ora masculinas ora femininas, a realidade pode fazer evidenciar representações mistas, algo híbridos, que levam a uma releitura de teorias feministas clássicas. A expressão de afetos de mulheres pode ser culturalmente recodificada em contextos organizacionais como estes. Se nos centrarmos em dinâmicas e lógicas da polícia em contexto português podemos observar algo com contornos semelhantes.

Do conjunto da pesquisa selecionado para este texto casos particularmente intensos na vida dos oficiais – o recrutamento e a formação –, reunindo em torno dos mesmos testemunhos e dados da observação directa. O primeiro caso centra-se na prova física que é vivida como um momento decisivo na trajectória daqueles que aspiram a ser oficiais, e entre cadetes e aspirantes é lembrado como uma espécie de rito de passagem porque de carácter eliminatório. Veremos que entre a organização e as mulheres e homens canditados surgem comportamentos cruzados que sublinham a diferenciação e reiteram, de forma algo óbvia, alguns estereótipos sociais associados a umas e a outros e que tendem a subvaliar competências femininas na polícia.

O segundo caso dará conta da constituição das chamadas “famílias” – relações interpessoais entre policiais em formação no Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna (ISCFPSI) da PSP e oficiais que imitam a estrutura parental – que permitem perspectivar a forma como se constituem redes de solidariedade entre oficiais. Neste contexto, as práticas evidenciam que as mulheres, baseando-se em valores que no contexto se associam à

---

² Operacionalizar a pesquisa significa fazer opções. No trabalho de campo recente (iniciado em 2000), por razões de ordem metodológica estratégica (negociação do estatuto da pesquisa e do investigador na grande organização) e formais (ter um amplo conhecimento do campo organizacional), comecei por reunir um conjunto de cerca de meia centena de entrevistas e fazer observação directa em altos níveis de direcção e de formação de oficiais, o study up proposto por Nader (2002). Esta investigação etnográfica na polícia portuguesa será no futuro complementada por uma outra mais centrada nas esquadras e no trabalho de policiamento de rua, abrangendo assim a tendência mais geral dos estudos policiais na Europa e Estados Unidos da América. O escasso conhecimento sobre estas realidades em Portugal obriga a não passar ao lado do study down.

³ A entrada das mulheres polícias no contexto português foi analisada em Durão e Leandro (2003).
feminilidade, são sobrevalorizadas como elementos agregadores, aspecto central na construção do sentido de "corpo" profissional.

A análise situacional (e nesse domínio a análise de uma rede de relações) em que me apoio para a descrição etnográfica surge aqui inspirada pelos trabalhos da escola de Manchester (dos anos 40 e 50), em particular com Max Gluckman (1987 [1958]) e Clyde Mitchell (1990 [1966], 1996 [1956]), tendo esta perspectiva sido recentemente retomada por Michel Agier (1996). Segundo o autor, a perspectiva situacional desenvolve-se a partir de observações na escala das interacções pessoais, mas é mais elaborada do que a fenomenologia social de Schütz (1962) ou Garfinkle (1967), por duas razões: primeiro, porque é determinada pela coerência interna das situações, isolando um evento ou um conjunto de eventos, de modo a captar os sentimentos partilhados (shared meanings); em segundo lugar, esta perspectiva identifica o quadro social estrutural (setting) no interior do qual as interacções são localizadas. Procura-se então saber os efeitos de um tal quadro nas normas comportamentais dos actores. Para estabelecer a relação entre interacção, situação e quadro, há que sistematizar a observação, identificando e medindo diferentes tipos de situações sociais: ocasionais ou fortuitas; repetitivas ou habituais; rituais. Gérard Altheide (1985), com a preocupação de permanecer mais próximo das observações, acrescenta aos dois elementos definidores de situação (shared meanings e setting) um terceiro: os contextos urbanos e profissionais dos diferentes actores em presença, os outros espaços sociais para os quais convergem trajectos e redes de cada um dos indivíduos observados.

A situação pode assim ser tomada como conceito operatório para compreender dinâmicas de integração intermédias (entre o nível individual e o social), neste caso nas organizações. Um dos interesses operatórios do conceito reside no facto de permitir desespecializar o inquérito etnográfico, sendo definido por limites da interacção, propriamente no plano das relações sociais, o que obriga a duvidar da sinonímia entre os níveis espacial, social e cultural. Tal pode ter um efeito disciplinador (no sentido epistemológico) para quem produz etnografia a partir de dados recolhidos nos mundos organizacionais, em particular nas polícias. Uma abordagem deste tipo pode ajudar a desvincular a organização dos seus limites e perímetros físicos e administrativos. Nesta perspectiva, nem a classificação de "instituição total"

4 Mesmo em termos institucionais a PSP é ampla e compreende vários âmbitos que obrigam a constantes e sucessivos aperfeiçoamentos na construção do objecto de estudo e surgem associados o encarregado ao etnógrafo observador: o formacional (com escolas profissionais), o operacional (de actuação) e o administrativo. Dir-se-ia que, de cima para baixo, encontramos no presente uma instituição delimitada por vários patamares organizacionais: a direção nacional (onde se concentram os órgãos directivos de decisão), os comandos (de Lisboa e Porto), as divisões territoriais (concentradas em áreas definidas da cidade), as quais dependem as esquadras (concentradas em zonas da cidade). A área do trânsito em Lisboa, pela sua complexidade, merece uma divisão específica. Organizados de modo paramilitar, e com autonomia espacial, estão os grupos de acção especial (Grupo de Operações Especiais [GOE], Corpo de Intervenção [CI]), etc.)

**“Muitas ficam-se pelo caminho”**

Todos os polícias passam por um ciclo nas suas trajectórias: candidatura, recrutamento, integração numa das duas escolas (a escola prática para agentes ou o referido instituto para oficiais). A formação faz-se em regime de internato e todos saem directamente para um posto de trabalho num dos vários comandos do país (seleccionado de acordo com as vagas disponíveis e a classificação que a pessoa transporta). No instituto, o curso de oficiais equivale a uma licenciatura e ocupa cinco anos da vida dos cadetes.

No recrutamento, há um momento invariavelmente identificado pelos informantes como momento-travão à entrada das mulheres: a prova física. Esta tem lugar em ambas as escolas de formação da polícia, ainda que com ligeiras diferenças de exigência. Aqui irei centrar-me no concurso para oficiais.

O processo de inclusão das mulheres na Policia de Segurança Pública (PSP), tomada aqui como exemplo, começa a ser sistemático na década de 1980, ainda que tenha sido aberto três concursos limitados a mulheres para guardas (hoje agentes), um na década de 1950 e dois na década de 1970. Só em 1984 as mulheres começam a ter formação de oficiais, ao lado de colegas do sexo masculino, quando surge a Escola Superior de Polícia (hoje o referido instituto). Nessa altura a PSP deixa de reservar os postos de comando e os de superintendência a oficiais da carreira militar. A presença numérica das mulheres na polícia é largamente inferior à dos homens e tem-se mantido assim nos últimos anos.5

A prova física destaca-se pelo seu carácter eliminatório e por ser a primeira do processo de selecção. É considerada uma prova de “natureza funcional” ao lado da inspecção médica e de avaliação das condições psicotécnicas dos candidatos. A entrevista já é considerada uma prova de “natureza vocacional”, não é eliminatória, sendo portando efectuada aos candidatos depois de aptos numa primeira fase. Quem não obtiver resultados positivos na prova física fica imediatamente excluído do processo de candidatura (“não apto”). As provas físicas têm um elevado nível de exigência e reflectem o peso que a condição física tem na organização.

---

5 Os dados mais recentes a que tive acesso dizem-nos que as mulheres com funções policiais representam 6,8% do total de efectivos. É de salientar que dessas, apenas 0,3% têm o estatuto de oficial, o que significa 52 pessoas em 20 930 elementos (Balanzó Social da Direcção Nacional da PSP do ano 2000).
Quando as mulheres concorrem

Os candidatos devem possuir a escolaridade secundária completa e ter obrigatoriamente menos de 21 anos de idade; 1,65 m de altura para candidatos masculinos e 1,60 m para "candidatos femininos"; o 12º ano de escolaridade do ensino secundário, habilitação equivalente, com realização da prova de aferição; realização da prova específica de português prevista no regime geral de acesso ao ensino superior, e não devem ter sofrido sanções penais.

Em 2001, no momento da observação, concorreram 500 homens e 300 mulheres. As provas ocuparam uma semana, organizadas em grupos de 60 pessoas por sessão, de manhã e de tarde, no Estádio Universitário de Lisboa, concentrando candidatos que ali se deslocaram de todo o país.

Estão presentes na prova cerca de doze polícias do instituto, na maioria supervisores (oficiais, preparadores físicos e enfermeiros) e outros funcionários auxiliares (motoristas, vigilantes), todos homens. A prova contém sete exercícios físicos: corrida de 100 metros, salto em comprimento sem corrida, transposição de muro sem apoio, impulso vertical, flexões de braços na trave, flexões do tronco, corrida de 1000 metros. À exceção do último, todos os exercícios podem ser repetidos uma vez.

Podem evidenciar-se algumas regularidades na observação da prova. Das conversas que tive com candidatos e candidatas reparei que em geral possuem escassa informação. Acedem a um simples folheto através da internet ou por meio do psicólogo da escola secundária que frequentam. Mas os homens estão geralmente mais familiarizados com o estilo de exercício exigido.

As provas de homens e mulheres ocorrem em grupos separados. O ambiente que se vive nos grupos de candidatos é diferente daquele que se vive entre as candidatas. Os homens demonstram uma predisposição para a prova e parecem estar habituados à competição. Durante os vários exercícios ouvem-se incentivos coletivos.

---

6 Note-se como a terminologia institucional pode estar saturada de significados. Em todos os textos legais da PSP existe forte resistência em denominar pelo feminino tudo o que diz respeito às mulheres. Gramaticalmente não seria incorrecto falar em candidatas. Geralmente a organização prefere uniformizar a nomenclatura pelo masculino, o que indica um certo incômodo nas formas de tratamento femininas.

7 São consideradas condições especiais de admissão para elementos da PSP: agentes (pessoas com menos de 28 anos, dois anos de serviço efectivo, comportamento exemplar), subchefes e oficiais (pessoas com menos de 35 anos e comportamento exemplar).

8 A fixação da prova física como primeira prova eliminatória do processo de recrutamento estatutário surgiu em 1984, quando foi criado o ISCPSI para a formação superior de policiais. Até 1996, homens ou mulheres, todos estiveram sujeitos exactamente aos mesmos limites obrigatórios estabelecidos para a prova. Nesse ano os limites impostos para os elementos do sexo feminino foram ligeiramente diminuídos, tendo em conta as características diferenciais do que se considera ser a morfologia-padrão (ver portaria nº 101/95, de 2 de Fevereiro). Está previsto um nível de exigência menor para as mulheres, embora as provas a efectuar sejam as mesmas para elementos de ambos os sexos. No essencial permanece a questão: mesmo com menor exigência física nas provas, as mulheres atingem baixos níveis de sucesso.
As mulheres encontram-se mais dispersas no espaço e quando se relacionam entre si fazem-no de modo mais interpessoal. Os supervisores pedem constantemente silêncio e que todas se juntem para ouvir as explicações dos oficiais. Pelo contrário, os homens dispõem-se de imediato em roda e não se ouvem chamadas à ordem colectivas. De uma forma geral, os homens levam mais a sério a fase de preparação e aquecimento do corpo prévia aos exercícios.

Nas avaliações femininas, os responsáveis supervisores imprimem ao acto uma maior informalidade. Notei mesmo que alguns nem sempre estão fardados, o que não acontece nas provas masculinas.

Quando eliminadas, as jovens mulheres não escondem o descontentamento. A maioria abandona o campo, devolve o peitoral com o respectivo número de série, e segue com as famílias que estavam a assistir. Deve dizer-se que muitas famílias estão presentes nas provas femininas. Pelo contrário, os poucos rapazes que vão sendo eliminados permanecem na assistência e só alguns seguem para junto de familiares.

Algumas candidatas, tendo-se preparado muito bem, não aguentam de ânimo leve a pressão. Não imaginam a dificuldade e o grau de exigência. Num dos dias, uma rapariga lesionou-se numa perna. Desesperada, insistiu que queria repetir a prova. Os supervisores estavam renitentes devido ao facto de aquela estar visivelmente debilitada. A concorrente chorou, incessantemente, e argumentou que a saúde era sua. Os supervisores encontraram finalmente uma solução de exceção: foi definido um dia isolado para a sua prova.

Quando saem de cena, algumas candidatas admitem ter perdido o sonho de uma carreira. Para a maioria, é a primeira vez na vida que se confrontam com uma prova deste tipo. Aquelas que repetem as provas de ano para ano (por vezes chegando a fazê-lo em anos consecutivos, até ao limite de idade, os 21 anos), conhecem já os exercícios mas também um factor condicionante: a grande maioria, por mais que se esforce, é sempre eliminada.

Nas provas físicas existem dois exercícios particularmente simbólicos, aqueles que concentram mais reacções e dos quais mais se fala: as elevações de braços na trave e o salto do muro. Nas conversas informais na camioneta que transporta os candidatos do instituto ao local, e depois nos balneários, apercebi-me que muitas mulheres desconheciam o lugar onde iriam decorrer as provas. No entanto "sabia-se" de antemão que as elevações na trave, as chamadas "barras", que testam a força, são o exercício onde a maioria chumba.

O salto do muro (com cerca de 1 metro de altura e um pouco mais para os homens), que testa a capacidade de decisão, é considerado um exercício "psicológico" e, por isso, particularmente duro. Nesta fase da competição, a maioria dos homens ficam aptos. Para muitas mulheres, trata-se de um dos obstáculos mais difíceis da prova, aquele que muitas não conseguem transpor
Quando as mulheres concorrem

nem à segunda tentativa. Quando caem ou vão contra o muro algumas emocionam-se, outras apoiam-se nas colegas e abraçam-se. Quando são bem sucedidas celebram discretamente.

No momento de fazer as elevações de braços na trave em ambos os grupos (de homens e de mulheres) é redobrada a atenção. O tempo de preparação dado aos candidatos é maior. Pára no ar o nervosismo. Quando se apresentam candidatos e candidatas que fazem as barras com ligeireza e rapidez, os supervisores sorriem entre si e trocam observações positivas. Enquanto exercício de força, este é considerado um momento de exibição de traços de masculinidade. Lembro-me de ouvir o pai de um dos candidatos gritar do lado de fora do gradeamento: “Só um maricas é que reprovou nas barras. Essa não te perdoava, rapaz!” Pelo contrário, em relação às exibições femininas, pária mesmo uma certa desqualificação. Segundo um dos supervisores, as barras que as mulheres fazem além de serem menos são consideradas tecnicamente imperfeitas: “Isto não são barras e não deviam ser feitas assim.” Se já poucas mulheres chegaram à prova de braços, são ainda menos as que permanecem na prova dali em diante.

A narração descritiva do momento, ainda que num tom “impressionista” (Van Maanen 1988), permite captar melhor as tensões vividas pelas candidatas.

Hoje parto numa camioneta para o estádio universitário. Antes de sair foi feita uma chamada e cada candidata recebeu um corte com um número de série. Estamos de saída quando uma candidata se senta ao meu lado. Conversamos todo o caminho. Tem o número 58. Está visivelmente nervosa. Diz-me que habita na margem Sul. Reparo que na camioneta seguem conosco outros familiares das candidatas.

Uma vez chegados ao estádio, as candidatas são encaminhadas para o balneário, sempre acompanhadas por um agente. Oiço-as comentarem entre si que não esperavam que as provas fossem ocorrer em Junho, que ainda estão em exames escolares e que não tiveram tempo para se preparar. Duas das raparigas comentam que se ficarem pelo caminho” concorrerão para a academia militar. À saída do balneário são avisadas que as que passarem devem ainda voltar ao Calvário (sede do ISCFSI) para preencher um formulário. Em geral as mulheres são de estatura baixa/média. Muitas têm excesso de peso. Uma agente com quem tinha falado aproxima-se de mim, diz-me que tem estado lesionada e que terá dificuldade nas provas. Ao olhar para as raparigas mais novas estou deixa escapar um comentário: “E eu a vé-las passar. Isto parece o Pop Stars”.

Para ter um ponto de focagem acompanho o processo da rapariga que se sentou ao meu lado na camioneta, com o número 58. Repete a prova dos 100

---

9 Pop Stars foi um programa televisivo desse ano em que se recrutavam raparigas para formar uma girls band. Este tipo de concurso para a camada juvenil popularizou-se muito em Portugal nos últimos anos.

Chega a vez da prova emblemática. Nas flexões de braços na trave, onde a suspensão tem de ser completa e o queixo deve ir acima da barra, a 58 é bem sucedida. A agente com quem falei antes acaba por reprovar nesta prova. Fica visivelmente incomodada (mesmo depois de ter admitido que isto lhe podia acontecer). Chora em silêncio. Sinto pena por ela. De súbito, deixo de a ver nas provas.

Na sexta prova, nas flexões de tronco, já só estão 12 candidatas em concurso. A 58 fica aprovada. Aliás, todas as candidatas que aqui chegaram têm sucesso nesta prova. É feito um descanso de 10 minutos para prosseguir com a prova final, a corrida de mil metros (em 4,35 segundos). O supervisor recomenda um ritmo cadenciado (1,40 segundos por volta à pista é o adequado). Uma desiste, as restantes parecem estar aceleradas. “Esta é uma prova que engana muito”, diz o supervisor. Acabam por ficar aptas 11. No final, a 58 vem agradecer-me o apoio que lhe transmiti. Confesso que me fui envolvendo no processo.

Uma das quatro camionetas aguarda as candidatas que voltam ao ISCPSI. Uma outra partiu antes com “aptas” e “não aptas”. As restantes deixaram de ser necessárias. Mesmo esta vai quase vazia. Muitas das candidatas partiram pelo seu pé mais cedo por não terem sucesso nas provas. Duas das três candidatas que acompanho no percurso de regresso, e que conseguiram levar a bom termo as provas físicas, dizem-me que os seus pais são agentes na PSP. Não fico surpreendida. Perco de vista a candidata 58. Deve ter seguido noutra camioneta. O que lhe irá acontecer? Será que algum dia a vou conhecer como cadete ou como polícia? Não deixo de ter dúvidas (excertos do diário de campo, 7 de Junho de 2001).

No final ficaram aptos nas provas deste ano uma média de 15% das candidatas e 80% dos candidatos.

Entre 1984 e 2000, nos 16 anos de existência do curso de oficial, o número de mulheres admitidas foi sempre largamente inferior ao número de homens: apenas 30 elementos femininos, para 239 elementos masculinos. Em cada ano entrou, em média, uma mulher por cada oito homens (em cursos que oscilam entre 15 e 25 alunos, conforme os anos). Anos há em que só é admitida uma mulher.

A prova física não constitui assunto neutro para os policiais. Para os já recrutados esta ofereceu-lhes o “passaporte” para a PSP, adquirindo portanto
valor iniciático. Mas a simples alusão à prova identifica diferenças entre homens e mulheres. As representações da prova alicerçam-se no valor simbólico que a atividade física assume no meio policial. As mulheres são em geral consideradas como corpo-mais-frágil e menos preparado para a acção policial. B., aspirante, não foi a única pessoa a dizer: “Muitas ficam-se pelo caminho, é verdade. Mas está-se mesmo a ver que é falta de preparação, porquê as mulheres são perfeitamente capazes de fazer este tipo de provas”.

Representações semelhantes podem surgir em profissões e contextos militares. Helena Carreiras (1997) evidenciou como a identificação de diferenças fisiológicas – em termos de força física e resistência – pode servir para alimentar um efeito de “naturalização” das diferenças intersexos susceptível de caucionar avaliações diferenciais de capacidades e competências no exercício das funções militares. Na prática tais representações têm o efeito de arredar mulheres das acções de combate e delegar as mesmas para o apoio ao combate.

Informalmente, alguns policiais portugueses com quem contactei admi-tem que as provas “funcionam” essencialmente como meio de eliminação. Nos corredores dos gabinetes circula a ideia de que estas provas são uma forma acessível de travar a entrada de mulheres na instituição. Mas a filosofia defendida para as provas é a de que estas servem para destacar qualidades dos futuros policiais, sublinhando a igualdade entre todos (cf. Begonha 1992: 5). Para o universo dos superiores de polícia inquiridos, aqueles que gerem e traçam as políticas organizacionais, a prova não é problematizável, consideram-na justa. Com raríssimas exceções, são todos homens.

Quando questionados sobre os critérios para as provas, cadetes e aspirantes a oficiais tendem a partir do modelo de igualdade de circunstâncias. Em geral, os alunos consideram justas as provas para homens e mulheres e apenas concebem a redefinição para voltar ao modelo de total equidade na exigência física (prévio a 1996). É de salientar que quando confrontados com mecanismos que facilitem acesso das mulheres à organização – como seja a revisão dos critérios das provas físicas femininas ou, mais ainda, a fixação de quotas (como já existe para elementos da corporação) – surge nos discursos uma fantasia recorrente: a de que possa existir uma inversão de tendências que transforme uma profissão masculinizada numa profissão feminilizada (afectando de modo drástico a identidade profissional). Mas é de notar que perante as mesmas questões, às mulheres cadetes e aspirantes do instituto não são alheios os resultados das candidatas em prova. Estas não avaliam os exercícios exactamente do mesmo modo que os colegas homens. A experiência pessoal está sempre impressa nas respostas. A realidade prática tem maior presença nos seus discursos. O depoimento de A., uma aspirante a polícia do 5º ano do curso de oficiais, é particularmente ilustrativo.
Como não senti grandes dificuldades, a mim custa-me dizer que os critérios das provas não estão adaptados às mulheres. Porque nós conseguimos. Mas talvez não estejam no sentido em que nós olhamos para a estatística e vemos, por exemplo, nas provas físicas, uma grande quantidade de raparigas que chumbam. Ficamos com dúvidas: será que estão realmente adaptadas para que uma grande maioria consiga ultrapassar estas provas? Se calhar não estão. Eu lembro-me que na tarde em que fui fazer as provas físicas, éramos cerca de 100, e destas 100 depois de todas as provas, chegámos ao fim 7. Eu lembro-me que depois das provas físicas de 400 e tal éramos 20 e poucas. Ora 20 e poucas em 400 e tal é uma percentagem muito reduzida. Então, será que as provas estarão realmente adequadas para que o elemento feminino as possa ultrapassar sem grandes dificuldades? Restam algumas dúvidas. Ou então será que são as pessoas que não se prepararam suficientemente bem para as ultrapassar, visto que previamente sabem quais são as provas que têm de ultrapassar? [...].

[Alguma vez pensou que poderia ser introduzida uma quota fixa para mulheres?] Facilitaria, mas acabava por ser injusto para as mulheres e para os homens, principalmente. Se estabelecemos uma quota de 4 mulheres por ano, por exemplo, e chegávamos àqueles 15 e diziam que tinham de entrar mulheres que tivessem nota ou não, era extremamente injusto. [...] O que tem de se rever são as provas físicas. O porquê de elas chumbarem tanto. Então se chumbam tanto se calhar as provas não estão ainda adequadas. Então temos de alargar o leque para termos mais hipóteses de escolher aquelas que se adaptam às características que nós achamos que sejam as melhores e não fixar uma quota que pode favorecer a entrada de pessoas com menos condições (com piores notas, por exemplo).

O momento de entrada na organização tem importância durante todo o ciclo de vida profissional. Vamos ver como os cadetes e aspirantes (em particular as mulheres) encontram mecanismos para lidar com exigências do meio e aliviar um certo esforço suplementar a que estão sujeitos na socialização logo desde os primeiros momentos do ciclo que atravessam.

**Ter e ser “avô”, “mãe”, “filho” ou “neta” no instituto de polícia**

Uma das características da organização policial é, por um lado, uma extrema hierarquia que promove o mérito e a competição – e que organizacionalmente pode ser visualizada em pirâmide, com um responsável em cada cadeia de grandeza. Aliás, chama-se aos mais bem classificados os “mais antigos” ou “mais velhos”. Outro aspecto caracterizador é o sentido de “corpo”, sendo...

---

10 Não se duvide que a condição física pode ser um factor determinante. Na verdade, a maioria das mulheres que entrevistei com sucesso nas provas mantinha uma prática desportiva antes de ingressar na polícia.
Quando as mulheres concorrem

particularmente incentivado na fase de formação do ciclo profissional e que tende a avivar as solidariedades horizontais. Tal transparece no testemunho de um cadete: “Nós aqui temos uma tradição, temos uma grande união de corpo e é isso que nos diferencia das universidades lá fora, que é um para cada lado”. Um dos princípios da sociabilidade passa pelo “saber estar” (em geral em grupos alargados).


O espírito de corpo manifesta-se como valor agregador de todos os elementos da polícia, mas surge nos testemunhos dos policiais também associado a subgrupos relativamente isolados na corporação. A PSP é atravessada por uma estrutura organizacional que assenta em vários níveis de diferenciação interna que podem materializar-se em subcircuitos. A distinção profissional mais marcante é a que se constitui hierarquicamente e por carreira, mas existem outras assentes nos modelos e estilos de policiamento (voltarei a este aspecto), na situação do posto de trabalho, colocação regional e importância dos diversos comandos e divisões na relação nacional, no trabalho operacional ou administrativo, etc. Neste sentido, é frequente os policiais definirem o espírito de corpo tendo por referência um segmento organizacional concreto: por exemplo, um grupo restrito de oficiais que se destacam por se relacionarem entre si de forma mais intensa e próxima.

Neste sentido, cada contexto encontra definições sociais e culturais particulares. Quando fiz trabalho de campo na fase de formação do ISCPISI deparei com uma forma de suborganização de apoio à integração dos sujeitos: as chamadas “famílias”. De acordo com a classificação de entrada no curso cada elemento irá ter uma linha de “familiares” ascendente e descendente
entre os alunos e antigos alunos do instituto. Portanto, ego pode ter pai (ou mãe), avô, bisavô, etc. Se estiver no segundo ano passa a ter um filho (e por aí fora).

No âmbito do curso estas relações são usadas como meio de interajuda entre um grupo restrito de pessoas. A “família” pode ser um garante de apoio pessoal do cadete à chegada, um suporte logístico e pedagógico para cadetes que entram para o curso sem nenhuma experiência do estilo de vida que implica o regime de internato. Os membros de cada núcleo trocam apontamentos, alertam para particularidades de professores e disciplinas, reúnem-se para sessões de estudo conjuntas na sala dos cadetes, etc. Em certa medida esta adquire a expressão oposta nas praxes que sublinham a tensão e até a violência da competição e do sentido de hierarquia entre sujeitos em formação para oficiais de polícia.

Mas em muitos casos as tais “famílias” conhecem uma maior amplidude. Algumas possuem “álbums de família”, geram convívios estreitos e reúnem-se com regularidade (promovem almoços e jantares de “parentes”). Foram-me relatados casos e também me apercebi de relações interpessoais em que a rede estimula a proximidade e a amizade continuadas.11

Algumas “famílias” prolongam as redes na fase da vida activa: apoio no trabalho prático. O nível de interesse que pode ter o estar incluído numa “família” extravasa em larga medida as fronteiras organizacionais do instituto, para funcionar frequentemente como elemento integrador e facilitador de relações profissionais na PSP, criando-se redes de relação interpessoal entre vários oficiais de polícia. Tais redes ajudam nas estratégias pessoais de inserção na organização, facilitam relações interpessoais, pois trata-se de contactos seguros e com uma base sólida: a confiança e cumplicidade de anos que oferece à metáfora familiar uma consistência prática. A amplitude prática sobressai nas palavras de um aspirante a polícia do último ano do curso de oficiais:

Quando se sai [do ISCPISI] pode-se telefonar a um oficial que está acima e dizer “Olhe, tenho aqui uma dúvida” ou “ajuda-me a chegar a este contacto”? Claro. É precisamente para isso também que existem as famílias. Se houver essa proximidade as pessoas estão mais à vontade.

(...) Quando começamos é mais nas esquadras, é mais no serviço operacional. Aí as pessoas comunicam frequentemente: “Olha, passa-se isto, o que é que tu achas, se fosses tu como é que farias?”. Lá está, isso surge desse espírito que é inculcido aqui logo desde o início.

11 Estava longe de imaginar, quando contactei B, aspirante no ISCPISI que tinha chegado a ela por seu “neta” de uma comissária que me deu o seu contacto. Quando por sua vez B. me apresentou a G., um cadete do 2º ano, para ser entrevistado, também não sabia que este era seu “parente” (mais propriamente “bisneto”) e que tinha com ela uma relação de proximidade que em grande medida derivava do facto de serem da mesma “família”.

68
Quando as mulheres concorrem

Como foi referido, o princípio de organização de grupos restritos de oficiais apoia-se exclusivamente no mérito: cada linha “familiar” respeita a ordem de classificação à entrada do curso. Estas redes são assim transgeracionais, atravessam os géneros, estão dentro e fora do instituto, têm presença em vários pontos do país, podem ser móveis no espaço e no domínio das influências (ao nível do status e prestígio profissional).

Esta divisão por “famílias” no instituto promove uma certa competição e certamente tensão interpares, mas cria sempre uma cadeia de interações. A trajectória dos sujeitos na organização depende assim em larga medida das classificações alcançadas no curso e também daquelas com que o sujeito é recrutado. Assim, além dos factores mais subjectivos e de empatia pessoais, não é de estranhar que as “parentelas” mais activas sejam as mais bem classificadas, aquelas que prepararam o terreno para congregarem oficiais com uma trajectória de reconhecimento profissional e até social pela frente.

Note-se a diferença de níveis de socialização enunciados nas entrevistas entre a “família” de E. (uma cadete de 2º ano que entrou em 12º lugar), a de F. (um cadete do 4º ano que foi 6º classificado) e a de B. (uma aspirante que entrou em 5º lugar no seu ano). É de notar que nenhum destes alunos é originário de Lisboa.

E. – Tenho pai e avô. Eu entrei em 12º lugar. Todos os outros que entraram em 12º lugar são da minha “família”. O que entrou o ano passado é meu pai, o que entrou há dois anos é meu avô, o que entrou há três anos é meu bisavô e por aí fora. [Tem relação com eles?] Não nos encontramos muito. Isso é instalado aqui mas... Nós ao princípio estávamos para marcar um jantar para ir a “família” toda, mas não calmou. Mas eu falo com os meus “familiares”, nos corredeiros, nas refeições. Se calhar falo mais com eles por serem meus “familiares”...

F. – Por entrada eu sou o sexto classificado, logo a minha “família” são os sextos classificados de sempre. E nós temos um “álbum de família”, os apontamentos passam entre os membros... [E fazem convívios, encontros, jantares?] Sim, nós fazemos isso. Há grupos que fazem, outros não, depende do mais antigo, depende da iniciativa.

Dito de outra forma, os alunos mais bem classificados têm uma vida social mais organizada entre “parentes”. Mais tarde é provável que vão ocupar os lugares de maior prestígio que forem vagando na instituição. Todos os alunos que estão a ser formados para oficiais sabem que dificilmente a sua classificação à entrada do instituto e a classificação à saída se descolarão da sua pele. A classificação à entrada dá acesso a uma “família” e a uma rede de maior ou menor influência; a classificação à saída oferece uma maior amplitude na escolha do posto.

Neste caso sobressai uma constante da observação: nas “famílias” mais bem classificadas onde existem mulheres as relações entre os membros são mais incentivadas e regulares, e muitas vezes mais próximas. Estas são elementos particularmente animadores das redes. A entrada de mulheres neste esquema não parece ter alterado em grande medida as suas normas, mas, seguindo um processo de adaptação a um meio profissional tradicionalmente masculinizado, as mulheres encontram nestas redes uma forma de revalorizar e até relançar a sua presença.

Detectámos, na entrevista com B., a dinâmica da sua “família”, onde pelo menos dois elementos são mulheres. No testemunho de H., um aspirante originário de Ponte de Lima que entrou no curso particularmente bem classificado, em 2º lugar, é sublinhada a contribuição positiva dos elementos femininos na sua “linhagem”.

H. – [...] No meu caso específico tem havid um bom relacionamento na “família”, quer de mim para os que vieram posteriormente, quer dos que já cá estavam quando eu entrei. E eu senti-me bastante bem, senti que se preocupavam comigo e que me tentaram mostrar o caminho para determinadas coisas. [...] [Tem mulheres na sua “família”?] Tenho. Tenho a comissária V., tenho a C. que está na Direcção Nacional. Tenho várias. [...] Por acaso tenho uma grande simpatia pela subcomissária C. Desde o dia que eu entrei para aqui para esta escola ela foi quem mais me ajudou, quem mais me mostrou o caminho – dizia-me: “atenção a este professor” – e foi quem mais apontamentos me deu. E depois, talvez por tudo isso, criou-se uma grande simpatia de mim para ela e acho que um bocado dela para mim, e talvez essa entrelaçada entre “familiares” gere uma certa proximidade. [Ela é sua “mãe”?] Minha “avó”. Ela andava no 3º ano quando eu andava no 1º.

Não poderei aqui descrever sistematicamente o modo de vida do instituto – nem tão-pouco acompanhar a dinâmica das “famílias” – mas sublinho alguns princípios gerais de organização. O regime de internato implica uma “socialização intensa” entre cadetes. Este visa apoiar uma filosofia de formação de um grupo socioprofissional com normas e comportamentos próprios e pretende uma preparação enquadrada dos sujeitos para a vida na polícia. Em grande medida as transformações que o internato introduz na vida pessoal
Quando as mulheres concorrem

– no inevitável afastamento dos pais e da residência, na mudança do círculo de amigos e redes pessoais e até em práticas de lazer – são transformações que frequentemente ocorrem na vida profissional dos oficiais que podem ocupar vagas em comandos que estão longe de conhecer. Nesta medida, o regime dá a experimentar a vida de oficial ao aluno, onde lhe é exigida uma certa abdicação da vida privada que trazia do “exterior” e uma adesão absoluta à vida em grupo na instituição.¹²

Neste processo é inegável o esforço suplementar para as mulheres. Em geral os alunos defendem que as mulheres são obrigadas a construir uma imagem de confiança e segurança logo entre os colegas, mais tarde face ao próprio “público”. O objectivo em fase de formação é serem “aceites” pelos colegas do sexo masculino, algo que, à partida, é um dado adquirido para qualquer homem. Assim, as mulheres desenvolvem um particular interesse pelo ajustamento do seu comportamento às situações sociais, procurando ter um comportamento “exemplar” e “discreto” (estas características foram enunciadas pelas mesmas em conversas).

As “famílias” podem funcionar como esquema alternativo à socialização mais alargada ao grupo (onde as mulheres são obrigadas a um esforço adicional porque sempre em minoria).¹³ As socializações em rede parecem favorecer as mulheres (particularmente as mais bem classificadas) nas relações socio-profissionais. As redes podem assim ser usadas como táticas para a integração pelas próprias mulheres. O estilo de sociabilidade surge a favorecê-las e pode levá-las a desempenhar papéis mais activos e centrais na organização.

A organização em “famílias”, logo desde as instâncias de formação, diz-nos muito acerca de uma organização onde as relações interpessoais podem assumir um peso estruturante. Também assim se compreende a forma como os relacionamentos amorosos e as alianças matrimoniais – namoros na fase da formação e casamentos na fase da vida profissional – são enquadrados e podem mesmo ser facilitados no meio. A generalidade das mulheres que conheci na polícia mantém uma relação amorosa com um colega.¹⁴

Estes dados empíricos acerca das mulheres que irão integrar a elite dos policiais da ordem pública auxilia a compreensão de uma certa surdez mútua entre associações internacionais de mulheres polícias europeias e as mulheres polícias portuguesas (em particular na PSP). É provável que, quando na agenda das primeiras surge com maior força o combate ao assédio sexual, o

¹² Manter um namorado ou namorada “lá fora” durante o período de cinco anos do curso é considerado um acto quase estóico entre os alunos. Contam-se pelos dedos os exemplos.
¹³ Quando todas as mulheres que conheci ouviram colegas ou superiores dizer-lhes, a dada altura no seu percurso, que “estão a mais” na profissão. Poucas conseguem reagir seriamente a estas e outras provocações.
¹⁴ Foi interessante verificar como na organização, nomeadamente entre o corpo de oficiais superiores, não é produzida uma política de desmotivação destas unidades, sendo o fenômeno por todos conhecido e invariavelmente identificado como algo “natural” num meio fechado, com uma vida e uma rotina tão particulares.
assunto seja no mínimo estranho (para não dizer negado) pelas oficiais (muitas entretanto casadas no seio da corporação), já para não falar das agentes, com muito menos amplitud de negociação.

A análise das “famílias” deixa portanto em aberto a possibilidade de existirem ainda outros esquemas de organização mais ou menos formais na PSP (permitidos e conhecidos ou mesmo impulsionados no seio da organização e por superiores), que funcionam como redes privilegiadas de apoio e solidariedade no trabalho e para a progressão nas carreiras.

Género em situação, a situação do género

As experiências na fase do recrutamento e na formação (através das solidariedades informais que proporcionam e da intensa socialização no meio), evocam desde logo as complexas dinâmicas cruzadas entre as identidades de género e as identidades socioprofissionais que são construídas ao longo da vida activa dos sujeitos. Quando uma organização policial como a portuguesa enfrenta conjunturas de mudança, institucional e social, é então possível que surjam domínios de intersticialidade que criam novas condições de sociabilidade, interacção e até de representação intergénere, transformando tais domínios (ele mesmo produtores de ambiguidade e tensão).15

Como adverte McElhinney:

Female police officers exploit the indexicality of gender by choosing not to recognize the probabilistic connection between their objective, emotionally distant behaviour and masculinity. In so doing, they are also redefining masculinity and femininity [...]. The redefinitions of masculinity and femininity that female police officers undertake (including their understanding of objectivity) make it possible for them to think of police work as not incompatible with their own felt gender identities (1994: 167-8).16

Apesar de os sentidos de masculinidade e feminilidade serem redefinidos, a distinção continua a ser retida, embora seja cada vez mais difícil de a manter, pelo menos nos meios profissionais de “colarinho azul”.

15 Como diria Eric Wolf: “O sistema institucional de poderes económicos e políticos coexiste ou coordena-se com diversos tipos de estruturas não institucionais, intersticiais, suplementares ou paralelas a ela” (1990 [1966]: 20). O autor considera que o papel do antropólogo passa por estudar essas estruturas intersticiais e explicar a relação destas com as instituições em que se inscrevem.

16 A autora baseia-se na distinção proposta por Ochs (1992) entre marcas “referenciais” e “indexadas” ao género. As primeiras são símbolos categóricos de género, sem qualquer ambiguidade (por exemplo, os termos “ela”, “senhora”, etc.). As marcas indexadas podem ser não-exclusivas (podem marcar outro tipo de informação social, como a idade, sexualidade, traços de personalidade, etc.), constitutivas (por exemplo, um traço como “emotividade” pode surgir como antónimo de “objectividade”, que por sua vez indica “masculinidade”) e probabilísticas (por exemplo, a emotividade é frequentemente associada à masculinidade, embora não exclusivamente). Podem ver-se abordagens conceptuais alternativas no contexto português em Amâncio (1994).
Quando as mulheres concorrerem

Se aos modos de interpretação que os sujeitos mobilizam para a acção acrescentarmos uma leitura das suas práticas podemos compreender de outra forma as lógicas que dão sentido a comportamentos particulares. O primeiro exemplo que apresentei permite avaliar as tendências da reprodução social da organização a partir de um esquema de demonstração de competências físicas associadas à masculinidade, e como as mulheres vão, de forma menos bem sucedida, “encaixando” nesse esquema de selecção.

No segundo exemplo, já com maior margem de negociação, as estudantes para polícia, em larga minoria no meio profissional, encontram mecanismos e opções para ir redefinindo o seu lugar na teia de relações interpessoais, preparando o terreno para o futuro profissional. As redes organizadas em torno da ideia de “família” permitem detectar elementos de solidariedade que transcendem o género e onde as mulheres fazem uso de uma estrutura de apoio socioprofissional. As relações em rede podem permitir às mulheres encontrar mecanismos de integração e até de algum destaque profissional, contrariando a tendência a que estão sujeitas. As “famílias” constituídas entre oficiais dão-nos também conta de como formal e informal são subdivisões objectivadas insuficientes para compreender as complexidades e ambiguidades dos mundos sociais. Se estas “estruturas intersticiais” (Wolf 1990) têm um carácter eminentemente informal, também é verdade que adquirem legitimidade na PSP (são incentivadas pelos superiores na organização, não são práticas ocasionais mas antes continuada) e, se perspicuas na diacronia, podem constituir motor de mudança organizacional.

No primeiro caso empírico descrito, as mulheres surgem como elemento algo desestabilizador de procedimentos e regulamentações previamente estabelecidos na organização. No segundo caso, as mulheres são antes um elemento potencialmente agregador, definindo práticas consonantes com valores centrais para a formação do “espírito de corpo” na organização. Em larga medida, a ambiguidade e instabilidade de estatuto está sempre presente na vida das mulheres policiais portuguesas. Mas se esta ambiguidade é, sem dúvida, uma pressão adicional na integração e na socialização, que dificilmente se desprende da sua pele (como vimos no primeiro exemplo), ela pode significar um lugar intersticial que surge a seu favor (como o segundo exemplo evidencia).

Desta forma, certas realidades intersticiais, aqui associadas ao estatuto profissional e organizacional, podem levar os sujeitos a fazer uso de atributos de gênero de forma relativamente inesperada e criativa (levando-nos a evitar a tentação de olhar para o gênero enquanto categoria não situada e apoiada

---

17 A vantagem das abordagens etnográficas neste plano tem residido, entre outros aspectos, no facto de contribuir para detectar correlações entre práticas e sentimentos nos mundos sociais, permitindo “unificar história, cultura, estrutura e agência” (Telvington 1995: 9).

73

É possível colocar no mesmo tabuleiro, de forma mais lata, os dados etnográficos parciais com os processos organizacionais e sociais que atravessam a polícia portuguesa. Permito-me, desse modo, equacionar as implicações da mudança dos papéis tradicionalmente considerados masculinos e femininos na polícia e os lugares e níveis de estatuto e prestígio que homens e mulheres ocupam na corporação e, por extensão, na sociedade portuguesa.

Há décadas atrás era indenmentível um estilo dominante de polícia reactiva. Hoje estas instituições são obrigadas a acompanhar movimentações, dinâmicas sociais e políticas. Embora nem sempre organizacionalmente funcional, a preocupação de coordenação entre os diversos agentes da justiça atravessa os estados e coloca-os mesmo num diálogo que tende para o encontro de soluções consideradas tendencialmente mais “cívicas”. A polícia e o poder discricionário que exerce sobre os indivíduos não escapa ao escrutínio e ao controlo da sociedade civil. Estes temas têm sido objecto de estudo (Manning 1979, Punch 1983, Reiner 1996).

Quando predomina um estilo de policiamento “musculado” não é difícil prever que as mulheres na corporação surjam representadas de certo modo como o “corpo-mais-fraco” e a sua presença nos domínios da vida prática subvalorizada. Não é por acaso que a polícia, nomeadamente a britânica, tem sido considerada um dos “enclaves mais masculinizados da sociedade civil” (McLaughlin e Muncie 1996: 77).

Mas quando existem vários estilos, umas vezes em conflito, outras em justaposição, as realidades complexificam-se e os valores baseados em marcas referenciais e indexadas ao género podem conduzir a várias formulações não hegemónicas.

As organizações policiais adoptam políticas que, num momento ou outro, ora favorecem ora descuram certos estilos e modelos de policiamento e acabam por surgir a influenciar representações e mesmo práticas associadas ao género. A PSP pode ser considerada uma polícia preventiva (com corpos de polícia que actuam na regulação da ordem a partir das esquadras, que incorporam programas de policiamento de proximidade e outros corpos com tarefas de vigilância: segurança pessoal, trânsito, etc.), mas é também uma polícia reactiva (com corpos de actuação em casos de manifesta desordem

---

18 Tomo aqui a caracterização do trabalho no seu sentido coercitivo e não tanto noutros sentidos mais “técnicos”, como os que foram definidos por Black (1978). Para o autor, a polícia norte-americana caracterizar-se-ia por ser reactiva, por lidar com o crime post-facto, o que acabou por se confundir com a própria natureza do trabalho de polícia. Outras técnicas mais pró-activas e preventivas são analisadas em alternativa.
pública ou em situações consideradas especiais: o CI, o GOE, etc.). Nos últimos anos a PSP é também, cada vez mais, uma polícia de investigação (com corpos não fardados que desenvolvem competências de investigação em áreas restritas do crime).

Em cada um dos esquemas de policiamento enunciados nestas organizações as mulheres ocupam diferente lugar, obtém diferente protagonismo e, como tal, surgem representadas de modo diferente. Por exemplo, uma das vertentes sobre a qual mais reflexão é o denominado policiamento de proximidade (com programas de apoio aos idosos, às escolas, ao comércio e às vítimas de violência doméstica). Este pode não ser o tipo de policiamento mais prestigiado na organização mas é certamente um dos mais populares, governamentalmente apoiado, e socialmente menos controverso.19 Os níveis de valorização das especificidades das polícias são em larga medida definidos em sociedade. As mulheres na polícia ocupam aqui um lugar de destaque. Nos discursos sobre as práticas as mulheres surgem como elementos determinantes e muitas vezes desencadeadores de acção, sendo associadas a valores de feminilidade assertiva. Em termos representacionais, tal pode chegar a fazer coincidir a natureza da tarefa com o género dos actores.20

Já num contexto do policiamento mais actuante, a presença das mulheres escasseia. Embora ideologicamente as mesmas sejam consideradas “polícias de corpo inteiro”, são frequentemente identificadas como o corpo mais frágil, menos dotadas do que os parceiros para o combate ao crime e enfrentamento corpo-a-corpo, de tal modo que muitas tarefas na polícia surgem associadas aos homens (quer historicamente, quer no presente). Nestes domínios do policiamento as mulheres são vistas como o elemento desestabilizador, o “corpo-intruso”, a “mulher sem força” associada a uma condição de feminilidade passiva. Outros exemplos poderiam ser dados.

Na óptica dos policiais, nas representações que tecem acerca do seu trabalho, surgem sobretudo duas ideias centrais, projectadas geralmente em oposição: uma que defende que os polícias combatem o crime, outra que contrapõe que estes assimilam e apoiam a comunidade. As mulheres na polícia têm estado, desde há décadas, associadas à segunda corrente – a assistencial

---

19 O conceito de proximidade chega a ser enunciado como “paradigma” da acção policial no presente, fazendo convergir os diversos modelos institucionais de polícia e sendo identificado como um dos aspectos influentes na progressiva híbridez desses modelos antes tão bem identificados: o napoleónico, o nacional e o descentralizado (Gomes e outros 2001).

20 Um oficial responsável pelo comando de uma vasta área de policiamento em meio rural disse-me que necessitava de muita sensibilidade para escolher os agentes que estão nos programas de policiamento de proximidade, pois estes requerem competências de relacionamento e de comunicação específicas, porventura mais complexas do que as do patrulhamento de rua. E apontava os seus “elementos femininos” como os melhores candidatos. Outros exemplos de actividades do policiamento em que o género surge como um critério explícito de organização do trabalho (também em sentido inverso, excluindo as mulheres) constam do relatório Por uma Etnografia da Policia: Mulheres numa Organização em Mudança de Graça Indias Cordeiro, com Susana Durão e Alexandra Leandro (2004), em particular no cap. 6.
- e muitas das interpretações indexadas ao gênero que transportam reen-
caminham-nas para esses domínios: elas são consideradas “naturalmente”
mais sensíveis, maternais, preocupam-se com quem sofre, etc. Tal parece
assumir particular repercussão nas trajectórias profissionais, tendendo as
mesmas a afastar-se, numa das fases do ciclo da vida profissional, do trabalho
operacional de rua.

Internamente, a primeira destas correntes continua a ser mais valorizada
do que a segunda e mesmo considerada “o verdadeiro trabalho de polícia”,
embora em grande medida desadequada da realidade.21 Na prática, qualquer
policia admite que o uso directo da coerção ocupa um lugar quase esporádico
na actividade quotidiana, sobretudo em Portugal, onde o policiamento apeado
está fortemente enraizado. O factor risco concorre com outros factores tão ou
mais presentes, mas oficialmente menos evocados, como a fadiga provocada
pela monotonia e desinteresse no trabalho. Neste sentido, duas categorias *emic*
são particularmente usadas na polícia – os “civos” e os “cidadãos” –, ora subli-
nhando e valorizando a diferença entre polícias e não-polícias, ora sublinhando
a proximidade entre ambos. Os policiais fardados podem não se afirmar civis
como os outros, mas reivindicar para si o estatuto de cidadãos, como os outros.
Poder-se-ia dizer que os policiais têm sempre presente a irresolúvel ambi-
guidade de estatutos socioprofissionais, em grande medida porque são quoti-
diamente confrontados com um mandato impossível.22

Vimos assim, de modo necessariamente sumário, que as próprias
organizações policiais enfrentam uma ambiguidade de papel e estatuto do
seu trabalho que problematiza o tradicional lugar de homens e mulheres no
seu seio e, de modo mais lento, de imagens a eles associadas. Portanto, a
diligência etnográfica não se resume a captar representações e identidades
sociais de gênero a partir da polícia, mas a tentar abranger o quadro (setting)
que influencia e penetra os sentidos partilhados (*shared meanings*) e é também
receptivo a estes. Tal pode levar a perceber, para dar apenas um exemplo
extra a partir deste panorama, como a prazo pode ser questionável o lugar
de destaque da prova física num processo de recrutamento herdado de uma
profissão de homens (e produzida à imagem do recrutamento militar) que em
qualquer dos casos deixou de o ser.

---
21 Muitos sociólogos e etnógrafos defendem que as funções mais desempenhadas por polícias fazem deles “peace-
keepers” e não “law enforcers”. De acordo com esta visão, as organizações policiais passam a maior parte do seu tempo
a resolver problemas de manutenção da ordem e muito menos tempo a controlar o crime (Manning 1978: 16).
22 Como analisou Peter Manning, entre as muitas profissões hoje em crise, a polícia é quem melhor simboliza os
expedientes e tensões numa ordem sociopolítica em mudança. As polícias foi atribuída a tarefa de prevenção do crime,
detecção criminal e apreensão de criminosos. Baseando-se no seu moneipólo legal da violência, elas suportam um
mandato que exige eficiência, apostilismo e coerção profissional da lei. É a contenção desta experiência que tem levado
a polícia a delimitar um vasto domínio social impossível de gerir. E o que acontece como resultado da sua incapacidade
ever tê-londr o autoproclamado mandato é que a polícia recorre inevitavelmente à manipulação das aparências (Manning
1978: 8).
Quando as mulheres concorrem

Fornecer dados para uma reflexão desta natureza baseada em situações particulares da vida daqueles que concorrem e são formados para ser polícias pode surgir como limitador e parcial. O texto procurou sobretudo sublinhar a importância da perspectiva etnográfica e contextualizada para o conhecimento social de organizações de trabalho complexas, sem nunca perder de vista o papel dos actores e das relações que produzem num tal contexto e a importância das etapas mais precoces do ciclo profissional. Como sublinharam Okely e Callaway (1992), Hastrup e Hervik (1994), há valor social – eu especificaria para o caso, organizacional – na experiência dos sujeitos.

BIBLIOGRAFIA


Susana Durão

WHEN WOMEN APPLY FOR AND ENTER THE POLICE: AN ETHNOGRAPHIC PERSPECTIVE

This paper focuses on gender issues in a police organization. On one hand, certain practices and representations are unfavourable to women who wish to be ranking officers and function as obstacles when they enter the Portuguese Police (PSP). On the other hand, the observation of the learning phase at the Police Academy reveals dynamics that allow for the redefinition of women’s place in the organization. These also allow for more successful trajectories as well as for balancing negative representations of women in this traditionally male environment.