

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS
INSTITUTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

RENATA DE OLIVEIRA ANDRADE

**SEXISMO NO AMBIENTE DE TRABALHO POLICIAL:
UM ESTUDO À LUZ DA TEORIA DA AÇÃO PLANEJADA**

Maceió
2021

RENATA DE OLIVEIRA ANDRADE

**SEXISMO NO AMBIENTE DE TRABALHO POLICIAL:
UM ESTUDO À LUZ DA TEORIA DA AÇÃO PLANEJADA**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Alagoas como requisito parcial para obtenção do grau de Mestra em Psicologia.

Área de concentração: Processos Psicossociais

Orientadora: Profa. Dra. Sheyla Christine Santos Fernandes.

Maceió
2021

Catálogo na Fonte
Universidade Federal de Alagoas
Biblioteca Central
Divisão de Tratamento Técnico

Bibliotecário: Marcelino de Carvalho Freitas Neto – CRB-4 – 1767

A553s Andrade, Renata de Oliveira.
Sexismo no ambiente de trabalho policial : um estudo à luz da teoria da ação planejada / Renata de Oliveira Andrade. – 2021.
121 f. : il.

Orientadora: Sheyla Christine Santos Fernandes.
Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal de Alagoas.
Instituto de Psicologia. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Maceió, 2021.

Bibliografia: f. 105-115.
Apêndices: f. 116-118.
Anexos: f. 119-121.

1. Sexismo. 2. Mulheres. 3. Trabalho. 4. Polícia. 5. Teoria da ação planejada. I. Título.

CDU: 159.922.1:351.746



UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS - UFAL
INSTITUTO DE PSICOLOGIA - IP
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA – PPGP

TERMO DE APROVAÇÃO

RENATA DE OLIVEIRA ANDRADE

Título do Trabalho: "SEXISMO NO AMBIENTE DE TRABALHO POLICIAL: UM ESTUDO À LUZ DA TEORIA DA AÇÃO PLANEJADA".

Dissertação aprovada como requisito para obtenção do grau de Mestre em Psicologia, pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Alagoas, pela seguinte banca examinadora:

Orientadora:

Profa. Dra. Sheyla Christine Santos Fernandes (PPGP/UFAL)

Examinadores:

Profa. Dra. Raquel Pereira Belo (UFPI)

Prof. Dr. Antônio Carlos Silva Costa (UFAL)

Maceió-AL, 30 de setembro de 2021.

Dedico este trabalho à minha família, em especial às minhas sobrinhas Maria Antônia e Amora Cecília – às quais desejo um mundo menos desigual e mais justo;

Dedico, também, a todas as mulheres, em especial às colegas da Polícia Civil de Alagoas.

GRATIDÃO

A **Deus**, que sabe de todas as coisas e nunca me abandonou; com quem eu converso todos os dias e agradeço pela saúde, sabedoria, equilíbrio, força e pelas pessoas que Ele colocou em minha vida, elementos essenciais à concretização desse sonho.

Às **minhas avós, Celeste e Alaíde**, grandes mulheres, exemplos de força e determinação.

Ao **meu avô José Maria (Zeca)** (em memória), que sempre se alegrava com as minhas conquistas.

À **minha mãe, Edna**, e ao **meu pai, Roberto**, que merecem as lágrimas que derramo neste momento de escrita, que refletem uma gratidão imensa por tudo o que eles representam para mim e por todo o apoio, carinho e dedicação em todas as fases da minha vida. Vocês são exemplos de amor, determinação e perseverança.

À **minha irmã, Roberta**, que, com seu amor à Psicologia, me inspirou a ingressar nesse Mestrado. Você é um grande exemplo de mulher, mãe e profissional. Lágrimas de gratidão a você também, que sempre acreditou em mim, de maneiras lindas e em momentos em que eu mesma duvidava. Você merece um parágrafo só seu.

Às **minhas sobrinhas, Maria Antônia e Amora Cecília**, que me enchem de alegria, de amor e de orgulho e me inspiram a ser uma pessoa melhor.

Ao **meu noivo João Henrique**, que também merece as lágrimas de gratidão deste momento e que enxugou várias que derramei durante essa caminhada, pelas dúvidas que carreguei e pelos momentos em que me desesperei. Você, sempre presente, acompanhou meus altos e baixos, segurou minha mão, acreditou em mim e embarcou comigo nessa caminhada com um companheirismo exemplar, me motivando quando eu pensava em desistir, me ajudando quando eu achava que não daria conta e compreendendo meus momentos de ausência.

Às/Aos **amigos/os** que contribuíram com prazerosos momentos de diversão, conversas, brincadeiras, gargalhadas... pausas importantes no processo de escrita para que eu pudesse retomar a produção revigorada.

À **minha terapeuta, Psicóloga Patrícia Moreira**, de quem gastei muitos lencinhos de papel durante os meus desabafos sobre minhas dúvidas, angústias e ansiedade durante essa caminhada. Você é LUZ que me ajuda a enxergar caminhos em busca de equilíbrio, superação

e autoconhecimento e foi essencial para me manter firme no meu objetivo e me ajudar a acreditar que essa conquista era possível.

Às/Aos **professoras/es do Mestrado**, pelos ensinamentos, experiências, ótimos debates, desafios a diferentes produções de escrita e estímulo aos projetos de pesquisa.

À **Professora Sheyla Christine Santos Fernandes, minha orientadora**, gratidão especial pela orientação e incentivo no desenvolvimento deste trabalho. Gratidão por acreditar na relevância da pesquisa, pelos esclarecimentos de tantas dúvidas, pela cobrança necessária para me incentivar à produção deste trabalho e pela paciência e sabedoria com as quais você conduziu todo o processo.

Às **Professoras Ana Cláudia Souza Vazquez e Raquel Pereira Belo** e ao **Professor Antonio Carlos Silva Costa** pela generosidade das contribuições na qualificação de meu projeto de pesquisa. As críticas e sugestões foram essenciais ao direcionamento, enriquecimento e conclusão deste trabalho. Gratidão especial à **Profa. Raquel** e ao **Prof. Antonio Carlos** pela gentileza e disponibilidade de participarem da banca de defesa.

A **Polyanna e Graça, da secretaria do Programa de Pós-Graduação em Psicologia**, pela paciência e presteza com as quais esclareceram dúvidas e orientaram a formalização dos trâmites administrativos necessários ao progresso e conclusão do curso.

Às/Aos **colegas do Grupo de Pesquisa Laicos**, pelas trocas de conhecimento, em especial a Lúcia, Katheleen, Alanda, Layane e Marcikele, que de alguma maneira me auxiliaram no desenvolvimento do Estudo 1, e Jesana, Stelio, Jassiele e Jennyfer, que me auxiliaram com as transcrições das entrevistas do Estudo 2.

Às/Aos **colegas do Mestrado**, que me acolheram, me fizeram me sentir parte da Psicologia, trocaram conhecimentos e experiências e compartilharam das mesmas dúvidas, bloqueios e progressos. Gratidão especial àquelas/es que, em algum momento, me dirigiram palavras de motivação... suas palavras foram como abraços que ajudaram a me sustentar durante a caminhada.

À **Delegacia Geral da Polícia Civil de Alagoas (DGPC/AL)**, pela autorização da pesquisa e contribuição com dados para o desenvolvimento deste trabalho.

Às/Aos **amigas/os da PC/AL** que me incentivaram e torceram por mim.

Às **policiais que participaram do estudo**, pelo acolhimento, apoio, confiança e conhecimento compartilhado.

Minha sincera gratidão a todas/os. O que sou hoje tem um pedacinho de cada um de vocês.

*Solto um grito e me prostro de joelhos,
incapaz de seguir em frente,
chorando pelos mortos,
chorando pelas crueldades,
e um sussurro me chama de muito longe:
 Você é forte,
 Mais forte do que sua dor,
 Mais forte do que seu pesar,
 Mais forte do que eles.
E eu me forço a ficar em pé de novo.*

(PEARSON, Mary E., 2017, p. 90 – The Beauty of Darkness,
Crônicas de Amor e Ódio, v. 3)

ANDRADE, Renata de Oliveira. **Sexismo no ambiente de trabalho policial**: um estudo à luz da Teoria da Ação Planejada. Orientadora: Sheyla Christine Santos Fernandes. 2021. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal de Alagoas, Maceió, 2021.

RESUMO

A construção histórica da noção de indivíduo e sociedade é marcada por diferentes atribuições de valor a homens e mulheres, hierarquizando as diferenças entre os sexos de forma a posicionar o ser masculino como superior ao feminino, sendo a crença da inferioridade feminina reafirmada pela imagem estereotipada da mulher. Nesse sentido, observamos que o *sexismo*, enquanto preconceito e discriminação contra as mulheres, também pode ser observado no ambiente de trabalho, de forma interpessoal e institucional, especialmente nos ambientes considerados tipicamente masculinos, como instituições policiais. Nesse contexto de estereótipos, preconceito e discriminação contra mulheres, entendemos importante estudar o sexismo no ambiente de trabalho. Posto isso, realizamos, inicialmente, uma Revisão Sistemática de Literatura que objetivou identificar e analisar estudos que tratam de “expressões do sexismo no ambiente de trabalho”. Para tanto, realizamos uma busca bibliográfica nas bases de dados SciELO, PePSIC, LILACS, Index Psi, PsycINFO, PsycARTICLES e Web of Science e selecionamos 129 artigos, que foram submetidos a análise manual e pelo *software* IRAMUTEQ. Os resultados apontaram maior publicação nos últimos anos, predominância de artigos empíricos quantitativos e internacionais e que o tema é de interesse multidisciplinar, com destaque para a Psicologia. Os estudos apresentam estrutura metodológica bem definida e enfatizam o caráter ambivalente do sexismo, sua manifestação institucional e a figura da mulher como vítima desse fenômeno. A temática é de interesse crescente, mas merece mais atenção no contexto local. Posteriormente, realizamos um estudo empírico a partir da Teoria da Ação Planejada que objetivou verificar experiências sexistas com ênfase em evidenciar as crenças salientes de natureza comportamental, normativa e de controle relativas à intenção comportamental feminina de combater o sexismo no ambiente de trabalho policial. Para tanto, realizamos entrevistas individuais semiestruturadas com uma amostra de 29 mulheres policiais civis do Estado de Alagoas, cujos discursos foram transcritos e analisados manualmente e pelo *software* IRAMUTEQ. Os resultados confirmaram que o sexismo é forte no ambiente policial, manifestado de maneira hostil ou benevolente nas relações interpessoais e institucionais, com destaque ao sexismo hostil pelos colegas de trabalho. As crenças de controle tiveram maior destaque, seguidas das crenças comportamentais, demonstrando que as policiais percebem mais fatores facilitadores e restritivos/impeditivos do comportamento em questão em comparação às vantagens/desvantagens e aos referentes sociais, o que pode indicar maior impacto dessas crenças de controle sobre a intenção comportamental. O sexismo está relacionado à condição da policial enquanto mulher, profissional e mãe e se reflete em proteção, divisão sexual do trabalho, punições, piadas, comentários desqualificadores, inferiorização, isolamento, exclusão e questionamentos quanto à capacidade feminina na profissão. Outros fatores levantados nas crenças podem ser relacionados a clima organizacional e assédio (moral e sexual). Essa dissertação atingiu os objetivos propostos e acreditamos que seus resultados podem expandir o entendimento e o debate sobre o tema, incentivando novos estudos e embasando políticas públicas para o combate ao sexismo no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Sexismo. Mulheres. Trabalho. Polícia. Teoria da Ação Planejada.

ANDRADE, Renata de Oliveira. **Sexism in the police work environment**: a study based on the Theory of Planned Behavior. Advisor: Sheyla Christine Santos Fernandes. 2021. Dissertation (Master in Psychology) – Federal University of Alagoas, Maceió, 2021.

ABSTRACT

The historical construction of the notion of individual and society is marked by different attributions of value to men and women, ranking the differences between the sexes in order to position the male being as superior to the female, with the belief of female inferiority being reaffirmed by the stereotyped image of woman. In this sense, we observe that sexism, as prejudice and discrimination against women, can also be observed in the work environment, in an interpersonal and institutional way, especially in environments considered typically male, such as police institutions. In this context of stereotypes, prejudice and discrimination against women, we believe it is important to study sexism in the workplace. That said, we initially carried out a Systematic Literature Review that aimed to identify and analyze studies that deal with “expressions of sexism in the workplace”. Therefore, we performed a bibliographic search in the SciELO, PePSIC, LILACS, Index Psi, PsycINFO, PsycARTICLES and Web of Science databases and selected 129 articles, which were submitted to manual analysis and by the IRAMUTEQ software. The results showed greater publication in recent years, a predominance of international and quantitative empirical articles and that the topic is of multidisciplinary interest, with emphasis on Psychology. The studies present a well-defined methodological structure and emphasize the ambivalent character of sexism, its institutional manifestation and the figure of woman as victim of this phenomenon. The theme is of growing interest, but deserves more attention in the local context. Subsequently, we carried out an empirical study based on the Theory of Planned Behavior that aimed to verify sexist experiences with an emphasis on evidencing the salient beliefs of behavioral, normative and control nature related to the female behavioral intention to combat sexism in the police work environment. Therefore, we conducted semi-structured individual interviews with a sample of 29 civil policewomen from the State of Alagoas, whose speeches were transcribed and analyzed manually and using the IRAMUTEQ software. The results confirmed that sexism is strong in the police environment, manifested in a hostile or benevolent way in interpersonal and institutional relationships, with emphasis on hostile sexism by co-workers. Control beliefs were more prominent, followed by behavioral beliefs, demonstrating that the policewomen perceive more facilitating and restrictive/impeding factors of the behavior in question compared to advantages/disadvantages and social referents, that may indicate a greater impact of these control beliefs about behavioral intention. Sexism is related to the condition of the policewoman as a woman, professional and mother and is reflected in protection, sexual division of labor, punishments, jokes, disqualifying comments, inferiorization, isolation, exclusion and questions about the female capacity in the profession. Other factors raised in beliefs may be related to organizational climate and harassment (moral and sexual). This dissertation reached the proposed objectives and we believe that its results can expand the understanding and debate on the subject, encouraging new studies and supporting public policies to combat sexism in the workplace.

Keywords: Sexism. Women. Work. Police. Theory of Planned Behavior.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Modelo da Teoria da Ação Racional (TAR) e Teoria da Ação Planejada (TAP)..	32
Figura 2 – Fluxograma de Seleção dos Estudos	39
Figura 3 – Frequência de Artigos (Eixo Vertical) por Ano de Publicação (Eixo Horizontal)	40
Figura 4 – Frequência de Artigos (Eixo Vertical) por Área de Publicação (Eixo Horizontal)	41
Figura 5 – Frequência de Artigos (Eixo Vertical) por País de Publicação (Eixo Horizontal)	41
Figura 6 – Nuvem de Palavras do <i>Corpus</i> “Expressões do Sexismo no Ambiente de Trabalho” com Configurações	44
Figura 7 – Dendrograma da CHD do <i>Corpus</i> “Expressões do Sexismo no Ambiente de Trabalho”	46
Quadro 1 – Exemplos de Segmentos de Texto Característicos da Classe 1	47
Quadro 2 – Exemplos de Segmentos de Texto Característicos da Classe 2	48
Quadro 3 – Exemplos de Segmentos de Texto Característicos da Classe 3	49
Figura 8 – Nuvem de Palavras do <i>Corpus</i> “Experiências Sexistas e Crenças sobre a Intenção Feminina de Combater o Sexismo no Ambiente de Trabalho Policial” com Configurações...	63
Figura 9 – Nuvem de palavras do <i>Corpus</i> “Compreensão do Termo Sexismo” com Configurações	64
Figura 10 – Dendrograma da CHD do <i>Corpus</i> “Experiências Sexistas e Crenças sobre a Intenção Feminina de Combater o Sexismo no Ambiente de Trabalho Policial”	65

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Descrição Quantitativa dos Resultados da Busca nas Bases de Dados	38
Tabela 2 – Descrição Quantitativa dos Artigos Seleccionados após Critérios de Inclusão	38
Tabela 3 – Autores com Maior Número de Publicações	42
Tabela 4 – Dados das Revistas Brasileiras Presentes no Estudo	42
Tabela 5 – Perfil das Participantes.....	57

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	14
1 INTRODUÇÃO.....	19
2 RELAÇÕES DE GÊNERO, SEXISMO, TRABALHO, POLÍCIA E A TEORIA DA AÇÃO PLANEJADA	21
2.1 Perspectiva histórico-cultural das Relações de Gênero e Compreensão do Sexismo .	21
2.2 O Sexismo no Ambiente de Trabalho em Geral e nas Instituições Policiais	23
2.3 Estatísticas de Gênero no Trabalho	28
2.3.1 Mercado de Trabalho.....	29
2.3.2 Instituições Policiais	30
2.4 A Teoria da Ação Planejada	31
3 ESTUDO 1 – EXPRESSÕES DO SEXISMO NO AMBIENTE DE TRABALHO: REVISÃO SISTEMÁTICA DE LITERATURA	34
3.1 Método	35
3.1.1 Seleção dos Artigos	37
3.2 Resultados.....	39
3.2.1 Resultados e Análises Manuais	39
3.2.2 Resultados e Análises a partir do <i>Software</i> IRAMUTEQ	43
3.2.2.1 Análise de Frequência e Nuvem de Palavras.....	43
3.2.2.2 Análise de Classificação Hierárquica Descendente (CHD)	44
3.2.2.2.1 <i>Classe 1: Abrangência dos Estudos</i>	46
3.2.2.2.2 <i>Classe 2: Focos de Investigação</i>	47
3.2.2.2.3 <i>Classe 3: Aspectos teórico-metodológicos dos Estudos</i>	48
3.3 Discussão.....	49
3.3.1 Sobre Análises Manuais	49
3.3.2 Sobre Análise de Frequência e Nuvem de Palavras	50
3.3.3 Sobre Análise de Classificação Hierárquica Descendente (CHD)	50

4 ESTUDO 2 – CRENÇAS SOBRE A INTENÇÃO FEMININA DE COMBATER O SEXISMO NO AMBIENTE DE TRABALHO POLICIAL	53
4.1 Método	54
4.1.1 Aspectos Gerais da Pesquisa	54
4.1.1.1 Perfil da Polícia Civil de Alagoas.....	54
4.1.2 Aspectos Éticos da Pesquisa.....	56
4.1.3 Participantes.....	56
4.1.3.1 Perfil das Participantes	57
4.1.4 Instrumento	58
4.1.5 Procedimentos	59
4.1.6 Análise de Dados	60
4.2 Resultados.....	61
4.2.1 Análise Objetiva das Questões Respondidas em Relação ao Número de Participantes..	61
4.2.2 Resultados e Análises a partir do <i>Software</i> IRAMUTEQ	62
4.2.2.1 Análise de Frequência e Nuvem de Palavras.....	62
4.2.2.2 Análise de Classificação Hierárquica Descendente (CHD)	64
4.2.2.2.1 <i>Classe 1: Combate ao Sexismo</i>	66
4.2.2.2.2 <i>Classe 2: Instituições e Manifestações Sexistas</i>	68
4.2.2.2.3 <i>Classe 3: Julgamento e Divisão Sexual do Trabalho</i>	71
4.2.2.2.4 <i>Classe 4: Maternidade e Condições de Trabalho</i>	74
4.2.3 Detalhamento das Crenças Salientes	75
4.2.3.1 Crenças Comportamentais.....	76
4.2.3.1.1 <i>Vantagens de Adotar o Comportamento</i>	76
4.2.3.1.2 <i>Desvantagens de Adotar o Comportamento</i>	77
4.2.3.2 Crenças Normativas.....	79
4.2.3.2.1 <i>Quem Adotaria o Comportamento</i>	79
4.2.3.2.2 <i>Quem Não Adotaria o Comportamento</i>	80
4.2.3.2.3 <i>Quem Aprovaria o Comportamento</i>	80
4.2.3.2.4 <i>Quem Desaprovaria o Comportamento</i>	81
4.2.3.3 Crenças de Controle.....	82
4.2.3.3.1 <i>Facilidades de Adotar o Comportamento</i>	82
4.2.3.3.2 <i>Dificuldades de Adotar o Comportamento</i>	83
4.3 Discussão.....	85

4.3.1 Sobre Análise Objetiva das Questões Respondidas em Relação ao Número de Participantes	85
4.3.2 Sobre Análise de Frequência e Nuvem de Palavras	86
4.3.3 Sobre Análise de Classificação Hierárquica Descendente (CHD)	87
4.3.4 Sobre Detalhamento das Crenças Salientes	90
4.3.5 Sobre Expressões de Assédio e Clima Organizacional nos Resultados do Estudo	94
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	97
REFERÊNCIAS.....	105
APÊNDICE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	116
APÊNDICE B – Instrumento de Entrevista Semiestruturada Individual	117
ANEXO A – Autorização da Delegacia Geral da Polícia Civil de Alagoas	119
ANEXO B – Aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa – UFAL	120
ANEXO C – Quadro Quantitativo de Servidoras/es Policiais da PC/AL (até 01º out. 2019), segundo a Supervisão Executiva de Valorização de Pessoas (SEVP) da PC/AL	121

APRESENTAÇÃO

Da Capacidade de Adaptação, ao Ingresso na Academia: Experiências, Sexismo e Produção de Conhecimento

“Como um peixe fora d’água” é uma expressão bastante significativa na minha vida acadêmica e profissional. A partir dela, descrevo algumas experiências que me trouxeram à academia e ao tema da minha dissertação, justificando porque escolhi estar na academia e porque é importante transformar meu tema em pesquisa.

Portanto, sustento-me nas ponderações de Kilomba (2019) e Collins (2019), que criticam o academicismo dominante / os processos dominantes de validação do conhecimento (representados pela elite branca masculina ocidental) e defendem as experiências de vida como critério de significação e produção de conhecimento, e, dessa maneira, reconheço que essa minha produção é ciência (KILOMBA, 2019), sem universalidade, objetividade ou neutralidade, pois estou diretamente implicada com minha história, minhas escolhas, sem busca de uma verdade absoluta. Assim, inspiro-me nas *escrevivências* de Conceição Evaristo (2007), Gloria Anzaldúa (2000, 1981/2009b, 1987/2009a), Ida Freire (2014) e Grada Kilomba (2019) para destacar a importância das experiências na produção do conhecimento, e como as minhas experiências estão implicadas em minha produção.

Então acesso minhas memórias e retorno alguns anos, quando me deparei com o grande momento da escolha do curso para o vestibular; a escolha que cabia somente a mim e que talvez fosse a primeira escolha mais importante da minha vida. Fiz uma lista de opções de cursos. Saúde, humanas, exatas: tudo era possível. Pensei em Direito, me apoiavam para a área da saúde, minha mãe torcia por Arquitetura, minha irmã aconselhou Psicologia e quase me inscrevi em Engenharia Civil, mas no momento de apertar o botão “concluir”, voltei, selecionei Administração, não pensei mais e “ENTER”.

Após os quatro anos da graduação, prosseguir para um Mestrado não tinha passado pela minha cabeça. Os planos eram me formar, passar em um concurso e ganhar dinheiro. A ideia do Mestrado veio de grandes professores no dia da defesa do meu Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), então pensei: “Por que não?”, mas foi um pensamento rápido que logo foi substituído por “Hoje tem aula no cursinho. Tenho que passar em um concurso”. Então escolhi um com aulas específicas disponíveis e edital à vista. Passei! Apesar de: “*Por que escolheu isso? Você tem certeza de que quer? Eita, tem teste físico, né? Você acha que consegue? Mas é uma área tão diferente da sua! Isso é para quem é do Direito! É tão*

perigoso! Você vai dar conta? Você NÃO vai dar conta! Vai trabalhar no meio de tantos homens! Vão ‘pisar’ em você! Você NÃO vai conseguir! Você é tão nova! Você é tão FRÁGIL!”. “Tais comentários funcionam como uma máscara que silencia nossas vozes” (KILOMBA, 2019, p.51). E, apesar desses comentários desqualificadores, e “como um peixe fora d’água”, formada em Administração, entrei na Polícia Civil: um ambiente dominado pelo Direito... e por HOMENS!

Seja como for, ela estava tentando. E enquanto a observava aquecer-se para o teste, vi, mas esperei que ela não visse, [...], todos a gritar-lhe advertências e conselhos. Você não pode fazer isso e não deve fazer aquilo! [...] E assim se mantinham junto a ela, como a multidão junto à cerca nas corridas de cavalos, e era sua vez de tentar o seu salto sobre a cerca, sem olhar para a direita ou para a esquerda. Se você parar para praguejar, está perdida, disse-lhe eu; se parar para rir, também. [...] Pense apenas no salto, [...]; e ela saltou sobre a cerca como pássaro. Mas havia outra cerca depois dessa, e mais outra ainda. (WOOLF, 1928/1990, p. 115-116).

Logo percebi que, na concepção masculina, a mulher na polícia era o “peixe fora d’água”. Mas já havia sido pior. Colegas disseram que, no passado, mulher policial era pejorativamente considerada ou puta ou sapatão; de todo modo: inferiorizada, discriminada, desrespeitada, subestimada. Hoje, percebo que o estereótipo permanece, com uma discriminação menos agressiva somada ao excesso de proteção dos colegas pelo julgamento da fragilidade feminina. Em um ambiente masculinizado, “eu sou marcada como diferente e incompetente: diferente – ‘Você não é daqui’ –, incompetente – ‘somente para homens’ –, e assim imobilizada – ‘Você tem certeza de que quer trabalhar aqui?’” (adaptado de KILOMBA, 2019, p. 62).

Já concursada, voltei àquele pensamento: “Mestrado. Por que não?”. Passei em um Mestrado em Administração Pública no mesmo período em que entrei na Polícia. Não segurei a barra. Deixei o Mestrado. Passou um tempo e aquele pensamento voltou: “Mestrado. Por que não?”. E “como um peixe fora d’água”, mulher, bacharela em Administração, policial, passei no Mestrado em Psicologia, que me permitiu amadurecer a compreensão sobre discriminação/desigualdade/violência/relações de gênero... Então compreendi o termo “SEXISMO” (hostil, benevolente – ambivalente) e nele identifiquei minha história e a de várias mulheres.

Lembro-me de, ao ingressar na Polícia, ter sido lotada no interior do estado e um colega de lá ter sido lotado na capital e, não entendendo por que trocaríamos de cidade, escutei: “*Escolhi você porque queria uma mulher trabalhando aqui. Mulher é mais*

organizada!”. Achei esse pensamento um tanto egoísta: um pensamento egoísta que mudaria vidas, relações e rotinas.

Em um plantão de 24h no interior, eu era a única mulher em uma equipe de seis policiais; na delegacia não havia alojamento feminino e o único banheiro era para todos e não tinha chave. Em outro plantão de 24h, o chuveiro da delegacia ficava no alojamento masculino e não havia alojamento feminino; havia mais uma mulher na equipe e dormimos no cartório; ao chegarem ocorrências policiais, guardávamos os lençóis e travesseiros, levantávamos os colchões e, assim, desfazíamos o alojamento adaptado e devolvíamos àquele espaço sua função original de cartório para lavratura dos procedimentos. Em uma operação policial escutei: *“Pode ficar no carro! A gente cuida de você!”*. Em outras ocasiões colegas disseram: *“A Delegacia não é ambiente para mulher dormir!”*, *“Não tinham mulheres na equipe, por isso desfizemos o alojamento feminino, mas pode colocar um colchão na sala do cartório. A porta não fecha, mas ninguém vai entrar lá não!”*, *“Vocês, mulheres, são muito sensíveis; querem tratar bem todo mundo; são muito emotivas; se envolvem muito; são muito maternais; são frágeis; não deveriam ir para a rua [trabalho operacional]”*, *“Que estranho, uma mulher Chefe de Operações! Nenhum agente vai respeitar!”*, *“A Delegada X é muito competente e desenrolada; sairia bem na Direção do Setor Y, mas ninguém vai designá-la para lá porque ninguém vai respeitar uma mulher na direção desse setor. Além disso, ela é muito sensível e não aguentaria a pressão!”*.

Diante dessas experiências, percebi a importância de tratar dessa temática: o sexismo no ambiente de trabalho, e considerando que “devemos usar o que achamos importante para chegarmos à escrita” (ANZALDÚA, 2000, p. 233), percebi que o Mestrado em Psicologia seria a oportunidade para tratar desse assunto; de escutar minhas colegas e “identificar as crenças relativas à intenção feminina de combater o sexismo no ambiente de trabalho policial”, procurando compreender o sexismo do ponto de vista das mulheres para discutir, averiguar e responder: *“Quais crenças estão na base da intenção feminina de combater o sexismo no ambiente de trabalho policial?”*, de modo a identificar quais são as vantagens e desvantagens e as facilidades e dificuldades de se combater o sexismo no ambiente de trabalho policial, além de identificar quem são as pessoas capazes de influenciar esse comportamento.

Assim, sou motivada a escrever, confrontando meus medos da escrita, da exposição.

A escrita me salva da complacência que me amedronta. [...] Escrevo para registrar o que os outros apagam quando falo, para reescrever as histórias mal escritas sobre mim, sobre você. [...] Para me convencer de que tenho valor e que o que tenho para

dizer não é um monte de merda. Para mostrar que eu posso e que eu escreverei, sem me importar com as advertências contrárias. [...] escrevo porque tenho medo de escrever, mas tenho um medo maior de não escrever. (ANZALDÚA, 2000, p. 232).

Aprofundando a reflexão sobre o medo e a importância da voz, falada / escrita, também me apoio nas palavras de Kilomba, hooks e Lorde: “Às vezes escrever se transforma em medo. Temo escrever, pois mal sei se as palavras que estou usando são minha salvação ou minha desonra” (KILOMBA, 2019, p. 66), mas “é importante que falemos. Sobre o que falemos é ainda mais importante” (HOOKS, 2019, p. 55), “e quando falamos temos medo / de nossas palavras não serem ouvidas / nem bem-vindas / mas quando estamos em silêncio / ainda assim temos medo” (LORDE apud HOOKS, 2019, p. 54), e “no ato de superar nosso medo da fala, participamos da luta global para acabar com a dominação” (HOOKS, 2019, p. 55). Essa luta, que nessa pesquisa foca no combate ao sexismo, é uma ideia transformadora que incentiva à produção do conhecimento, e “quando o trabalho intelectual surge de uma preocupação com a mudança social e política radical, quando esse trabalho é dirigido para as necessidades das pessoas, nos põe numa solidariedade e comunidade maiores. Enaltece fundamentalmente a vida” (HOOKS, 1995, p. 478 apud GOMES, 2009).

“Há gritos apertados na beira de uma garganta” (FLORES, 2010, p. 39). Aqui, as mulheres são ouvidas e sua condição de participantes ativas na história é reconhecida. Não “dou vozes”, porque elas já existem, mas “dou ouvidos” e, assim, figuro como porta-voz dessas mulheres. Todos os relatos são construções de conhecimento. Então, em contraposição ao silenciamento histórico, usufruímos do direito conquistado: o direito da fala, do estudo, da escrita, da escuta, de modo a destacar a importância das participantes da pesquisa e de minha participação enquanto pesquisadora implicada na produção do conhecimento. Minha trajetória de adaptações e experiências me trouxe até aqui: a uma oportunidade de produzir conhecimento e, dessa maneira, ouvir e ser ouvida. Assim, deixo de ser “como peixe fora d’água” e passo a ser da água, da terra, do ar... de onde eu quiser estar.

Portanto, desenvolvo este trabalho com a Profa. Dra. Sheyla Fernandes estruturando-o em Introdução, Fundamentação Teórica, Estudo de Revisão, Estudo Empírico e Considerações Finais. A Introdução compreende o **Capítulo 1** e apresenta o contexto no qual o estudo está inserido, sua área de concentração, seus objetivos e a perspectiva teórica adotada, bem como a justificativa e a relevância da pesquisa. A Fundamentação Teórica compreende o **Capítulo 2** e aborda a perspectiva histórico-cultural das relações de gênero, a compreensão do sexismo e seu impacto no ambiente de trabalho e em instituições policiais, apresenta estatísticas de gênero no trabalho e explicita a Teoria da Ação Planejada (TAP). O

Capítulo 3 diz respeito a uma Revisão Sistemática de Literatura com o objetivo de identificar e analisar estudos que tratam de “expressões do sexismo no ambiente de trabalho” para se compreender a atenção que os estudiosos têm dado a essa temática e como eles vêm associando expressões do sexismo e ambiente de trabalho. O **Capítulo 4** corresponde a um Estudo Empírico (a primeira etapa entre dois estudos que são propostos pela TAP) desenvolvido com mulheres policiais civis do Estado de Alagoas, buscando, inicialmente, verificar como essas mulheres percebem o sexismo no ambiente de trabalho policial, instigando a discutir e identificar quais são as crenças salientes de natureza comportamental, normativa e de controle acerca da intenção feminina de combater o sexismo no ambiente de trabalho policial, cujos resultados podem auxiliar o desenvolvimento de outros estudos como o segundo estudo empírico proposto pela TAP acerca da intenção comportamental. O **Capítulo 5**, por sua vez, consiste nas Considerações Finais da dissertação, apresentando as conclusões dos estudos citados, suas limitações e sugestões de pesquisas futuras.

CAPÍTULO 1

1 INTRODUÇÃO

Havia uma enorme maioria de opiniões masculinas no sentido de que nada se poderia esperar das mulheres intelectualmente. [...] Haveria sempre aquela afirmativa – você não pode fazer isto, você é incapaz de fazer aquilo – contra a qual protestar e ser superada. (WOOLF, 1928/1990, p. 67-68).

Estudar o comportamento dos indivíduos é importante para compreender a construção das relações sociais, identificar pontos de conflitos e propor melhorias. A busca das mulheres por espaço e reconhecimento na sociedade é longa e marcada por lutas nos espaços privados e públicos para superação dos fenômenos do preconceito e da discriminação aos quais elas têm sido submetidas ao longo dos anos. Essas lutas foram essenciais para a conquista de direitos, como a inserção no mercado de trabalho, e permanecem importantes em virtude de ainda existirem estigmas quanto à capacidade de uma mulher em desempenhar determinadas funções (LARA et al., 2017).

Nesse contexto de estereótipos, preconceito e discriminação contra mulheres ao longo da história, destacando o sexismo e seus reflexos nas divisões sexuais do trabalho, especialmente nos ambientes considerados tipicamente masculinos, como instituições policiais, percebemos a importância de compreendermos melhor o que está na base da intenção comportamental feminina de combate a esses fenômenos no ambiente de trabalho. Posto isso, este estudo se dedica a essa temática, que visa adentrar no campo da Psicologia Social e dos Processos Psicossociais buscando, a princípio, *verificar como ela vem sendo abordada na literatura para depois verificar, junto a mulheres policiais civis do Estado de Alagoas, como o sexismo é percebido no ambiente de trabalho policial e quais são as crenças acerca da intenção feminina de combater o sexismo no ambiente de trabalho policial, adotando como aporte teórico a Teoria da Ação Planejada (TAP).*

Essa abordagem se origina da Teoria da Ação Racional (TAR) e considera que o comportamento humano decorre de escolhas conscientes do indivíduo e, nesse sentido, visa explicar e prever o comportamento, bem como a intenção de realizá-lo, considerando que a *intenção* é a disposição para realizar determinado comportamento e pode ser influenciada por três variáveis: as *atitudes* (que representam o quanto o indivíduo é favorável ou não ao desempenho de determinado comportamento baseando-se na avaliação que ele faz das consequências desse comportamento), as *normas subjetivas* (que representam o quanto as

pessoas consideradas importantes para o indivíduo apoiam que ele desempenhe determinado comportamento) e o *controle comportamental percebido* (que representa o grau de facilidade ou dificuldade – percebido pelo indivíduo – em desempenhar determinado comportamento), estando, essas variáveis, associadas a *crenças* (comportamentais, normativas e de controle, respectivamente), que, de modo geral, referem-se às percepções e compreensões do sujeito em relação a algum aspecto existente no mundo (AJZEN, 1985, 1991, 2002, 2006, 2011, 2012; AJZEN; ALBARRACÍN, 2007; FISHBEIN; AJZEN, 1975; MADDEN; ELLEN; AJZEN, 1992).

Um dos fatores para proposição desta pesquisa diz respeito a carência de estudos sobre o tema. Em primeira análise, identificamos, na literatura, predominância de estudos abordando aspectos do sexismo institucional e, quando o foco é instituição policial, a maioria dos estudos volta-se à carreira militar – fato corroborado com os resultados da Revisão Sistemática aqui apresentada. Dessa maneira, entendemos ser essencial estudar o sexismo do ponto de vista das mulheres, identificando os fatores que influenciam uma postura de combate em busca de solução para o problema. Além disso, não foram encontradas evidências empíricas abordando o tema e a TAP no contexto policial.

Diante disso, destacamos a importância de estudos à luz da TAP para robustecer o campo da Psicologia no estudo do comportamento, permitindo embasar transformações significativas no meio social. Assim, esperamos que esse estudo possa contribuir com novas pesquisas em áreas como Psicologia, Sociologia, Direito e Administração Pública; contribuir para a promoção da igualdade; encorajar as mulheres a combaterem e denunciarem atitudes e comportamentos sexistas, favorecendo a redução desses fenômenos nos espaços públicos e privados; e despertar maior atenção do Estado às políticas públicas relacionadas ao combate desses fenômenos.

CAPÍTULO 2

2 RELAÇÕES DE GÊNERO, SEXISMO, TRABALHO, POLÍCIA E A TEORIA DA AÇÃO PLANEJADA

Em todas as sociedades existem diferenças entre o que é esperado, permitido e valorizado em uma mulher e o que é esperado, permitido e valorizado em um homem. Estas diferenças têm um impacto específico sobre mulheres e homens em todas as fases da vida. (IBGE, 2018, p. 2).

Este capítulo foi estruturado em quatro seções: inicialmente, abordamos a perspectiva histórico-cultural das relações de gênero e a compreensão do fenômeno do sexismo de maneira abrangente, bem como sua manifestação no ambiente de trabalho em sentido amplo, e, especificamente, nas instituições policiais; depois apresentamos estatísticas de gênero desses cenários e, por fim, explicitamos a Teoria da Ação Planejada (TAP), que baseia o estudo empírico presente no Capítulo 4.

2.1 Perspectiva histórico-cultural das Relações de Gênero e Compreensão do Sexismo

As desigualdades entre homens e mulheres nas relações sociais vigentes podem ser compreendidas ao analisar como a sociedade foi construída ao longo do tempo. A construção histórica da noção de indivíduo e sociedade é marcada por diferentes atribuições de valor a homens e mulheres, hierarquizando as diferenças entre os sexos de forma a posicionar o ser masculino como superior ao feminino (COLLING, 2004).

Nesse sentido, reservou-se às mulheres o espaço privado (doméstico), marcado por fragilidade e frivolidade, e aos homens o espaço público, político, centralizador de poder, caracterizado por dureza e rudeza viril, cabendo às mulheres os papéis de mãe, esposa dedicada e “rainha do lar”, enquanto aos homens cabia o dever de assegurar o sustento da família (BOURDIEU, 1999/2012; COLLING, 2004; FERREIRA, M. C., 2004; LARA et al., 2017; OLIVEIRA, 2017). “As autoridades e os homens de ciência [...] consideravam a participação das mulheres na vida pública incompatível com a sua constituição biológica” (RAGO, 2004, p. 603), chegando a ser consideradas “perigosas para a ordem pública” no caso de se posicionarem “fora do lar” (COLLING, 2004, p. 15).

A crença da inferioridade feminina é reafirmada pela imagem estereotipada da mulher como ser frágil, sentimental, sensível, dócil, submisso, com ênfase na interdependência e

feminilidade, enquanto os homens seriam racionais, tomadores de decisões, fortes e dominadores (FERREIRA, M. C., 2004; FORMIGA; GOUVEIA; SANTOS, 2002; VIANA, 2016). Os estereótipos são a base cognitiva do preconceito (SANTOS, R. F., 2008, p. 14), que representa o “sentimento de desconsideração e desmerecimento do outro ou da concepção de que esse outro, por algum motivo, possa ser alguém de menor valor e possuir menos direitos” (SILVA, 2010, p. 562), desvalorizando a identidade do outro e supervalorizando ou afirmando a própria identificação (BANDEIRA; BATISTA, 2002). As “representações sobre a supremacia masculina compõem, portanto, o substrato psicológico que justifica as atitudes de discriminação, opressão e dominação feminina” (FERREIRA, M. C., 2004, p. 120).

Formiga, Gouveia e Santos (2002) destacam que, com o tempo, a masculinidade e a feminilidade passaram a ser a base das distinções entre os sexos e que a identidade de homem e mulher corresponderia ao sexo biológico, cuja aceitação consciente ocorreria do nascimento ao desenvolvimento. Nesse caso, a distinção de atributos, atitudes e comportamentos correspondentes a cada sexo biológico atuaria como ideologias norteadoras (consideradas “comuns”) das preferências, atitudes e escolha do papel sexual do indivíduo. Segundo esses autores, isso contribuiria para a formação de esquemas psicológicos e ideológicos como indutores da discriminação, como reforça Formiga (2006).

Nesse contexto, o *sexismo* compreende “um conjunto de estereótipos sobre a avaliação cognitiva, afetiva e atitudinal acerca do papel apropriado na sociedade, dirigida aos indivíduos de acordo com o sexo” (FORMIGA, 2011, p. 193). Sexo é uma condição biológica sobre ser homem ou mulher e esses papéis sociais correspondentes a cada sexo são construídos socialmente pela noção de gênero, que define o que é masculino e feminino (ARAÚJO, 2005; BORGES, 2008; CAPPELLE; MELO, 2010; MEZA MARTÍNEZ, 2018). “Assim, as diferenças entre os sexos são justificadas e naturalizadas através do gênero” (OLIVEIRA, 2017, p. 5).

Para Nascimento, Amorim e Motta (2016, p. 1-2), “o sexismo se expressa em toda atitude de preconceito e discriminação fundamentada no sexo das pessoas”, e, “ao separar elementos, condutas, responsabilidades e tarefas por sexo através do processo de socialização, também limita a vida de todos os que optam por não seguir o que seria esperado para seu sexo”. Essa expectativa diz respeito aos modelos de masculinidades e feminilidades culturalmente impostos, seguindo padrões sexistas ao criar estereótipos e crenças sobre o que é ser homem ou mulher (ARAÚJO, 2005; BORGES, 2008; CAPPELLE; MELO, 2010; OLIVEIRA, 2017).

Vale salientar que o sexismo é amplamente abordado na literatura como preconceito e discriminação em relação às mulheres (DOS SANTOS SOUZA; DUCATTI, 2014; FERREIRA, M. C., 2004; FORMIGA, 2006, 2011; FORMIGA; GOUVEIA; SANTOS, 2002; MESQUITA FILHO; EUFRÁSIO; BATISTA, 2011), embora alguns autores o diferenciem do machismo ao considerar que o primeiro pode atingir ambos os sexos enquanto o segundo seria especificamente contra mulheres (LOPES; QUIRINO, 2017; NASCIMENTO; AMORIM; MOTTA, 2016).

Glick e Fiske (1996, p. 491, tradução nossa) aprofundam o conceito ao afirmarem que o sexismo é “um caso especial de preconceito marcado por uma profunda ambivalência, em vez de uma antipatia uniforme, em relação às mulheres”. Esses autores ainda destacam que, relacionar o sexismo apenas à hostilidade em relação às mulheres negligencia outro aspecto importante desse fenômeno, que são os sentimentos positivos, os quais, portanto, não se encaixam na noção padrão de preconceito. Dessa maneira, eles inspiram outros estudos (BERGES, 2008; COSTA, P. A. et al., 2015; FERREIRA, M. C., 2004; FORMIGA, 2006, 2011; FORMIGA; GOUVEIA; SANTOS, 2002; MESQUITA FILHO; EUFRÁSIO; BATISTA, 2011) ao debaterem a Teoria do Sexismo Ambivalente, definindo dois conjuntos de atitudes sexistas: o sexismo hostil e o benevolente, caracterizando o primeiro como uma atitude negativa, em que o preconceito está manifestado explicitamente, quando há antipatia e intolerância sobre a participação da mulher em poder e decisão e quando se considera que as mulheres são inferiores aos homens e que seu espaço é o lar, enquanto o segundo trata de uma atitude positiva, sem aparência de preconceito com relação à mulher, referida como pessoa frágil e com necessidade de proteção.

O sexismo hostil é característico de atitudes tradicionais de discriminação contra as mulheres, ocorrendo mais explicitamente, com definições claras de papéis de gênero, tratamento diferencial entre os sexos e estereótipos sobre menor competência feminina, enquanto o sexismo benevolente corresponde a um neo-sexismo, ou sexismo moderno, que se baseia predominantemente em manifestações sutis de discriminação, de forma mais simbólica ou indireta (COSTA, P. A. et al., 2015; FERREIRA, M. C., 2004; GLICK; FISKE, 1996).

2.2 O Sexismo no Ambiente de Trabalho em Geral e nas Instituições Policiais

O sexismo associado a relações assimétricas, de dominação e de desigualdades entre homens e mulheres também se reflete no ambiente laboral (LOPES; QUIRINO, 2017). As mulheres passaram a conquistar o espaço público integrando o mercado de trabalho e

dividindo com os homens a responsabilidade pela economia familiar. Com isso, elas passaram a ocupar profissões antes só ocupadas por homens, mas sua integração em profissões tradicionalmente masculinas, com características e valores de trabalho tipicamente masculinos, representou uma “ameaça às normas e práticas de trabalho, assim como à imagem masculina da profissão” (BORGES, 2008, p. 8). Isso pode ser interpretado “como uma transgressão às regras sociais estabelecidas em relação ao papel do gênero feminino” (SOUZA, E. R. et al., 2007, p. 106).

Assim, observamos a divisão sexual do trabalho como manifestação de discriminação em razão do sexo. Nesse contexto, destacam-se os trabalhos de Hirata (2002) e Hirata e Kergoat (2007) acerca das Relações Sociais de Sexo/Gênero e da Divisão Sexual do Trabalho, que estudam essa relação entre estereótipos de gênero, preconceito e discriminação no ambiente de trabalho e apontam como as mulheres são ignoradas, excluídas ou desvalorizadas nas atividades laborais em virtude do sexo. Segundo Hirata e Kergoat (2007), a divisão sexual do trabalho corresponde a uma forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos e está relacionada à divisão desigual do trabalho doméstico e à distribuição diferencial de homens e mulheres no mercado de trabalho, nos ofícios e nas profissões, de modo que, considerando variações de tempo e espaço, a sociedade busca, a partir dessa diferenciação, hierarquizar as atividades e os sexos, criando um sistema de gênero.

A divisão sexual do trabalho se apoia em princípios válidos para todas as sociedades, explicados e legitimados a partir da ideologia naturalista, que rebaixa o gênero ao sexo biológico, estabelecendo papéis sociais sexuados como destino natural da espécie. Esses princípios são o princípio da *separação*, segundo o qual “existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres”, e o princípio *hierárquico*, que define que “um trabalho de homem ‘vale’ mais que um trabalho de mulher” (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 599). Esse último princípio fica claro na obra de Serpa (2010, p. 14), segundo a qual “o valor do trabalho não é intrínseco a ele, mas relacionado ao reconhecimento social de quem o faz”. Como exemplo, a autora ressalta a associação entre trabalhos considerados leves e trabalhos vistos como pesados e sua execução por homens ou mulheres, sendo socialmente atribuído a elas o que é leve e a eles o que é pesado. Nesse mesmo sentido, Borges (2008, p. 17) afirma que “as mulheres não são avaliadas pelas suas competências individuais, mas pelo fato de serem mulheres”.

Essa ideologia naturalista e os princípios da separação e hierárquico ficam claros no estudo de Belo (2010). Acerca da divisão das atividades profissionais em função do gênero, a

autora desenvolveu um estudo para investigar as justificativas socialmente construídas a respeito de algumas profissões serem consideradas como mais adequadas aos homens e outras mais adequadas às mulheres. Ela abordou o processo de inserção das mulheres no mercado de trabalho até os dias atuais, a sexualização das ocupações e as raízes históricas da desvalorização do trabalho feminino (com cargos de baixo prestígio e baixa remuneração) e discutiu como essas desigualdades se mantêm no curso do tempo e, a partir dessa contextualização, a autora realizou estudos empíricos buscando conhecer as profissões vistas socialmente como mais apropriadas a cada sexo e como alguém se sente e reconhece a discriminação de gênero em uma profissão considerada adequada ou não ao seu sexo.

Segundo Belo (2010, p. 46), “homens e mulheres compartilham do esquema referencial comum de que certas funções são incompatíveis com a feminilidade e que ter êxito nessas funções representa um convite à desordem psicológica e social”. Assim, ela observou que os discursos sobre representações de homens e mulheres ainda estão presos a papéis tradicionais de gênero; que a definição de atividades consideradas adequadas aos homens ou às mulheres são influenciadas pela naturalização de características e habilidades consideradas masculinas ou femininas construídas e disseminadas culturalmente, associando estereótipos às diferenças entre os sexos. Os resultados ainda apontaram que, em profissões vistas como eminentemente femininas, os homens são considerando mais aptos a cargos de maior status, enquanto as mulheres, em ambientes de maioria masculina, não têm a mesma valorização, sendo excluídas de cargos de maior prestígio. As mulheres que optam por carreiras estereotipadas como masculinas são percebidas como diferentes e enfrentam dificuldades e barreiras maiores do que enfrentariam se optassem por profissões tidas como femininas. Portanto, nesses espaços caracterizados como mais adequados ao gênero oposto, a discriminação de gênero se manifesta em oportunidades de trabalho diferentes para cada sexo, sendo positivas aos homens e negativas às mulheres.

Diante do exposto, identificamos que o sexismo, enquanto avaliações negativas e atos discriminatórios contra mulheres, pode se manifestar sob a forma interpessoal ou institucional, em que primeiro corresponde às condutas negativas contra as mulheres em suas relações interpessoais e o segundo diz respeito à exclusão das mulheres por entidades, organizações e comunidades, impedindo-as, por exemplo, de ter mesmas oportunidades que os homens em situação de trabalho, de receber os mesmos salários e de assumir posições consideradas tipicamente masculinas (FERREIRA, M. C., 2004; FORMIGA; GOUVEIA; SANTOS, 2002).

Nesse contexto, o paradigma de Goldberg (1968 apud BERGES, 2008; VIANA, 2016) busca explicar esse problema da discriminação no trabalho das mulheres, ressaltando que, além de diferenças salariais entre os sexos, a discriminação é observada quando se reduz o prestígio de uma profissão em virtude do aumento da incorporação de mulheres e quando um trabalho é avaliado de forma mais positiva quando desempenhado por um homem, em vez de uma mulher, sendo que essas questões tendem a aparecer em áreas tradicionalmente ocupadas por homens e ocorrem como consequência da influência de estereótipos. Nesse sentido, Stamarski e Son Hing (2015) reforçam que o fenômeno ocorre mais em ambientes dominados por homens e que os estereótipos de gênero têm grande impacto nas relações laborais e na promoção de desigualdades no ambiente de trabalho.

Portanto, o preconceito e a discriminação contra mulheres no contexto laboral se destacam em ambientes predominantemente masculinos e refletem questões histórico-culturais associadas à inserção das mulheres no mercado de trabalho (CAPPELLE; MELO, 2010; HIGA, 2016; IBGE, 2018; KNOPP, 2014). Nesse sentido, destaca-se o conceito do processo de *feminização do trabalho* como um processo de ampliação da participação das mulheres no setor produtivo, em campos masculinos ou com inexpressiva presença feminina, sendo que a *feminização numérica* pode representar menor exclusão no campo de trabalho, mas não é sinônimo de igualdade, uma vez não implica em alteração da divisão sexual do trabalho nem das relações de poder (KERGOAT, 2009; KNOPP, 2014; LOMBARDI, 2017).

No âmbito da Segurança Pública, por exemplo, estudos indicam que as instituições policiais são predominantemente masculinas, o ingresso feminino é recente e a trajetória é marcada por sexismo (BRASIL, 2013a; CALAZANS, 2003; PIMENTA; FACHINETTO, 2019; SOARES; ROLIM; RAMOS, 2009). A instituição policial procura estimular a “hegemonia da masculinidade”, construída ao longo da história, apresentando-se como espaço masculino baseado nas características de coragem e força, que, devido a uma má concepção histórica, foram equivocadamente atribuídas apenas aos homens (LARA et al., 2017). Souza, E. R. et al. (2007, p. 106) corroboram essa questão ao afirmarem, em seu estudo sobre sofrimento psíquico entre policiais civis, que “as atividades inerentes ao trabalho policial ainda são consideradas masculinas”.

A discriminação contra as mulheres nessas instituições vai desde o número reduzido de oportunidades de ascensão até constrangimentos e assédios moral e sexual (FERREIRA, I., 2017; PANCHERI, 2017). Isso reflete o sexismo institucional e interpessoal vivenciado na rotina dessas profissionais. Em um levantamento junto às/aos profissionais da Segurança Pública do Brasil no ano de 2009, Soares, Rolim e Ramos constataram que as mulheres

representavam a maioria das vítimas de assédio sexual, considerando todas as corporações, mas destacou que foram as Polícias Cíveis que apresentaram os maiores percentuais de ocorrência de assédio sexual e discriminação de gênero em comparação às demais corporações do país naquele ano, demonstrando a importância de tratar dessa temática nessas instituições.

Segundo Pancheri (2017), a discriminação de gênero também pode ser observada nas instituições policiais desde uma perspectiva material – quando se desconsidera, por exemplo, a importância de instalações adaptadas ao uso feminino (como banheiros e alojamentos), até a tolerância às piadinhas, que levam ao assédio. Ferreira, I. (2017) aborda o estudo de Pancheri (2017) sobre a violência psicológica sofrida pelas mulheres nas instituições de Segurança Pública, e, sobre isso, destaca as desigualdades e as “piadinhas” que vitimizam as profissionais e impactam, por exemplo, em estresse, ansiedade e depressão. As discriminações com base no gênero podem aumentar a exposição dessas profissionais ao estresse e/ou agravar seus efeitos (BRASIL, 2013a). Nessas instituições, as mulheres se sentem testadas em suas habilidades e, assim, pressionadas no desempenho das tarefas, além de se sentirem constrangidas em virtude de “piadinhas” com conotação sexual, cantadas e insinuações, o que pode levar ao adoecimento e conseqüente afastamento das atividades (PANCHERI, 2017; PIMENTA; FACHINETTO, 2019).

Sobre isso, Pimenta e Fachinetti (2019, p. 2) afirmam que “a participação das mulheres na segurança pública é marcada por relações de dominação de gênero que se expressam na forma de violência física, psicológica e simbólica, incluindo o assédio moral e sexual”, considerando a violência simbólica resultado da incorporação das relações de dominação como algo *natural*. Essas autoras fazem um estudo com servidoras das Polícias Militar e Civil de vários estados e, nesse contexto, afirmam que “as mulheres sofrem com a discriminação com base no gênero e com práticas misóginas que são toleradas pelas instituições, onde o assédio moral e sexual são comportamentos cotidianos” (PIMENTA; FACHINETTO, 2019, p. 4). Elas acompanham o entendimento de Pancheri (2017) ao afirmarem que as relações de gênero nas instituições se manifestam por meio das relações de trabalho e das condições de equipamentos e infraestrutura (in)disponibilizados às servidoras.

O estudo realizado pela Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP) em 2013 denominado “Mulheres nas instituições de segurança pública: estudo técnico nacional” reflete os apontamentos acima, indicando que a discriminação contra as mulheres nessas instituições se manifesta de variadas maneiras, como invisibilização, não reconhecimento de sua capacidade profissional, ausência de espaços e equipamentos adequados ao gênero, negação

de direitos e poucas oportunidades de trabalho e de promoção. A pesquisa ainda sinalizou haver poucos estudos sobre a temática e ressaltou a importância do debate para a construção de políticas públicas específicas a essas mulheres (BRASIL, 2013a).

Em sua obra, Cappelle e Melo (2010) tratam de relações de poder e de gênero e relatam a experiência de mulheres policiais militares enquanto vítimas de preconceito e discriminação dentro da instituição policial, constatando que esses fenômenos ocorrem quando colegas não as aceitam em funções que não sejam aquelas tradicionalmente atribuídas ao sexo feminino, quando sua competência é associada à adoção de posturas masculinas e quando os homens fazem piadas que desqualificam o trabalho feminino. Além disso, as autoras observam que a disseminação organizacional de estereótipos do que representa ser homem e ser mulher pode levar a classificar as mulheres como, por exemplo, homossexuais, quando atuam em atividade operacional, ou como prostitutas, quando têm muitas amizades.

A questão das policiais militares enquanto vítimas de discriminação baseada no sexo ainda é observada em outros estudos sobre relação de gênero no trabalho (LARA et al., 2017; LIMA; DE CASTRO; CRUZ, 2010) e sobre estresse ocupacional (BEZERRA; MINAYO; CONSTANTINO, 2013) – que pontua que o preconceito e a discriminação de gênero são considerados importantes fatores estressores pelas policiais, que alegam se sentir avaliadas em virtude do sexo e perceber desconfiança dos homens em relação a sua capacidade.

As mulheres nas instituições policiais ainda foram tema de outra pesquisa em âmbito nacional (BUENO; TONELLI; SANTOS, 2015), cujos resultados apontaram que as principais vítimas de algum tipo de assédio (moral ou sexual) na instituição são mulheres, a maioria das policiais respondentes já sofreu discriminação e violência de gênero no trabalho e julga algumas condutas como violência de gênero nas instituições policiais, enquanto as mesmas condutas não são percebidas pelos homens da amostra como violência. Esses dados refletem como são constituídas as relações de gênero nas Instituições de Segurança Pública.

2.3 Estatísticas de Gênero no Trabalho

Nessa seção discriminamos alguns dados de pesquisas recentes realizadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e pela Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP) que refletem a discriminação das mulheres em comparação aos homens no mercado de trabalho de maneira geral e especificamente nas instituições policiais, nos contextos nacional e estadual.

2.3.1 Mercado de Trabalho

Na primeira edição do estudo **“Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil”**, divulgada em 2018, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) reforça “a importância da produção de indicadores de gênero” para, entre outros objetivos, “corroborar a importância de se manter uma agenda pública permanente, que coloque a igualdade de gênero como um dos eixos estruturantes da formulação de políticas públicas no País” (IBGE, 2018, p. 1). Os resultados desse estudo se basearam no Conjunto Mínimo de Indicadores de Gênero (CMIG), organizado pela Comissão de Estatística das Nações Unidas (*United Nations Statistical Commission*) em 2013, e apontaram, por exemplo, que, em comparação aos homens, as mulheres ocupam menos posições de liderança nos setores público e privado e ainda recebem rendimentos de trabalho menores, apesar de a força de trabalho feminina ser mais qualificada, pois, segundo o mesmo estudo, as mulheres têm, em média, nível de instrução superior ao dos homens. Esses dados correspondem ao cenário nos anos de **2016 e 2017**. A segunda edição desse estudo foi publicada em 2021 com dados de **2019 e 2020** sobre essas questões e demonstra que esse quadro comparativo permanece o mesmo (IBGE, 2021a).

Segundo o IBGE (2019), no recorte intitulado **“estrutura econômica e mercado de trabalho”** no último levantamento do sobre indicadores sociais da população brasileira, publicado em 2019 e referente ao cenário de **2012 a 2018**: “as desigualdades entre os sexos são atribuídas, dentre outros fatores, à discriminação no mercado de trabalho e à divisão por gênero das atividades de afazeres domésticos e cuidados, em especial quando ausentes legislação e políticas públicas específicas para endereçar essas questões” (IBGE, 2019, p. 31). Nesse balanço geral, verificaram que, no ano de 2018, a participação das mulheres na força de trabalho foi de 52,9%, contra 72% dos homens e, em termos de rendimento, os homens ganhavam, em média, 27,1% mais que as mulheres. No estudo sobre indicadores sociais da população brasileira publicado em 2020, referente ao ano de **2019**, verificamos pouca variação dos dados, que indicaram que a participação das mulheres na força de trabalho foi de 53,7%, contra 72,5% dos homens, que, em termos de rendimento, ganhavam, em média, 29,6% mais que as mulheres (IBGE, 2020).

Essa desigualdade reflete tanto a maior participação dos homens na força de trabalho, quanto as maiores dificuldades que as mulheres enfrentam ao ingressarem e para permanecerem ocupadas. Com efeito, as mulheres estão desocupadas em maior proporção, têm menores rendimentos e estão mais sujeitas à informalidade do que os homens. (IBGE, 2019, p. 31).

2.3.2 Instituições Policiais

Nos dois estudos do IBGE sobre **“Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil”**, de 2018 e 2021, um dos indicadores de gênero recomendados pelo CMIG no domínio **“vida pública e tomada de decisão”** é a **proporção de mulheres policiais**. Os dados apontam que, em **2013**, as mulheres representavam 13,4% do efetivo ativo de todas as Polícias Militares e Cíveis do país, sendo 26,4% no que diz respeito apenas às Polícias Cíveis (IBGE, 2018). Em **2018**, a proporção de mulheres nesses casos era de 14,6% e de 27,6%, respectivamente (IBGE, 2021a, 2021b).

Identificamos pouca variação desse percentual nos dados da última **“Pesquisa Perfil das Instituições de Segurança Pública”** realizada pela Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP), publicada em 2020 com dados de **2019** sobre o perfil organizacional das Polícias Cíveis (PC), Polícias Militares (PM) e Corpos de Bombeiros Militares (CBM), instituições que compõem o Sistema Único de Segurança Pública (SUSP) do país (MINISTÉRIO..., 2020). No caso das PM e CBM, a participação feminina representava cerca de 11,24% (PM) e 12,08% (CBM) no Brasil, sendo 13,75% (PM) e 14,27% (CBM) em Alagoas. Já os dados das PC indicam que as mulheres representavam, naquele ano, 26,61% do efetivo total de servidoras/es ativas/os, sendo apenas 20,27% em Alagoas, sendo 290 (73,05%) mulheres Agentes, 84 (21,16%) Escrivãs e 23 (5,79%) Delegadas (BRASIL, 2020). Nesse caso, verificamos que a variação também é mínima se compararmos esses dados àqueles apresentados na edição anterior da **“Pesquisa Perfil das Instituições de Segurança Pública”**, publicada em 2019 com dados de **2017**, indicando que a proporção de mulheres nas PC era de 27% no país e 19,62% em Alagoas (ARAÚJO; SOARES, 2019). Vale salientar que, nessa edição de 2019, de todos os estados participantes, apenas Alagoas e Rio Grande do Norte informaram não disponibilizar assistência à saúde mental a suas/seus servidoras/es. Isso é importante de se destacar ao considerarmos a baixa representatividade das mulheres nesses espaços e os rotineiros episódios de preconceito e discriminação, que têm impactos significativos em sua saúde e qualidade de vida.

Os dados referentes ao quantitativo de servidoras/es refletem a perpetuação da hegemonia numérica masculina na Polícia Civil e nas demais Instituições de Segurança Pública do país, confirmando essas instituições como ambientes predominantemente masculinos, conforme sinalizado pela literatura nos últimos anos (BEZERRA; MINAYO; CONSTANTINO, 2013; BORGES, 2008; CAPPELLE; MELO, 2010; LARA et al., 2017; LIMA; DE CASTRO; CRUZ, 2010; SOUZA, E. R. et al., 2007).

2.4 A Teoria da Ação Planejada

Como estrutura de orientação para esse estudo, optamos pela Teoria da Ação Planejada (TAP), que surgiu como uma ampliação da Teoria da Ação Racional (TAR). Conforme destacado por Fernandes et al. (2019), Martins, Serralvo e João (2014) e Moutinho e Roazzi (2010), a TAR, desenvolvida por Fishbein por volta de 1960 e depois revista e expandida a partir da colaboração de estudiosos como Ajzen, reconhece nossa racionalidade no sentido de apontar que avaliamos os resultados de nossos comportamentos a partir das informações disponíveis e, dessa forma, decidimos por sua realização.

Portanto, considerando que o comportamento decorre de escolhas conscientes do indivíduo, os objetivos da TAR voltam-se ao interesse por prever e entender esse comportamento, bem como precisar a intenção de realizá-lo (FISHBEIN; AJZEN, 1975), considerando as variáveis atitudes (referentes à influência pessoal) e normas subjetivas (referentes à influência social) como determinantes da intenção, considerada a disposição para realizar o comportamento (FERNANDES et al., 2019; MARTINS; SERRALVO; JOÃO, 2014; MOUTINHO; ROAZZI, 2010).

A relação dessas variáveis sobre a intenção comportamental implica dizer que maior será a intenção quanto mais positivos forem os resultados das atitudes (que representam o grau de favorabilidade ou não favorabilidade) e das normas subjetivas (que representam a pressão social), ou seja, maior será a intenção comportamental quanto mais favorável for a avaliação ou julgamento sobre determinado comportamento e quando tiver a percepção de que as pessoas consideradas importantes (ou referências) aprovam realizá-lo (AJZEN, 1991; FISHBEIN; AJZEN, 1975).

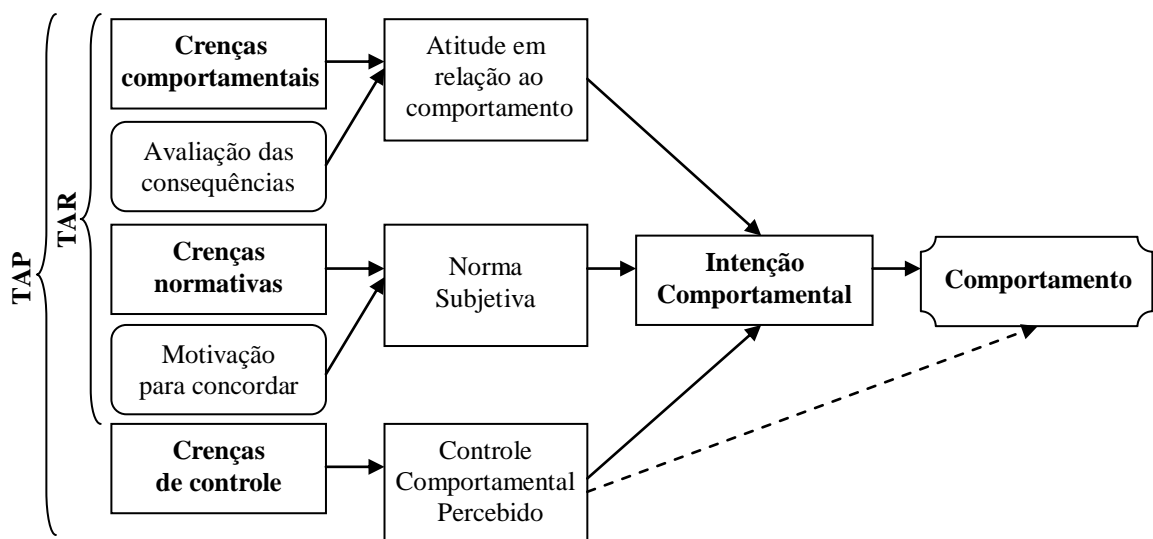
Associadas às intenções e comportamentos estão as crenças, que formam a base da estrutura conceitual da TAR, uma vez que “servem como base de informação para fazer julgamentos, avaliações e tomar decisões” e “são entendidas como subjacentes às atitudes e às normas subjetivas, o que, em última instância, as coloca como determinantes de intenções e comportamentos” (MOUTINHO; ROAZZI, 2010, p. 281). Essas crenças podem ser autogeradas (formadas a partir de observações diretas), informacionais (adquiridas indiretamente pela aceitação de informações de fontes externas, como amigos, professores e mídia) ou inferenciais (desenvolvidas por meio de inferências/deduções a partir de crenças que o indivíduo já possui). Na TAR, as crenças comportamentais associadas à avaliação (positiva ou negativa) que o indivíduo faz das consequências desse comportamento determinam as atitudes, enquanto as crenças normativas associadas à motivação do indivíduo

para concordar com os referentes determinam as normas subjetivas (FISHBEIN; AJZEN, 1975).

Apesar de uma estrutura aparentemente completa, a TAR foi alvo de questionamentos em relação ao controle do comportamento como variável de influência sobre a intenção e, em resposta a esses questionamentos, surgiu a TAP (AJZEN, 1985, 1991, 2002, 2006, 2011, 2012), que corresponde a uma expansão da TAR em virtude de adicionar a esse modelo as crenças sobre o controle, associadas ao controle comportamental percebido, que representa o grau de facilidade ou dificuldade em desempenhar determinado comportamento e que pode ser influenciado por fatores internos (como conhecimento, habilidades, competências e fortes desejos) ou externos (como tempo, oportunidade e dependência de outras pessoas), podendo influenciar o comportamento diretamente ou de forma indireta, através das intenções. A relação dessa nova variável implica dizer que será maior a probabilidade de sucesso de um comportamento quanto maior for a percepção de controle sobre ele (AJZEN, 1985, 1991, 2002, 2006, 2011, 2012; ALMEIDA, 2010; FERNANDES et al., 2019; MADDEN; ELLEN; AJZEN, 1992; MARTINS; SERRALVO; JOÃO, 2014; MOUTINHO; ROAZZI, 2010).

Portanto, conforme demonstrado na Figura 1, a intenção comportamental resulta da combinação de atitudes, normas subjetivas e controle comportamental percebido e “como regra geral, quanto mais favorável a atitude e a norma subjetiva com relação a um comportamento, e quanto maior o controle comportamental percebido, mais forte deve ser a intenção de um indivíduo de realizar o comportamento em questão” (AJZEN; ALBARRACÍN, 2007, p. 5, tradução nossa).

Figura 1 – Modelo da Teoria da Ação Racional (TAR) e Teoria da Ação Planejada (TAP).



Fonte: Elaborada pela autora. Adaptada de Fishbein e Ajzen (1975, p. 334), Ajzen (1991, p. 182), Madden, Ellen e Ajzen (1992, p. 4) e Ajzen e Albarracín (2007, p. 6).

A relevância desses três elementos, por sua vez, pode variar em diferentes situações e comportamentos (AJZEN, 1985, 1991). Moutinho e Roazzi (2010, p. 285) salientam que as duas teorias (TAR e TAP) “têm se colocado como ferramentas teórico-metodológicas que apontam relações entre variáveis e se apresentam como capazes de discutir em termos da previsibilidade a comportamentos diversos, em variados campos do conhecimento, [...], demonstrando poder preditivo significativo”.

Assim, a análise da intenção comportamental é feita a partir do desenvolvimento de dois estudos empíricos, em que o primeiro consiste no levantamento das crenças salientes a partir de entrevistas a uma amostra de indivíduos da população considerada, questionando-a sobre: “quais as vantagens e desvantagens de realizarem o determinado comportamento a ser investigado, quais as pessoas cuja opinião sobre a realização deste comportamento seria importante e o quanto eles se acham capazes de realizarem aquele comportamento” (FERNANDES et al., 2019, p. 93). O foco de análise corresponde, portanto, a “vantagens e desvantagens”, para crenças comportamentais, “pessoas ou grupos referentes”, relacionados às crenças normativas, e “capacidade de execução”, relacionado à percepção de controle. Já o segundo estudo empírico consiste na elaboração de um questionário baseado nas crenças salientes (comportamentais, normativas e de controle) evidenciadas nas entrevistas e sua aplicação a uma amostra maior e representativa da população considerada para avaliar a intenção comportamental (AJZEN, 2006; FRANCIS et al., 2004).

CAPÍTULO 3

3 ESTUDO 1 – EXPRESSÕES DO SEXISMO NO AMBIENTE DE TRABALHO: REVISÃO SISTEMÁTICA DE LITERATURA

O papel tradicional da mulher era uma sela que eu não queria usar. Os conceitos “passivo” e “obediente” arranhavam minha pele como esporas. [...] Lentamente eu levantei minha cabeça, recusei meu estado e comecei a desafiar a maneira como as coisas eram. (ANZALDÚA, 2002, p. 225, tradução nossa).

Para o desenvolvimento desse estudo, levamos em consideração o processo histórico-cultural das relações de gênero, que construiu o estereótipo do padrão da identidade feminina, a naturalização da dominação masculina sobre as mulheres e, assim, definiu os papéis sociais considerados masculinos e femininos, resultando na divisão sexual do trabalho no espaço privado (doméstico) e público. Posto isso, esse estudo concentra-se na divisão no âmbito público, o mercado de trabalho, onde as mulheres compõem um sistema de gênero que as posiciona como principais vítimas de manifestações sexistas hostis (agressivas) e benevolentes (sutis), de maneira interpessoal e institucional (BANDEIRA; BATISTA, 2002; FORMIGA, 2007; GLICK; FISKE, 1996; HIRATA; KERGOAT, 2007).

A partir dessa temática, desenvolvemos esta Revisão Sistemática de Literatura com o objetivo de identificar e analisar estudos que tratam de “expressões do sexismo no ambiente de trabalho”, buscando-se verificar e compreender: (1) *Como a produção científica tem estudado “expressões do sexismo no ambiente de trabalho”?* (2) *Quais áreas de conhecimento e países vêm estudando essa temática?* (3) *Qual a natureza dos estudos realizados?* A relevância da pesquisa se justifica em razão da necessidade de se compreender a atenção que a produção científica tem dado a expressões do sexismo associadas ao ambiente de trabalho, de modo a aprofundar a compreensão sobre o tema, nortear novas pesquisas e impulsionar o desenvolvimento de novos estudos sobre o fenômeno.

3.1 Método

Realizamos uma revisão sistemática baseada no referencial de Sampaio e Mancini (2007). Para a operacionalização deste estudo, foram inicialmente definidas as questões de pesquisa, depois foram definidas as bases de dados a serem consultadas, bem como os descritores, as estratégias de busca e os critérios de elegibilidade dos estudos.

Realizamos uma busca bibliográfica eletrônica em sete bases de dados: SciELO (*Scientific Electronic Library Online*), PePSIC (Periódicos Eletrônicos de Psicologia), LILACS (Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde), Index Psi, PsycINFO, PsycARTICLES e Web of Science a partir dos descritores com operadores booleanos organizados da seguinte maneira: (Sexismo OR Machismo OR “Discriminação de Gênero” OR “Discriminação baseada em Gênero” OR “Discriminação Sexual” OR “Desigualdade de Gênero” OR “Desigualdades de Gênero” OR “Iniquidade de Gênero” OR “Iniquidades de Gênero” OR “Relações de Gênero” OR “Violência de Gênero”) AND (“Local de Trabalho” OR “Ambiente de Trabalho” OR “Ambiente Institucional” OR “Ambiente Organizacional” OR “Ambiente Laboral” OR “Relações de Trabalho” OR “Relações Laborais”), e (*Sexism* OR *Chauvinism* OR *Machismo* OR “*Gender Discrimination*” OR “*Sexual Discrimination*” OR “*Gender Inequality*” OR “*Gender Inequity*” OR “*Gender Inequalities*” OR “*Gender Inequities*” OR “*Gender Iniquity*” OR “*Gender Iniquities*” OR “*Gender Relations*” OR “*Gender Violence*”) AND (*Workplace* OR “*Workplace Environment*” OR “*Working Environment*” OR “*Work Environment*” OR “*Institutional Environment*” OR “*Organizational Environment*” OR “*Labor Environment*” OR “*Labour Environment*” OR “*Workplace Relations*” OR “*Work Relations*” OR “*Labor Relations*” OR “*Labour Relations*”).

Os descritores foram definidos com base em expressões identificadas nos estudos levantados na etapa exploratória para fundamentação e aprofundamento no tema da pesquisa, bem como após consulta a índices / terminologias / descritores / termos de busca nos bancos de dados selecionados. Foram utilizados descritores em português e inglês por considerar que esses idiomas possibilitam uma revisão ampliada em literaturas nacional e internacional a partir dos bancos de dados selecionados e dos critérios de elegibilidade definidos.

Considerando que o interesse desta revisão é entender como a produção científica tem abordado “expressões do sexismo no ambiente de trabalho”, buscando uma análise abrangente da literatura sobre o tema, optamos por não delimitar o período de publicação dos estudos nem definir o idioma como critério de busca, minimizando o risco de excluir estudos

importantes. Portanto, foram considerados todos os estudos publicados até o mês de julho de 2019, quando as buscas foram finalizadas.

Para a pré-seleção dos estudos, foram definidos como critérios de inclusão: (1) documentos publicados em formato de artigo e (2) artigos com descritores presentes no título, resumo, palavras-chave ou assunto. Nessa etapa foram utilizados os recursos de filtro de pesquisa disponíveis nas próprias bases de dados consultadas, uma vez que todas fornecem os referidos critérios de inclusão como opção de refinamento dos dados. Os títulos pré-selecionados foram exportados das bases de dados para duas ferramentas de catalogação de artigos (Zotero e Parsifal). Nessas ferramentas alguns documentos duplicados entre as sete bases de dados foram automaticamente identificados e, então, removidos. Posteriormente, outros artigos duplicados foram removidos manualmente, após análise individualizada. Entre os demais critérios de exclusão, para seleção final dos artigos, consideramos: (1) artigos sem resumo ou indisponíveis na íntegra na internet e (2) artigos que não tratem de “expressões do sexismo no ambiente de trabalho” como foco principal. A princípio foram analisados título, resumo e palavras-chave dos artigos, recorrendo-se a leituras de outras seções para mais esclarecimentos, como introdução, metodologia e conclusão, pois “quando o título e o resumo não são esclarecedores, deve-se buscar o artigo na íntegra, para não correr o risco de deixar estudos importantes fora da revisão sistemática” (SAMPAIO; MANCINI, 2007, p. 86).

A princípio, as análises dos artigos selecionados nessa revisão foram manuais e focam na natureza dos estudos (empíricos ou teóricos), nos métodos (qualitativos, quantitativos ou mistos), nos anos de publicação e nas áreas do conhecimento a partir de dados das revistas e dos autores. Posteriormente, os resumos dos artigos foram organizados e submetidos a análises através do *software* IRAMUTEQ (*Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires*), que é um programa de uso livre para análise textual que contribui com várias possibilidades de processamento de dados qualitativos por viabilizar diferentes técnicas de processamento (CAMARGO; JUSTO, 2013, 2016, 2018; SOUZA, M. A. R. et al., 2018), como a Classificação Hierárquica Descendente (CHD – método de Reinert). Segundo Mozzato e Grzybovski (2011) e Silva e Enumo (2017), *softwares* em pesquisas qualitativas podem auxiliar na análise dos dados, reduzindo o tempo de análise e possíveis erros provocados pela subjetividade. Todavia, isso não exige a importância da interpretação dos pesquisadores. O *software* é apenas uma ferramenta de auxílio que categoriza palavras, cabendo aos pesquisadores dar significado aos resultados gerados pelo programa a partir do conjunto de textos analisados denominado *corpus*.

Nesta pesquisa, os resumos dos artigos selecionados são as unidades de textos que compõem o *corpus* de análise com a temática “expressões do sexismo no ambiente de trabalho”. As unidades de texto são organizadas em estrutura e formatação de acordo com os procedimentos de análise estabelecidos pelo IRAMUTEQ, sucedidas de linhas de comando que codificam os resumos também em estrutura e formatação definidas pelo programa. Posteriormente, numa análise padrão (*standard*), o programa divide o *corpus* em segmentos de texto e, através da análise de CHD, esses segmentos são divididos em classes em função de seus respectivos vocabulários com base em suas frequências e valores de correlação qui-quadrado (χ^2), sendo os vocabulários semelhantes entre si em uma mesma classe e diferentes dos segmentos das outras classes (CAMARGO; JUSTO, 2013, 2016, 2018; SALVIATI, 2017).

O teste qui-quadrado (χ^2) utilizado pelo programa na CHD revela a força de ligação entre as palavras e sua classe, sendo que essa força associativa é analisada quando o $\chi^2 \geq 3,84$, considerando $p < 0,05$ (nível de significância da associação da palavra com a classe) (CAMARGO; JUSTO, 2016; GOETZ et al., 2008; OLTRAMARI; CAMARGO, 2010; SALVIATI, 2017; SOUZA, M. A. R. et al., 2018).

3.1.1 Seleção dos Artigos

A primeira etapa da pesquisa – **busca de estudos nas bases de dados** a partir dos descritores definidos em português e inglês, apresentou um total de 1973 documentos (Tabela 1), dos quais 1849 resultaram da busca a partir dos descritores em inglês, representando 93,71% do total. Dos 1973 documentos, 861 foram encontrados na base PsicINFO, 786 na base Web of Science, 161 na base LILACS, 60 na base Index Psi, 54 na base PsycARTICLES, 48 na base SciELO e três na base PePSIC. Destacamos que as bases PsicINFO, Web of Science e PsycARTICLES não geraram resultados a partir dos descritores em português.

Tabela 1 – Descrição Quantitativa dos Resultados da Busca nas Bases de Dados.

Base de dados	Resultados a partir dos descritores em português	Resultados a partir dos descritores em inglês	Total por base
PsycINFO	0	861	861
Web of Science	0	786	786
LILACS	80	81	161
Index Psi	32	28	60
PsycARTICLES	0	54	54
SciELO	11	37	48
PePSIC	01	02	03
Total	124	1849	1973

Fonte: Dados da Pesquisa (2019).

Esses 1973 documentos foram submetidos aos **critérios de inclusão**, obtendo-se um total de 1164 artigos (Tabela 2), dos quais 1056 resultaram da busca a partir dos descritores em inglês, representando 90,72% do total, o que pode indicar que a maioria dos estudos ocorreu no cenário internacional. Essa primeira triagem apresentou 664 artigos da base Web of Science, 232 da base PsycINFO, 136 da base LILACS, 60 da base Index Psi, 47 da base SciELO, 22 da base PsycARTICLES e três da base PePSIC. Observamos que Web of Science se destaca com maior quantidade de artigos pré-selecionados, representando 57,04% do total.

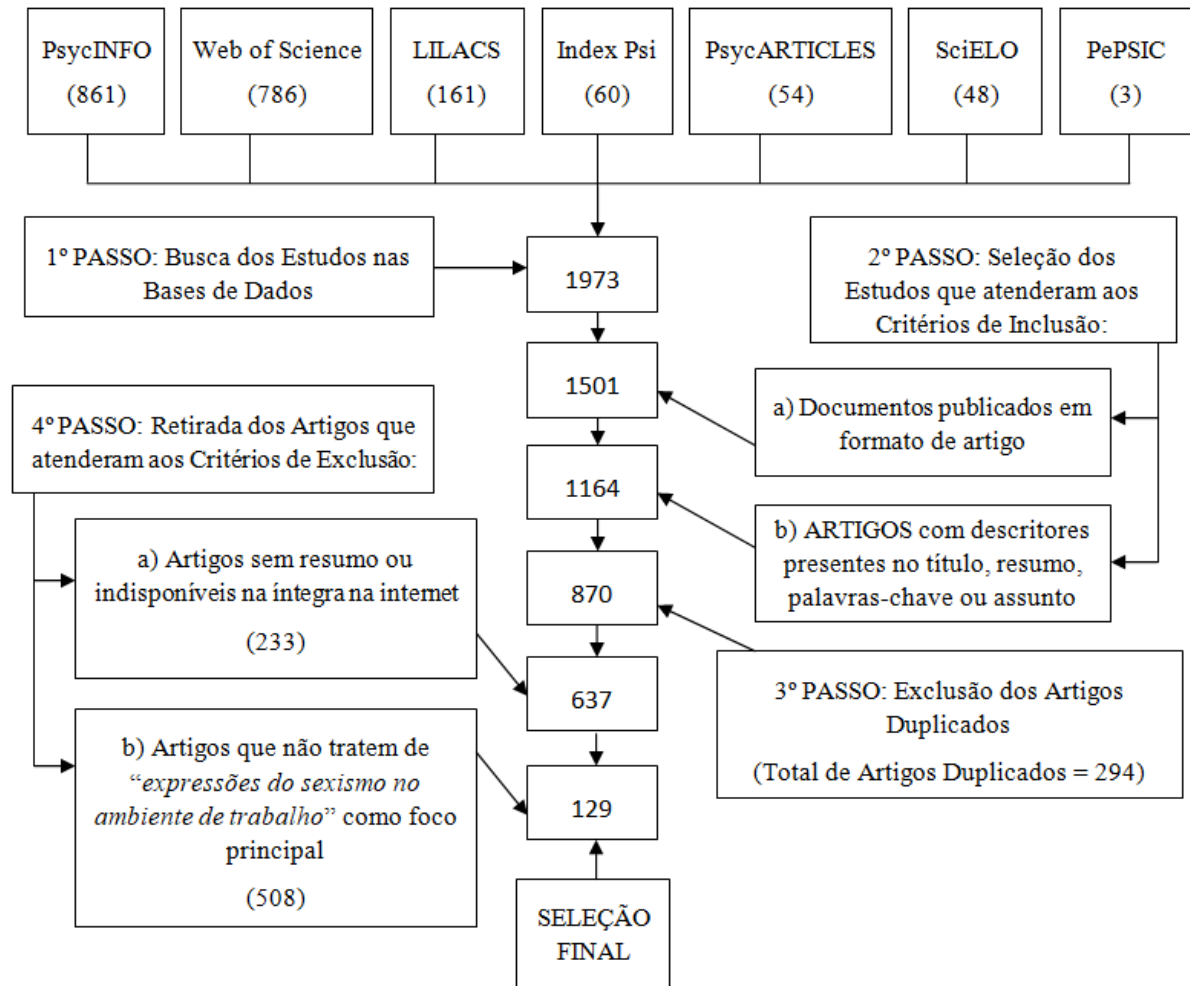
Tabela 2 – Descrição Quantitativa dos Artigos Selecionados após Critérios de Inclusão.

Base de dados	Resultado a partir dos descritores em português	Resultado a partir dos descritores em inglês	Total por base
Web of Science	0	664	664
PsycINFO	0	232	232
LILACS	65	71	136
Index Psi	32	28	60
SciELO	10	37	47
PsycARTICLES	0	22	22
PePSIC	01	02	03
Total	108	1056	1164

Fonte: Dados da Pesquisa (2019).

Dos 1164 artigos pré-selecionados após critérios de inclusão, foram excluídos 294 **títulos duplicados** e os demais (870) foram submetidos aos **critérios de exclusão**. Desses, 233 foram excluídos por não apresentarem resumo ou estarem indisponíveis na íntegra na internet e 508 foram excluídos por não tratarem de “expressões do sexismo no ambiente de trabalho” como foco principal. Portanto, obtivemos um **banco final** constituído por 129 artigos. Todas as etapas de seleção dos estudos aqui descritas foram organizadas em um fluxograma, conforme Figura 2.

Figura 2 – Fluxograma de Seleção dos Estudos.



Fonte: Dados da pesquisa (2019).

3.2 Resultados

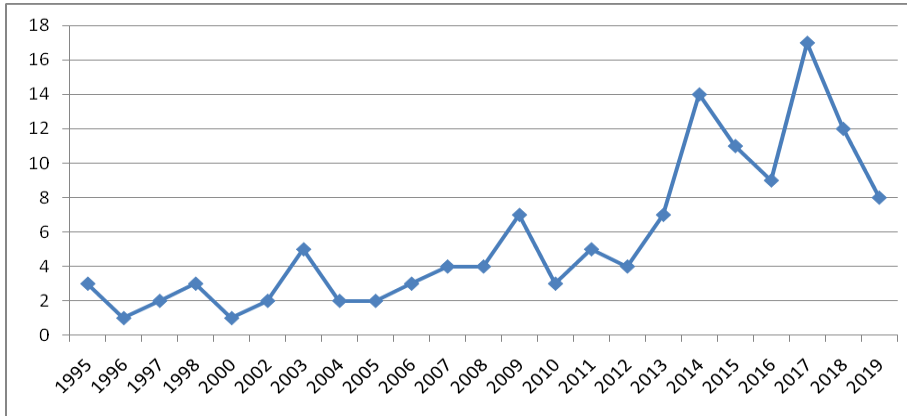
Nesta seção apresentamos, inicialmente, os resultados de análises manuais acerca dos anos, idiomas e países de publicação dos artigos, bem como os países onde os estudos foram realizados, os autores com maior número de publicações, a natureza dos estudos e as áreas do conhecimento (baseadas nas revistas e autores). Posteriormente, são apresentados os resultados da Análise de Frequência e Nuvem de Palavras e da Classificação Hierárquica Descendente (CHD) – análises realizadas a partir do *software* IRAMUTEQ.

3.2.1 Resultados e Análises Manuais

A primeira análise dos artigos selecionados revelou que trabalhos que tratam de “expressões do sexismo no ambiente de trabalho” começaram a ser publicados em 1995, não

sendo identificadas publicações nos anos de 1999 e 2001. O período de maior destaque compreende os anos de 2014 a 2019, com 14, 11, nove, 17, 12 e oito publicações, respectivamente (Figura 3), lembrando que o ano de 2019 compreende apenas artigos publicados até o mês de julho de 2019, quando as buscas foram finalizadas.

Figura 3 – Frequência de Artigos (Eixo Vertical) por Ano de Publicação (Eixo Horizontal).



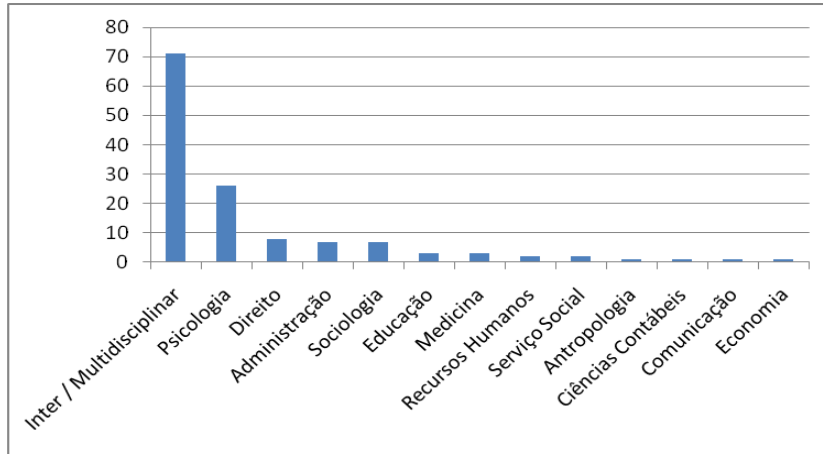
Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Com relação ao idioma, sete (5,43%) artigos foram publicados em português (sendo seis brasileiros e um de Portugal), 113 (87,6%) em inglês, sete (5,43%) em espanhol, um (0,77%) em francês e um (0,77%) em turco. Desse total, oito foram produzidos no Brasil, sendo que seis foram publicados em português e dois em inglês. Desses oito, um artigo em inglês foi publicado em revista estrangeira e os demais artigos em revistas nacionais.

A maioria dos estudos foi realizada nos Estados Unidos (EUA), havendo 61 publicações de 1995 a 2019, das quais sete foram desenvolvidas simultaneamente com outros países, como Canadá (em 1997 e 2016), China (em 2000), Austrália, Canadá e Reino Unido (em 2013), Paquistão (em 2014) e Reino Unido (em 2012 e 2016).

A análise das áreas do conhecimento e dos países que vêm estudando a temática baseou-se nas revistas (nome ou escopo) e na área acadêmica dos autores. Com relação às revistas, a maioria ($n = 71$) é inter/multidisciplinar. Nas demais revistas, as áreas identificadas foram: Psicologia ($n = 26$), Administração ($n = 7$), Sociologia ($n = 7$), Direito ($n = 8$), Educação ($n = 3$), Medicina ($n = 3$), Recursos Humanos ($n = 2$), Serviço Social ($n = 2$), Antropologia ($n = 1$), Ciências Contábeis ($n = 1$), Comunicação ($n = 1$) e Economia ($n = 1$). Ressaltamos que uma mesma revista, que possui quatro publicações, apresenta-se como sendo especificamente das áreas de Psicologia e Direito e, para discriminar o quantitativo de publicações de cada uma dessas áreas separadamente, essas quatro publicações se repetiram ao serem contabilizadas em cada área, resultando nos valores acima. Observamos que Psicologia, Direito, Administração e Sociologia são as áreas que mais se destacam (Figura 4).

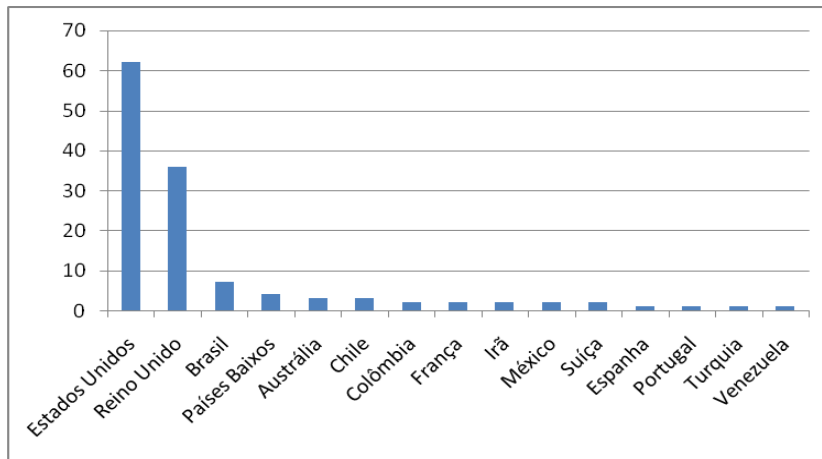
Figura 4 – Frequência de Artigos (Eixo Vertical) por Área de Publicação (Eixo Horizontal).



Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Os países que vêm publicando artigos na temática desta revisão são EUA ($n = 62$), Reino Unido ($n = 36$), Brasil ($n = 7$), Países Baixos ($n = 4$), Austrália ($n = 3$), Chile ($n = 3$), Colômbia ($n = 2$), França ($n = 2$), Irã ($n = 2$), México ($n = 2$), Suíça ($n = 2$), Espanha ($n = 1$), Portugal ($n = 1$), Turquia ($n = 1$) e Venezuela ($n = 1$). Observamos que EUA, Reino Unido e Brasil são os países que mais se destacam (Figura 5).

Figura 5 – Frequência de Artigos (Eixo Vertical) por País de Publicação (Eixo Horizontal).



Fonte: Dados da pesquisa (2019).

A Psicologia é a área acadêmica dos pesquisadores que mais investigam a temática, seguida de Administração e Sociologia. Pesquisadores dessas áreas estão presentes em 69, 23 e 18 publicações, respectivamente. A maioria dos autores é dos EUA, seguindo-se Austrália, Brasil e Reino Unido, estando presentes em 74, 11, nove e oito artigos, respectivamente. Os autores com maior número de publicações estão listados na Tabela 3, que informa seus países, bem como a quantidade e os anos das publicações:

Tabela 3 – Autores com Maior Número de Publicações.

Autores	Países	Número de publicações	Anos das publicações
WIENER, Richard L.	EUA	6	1997, 2005, 2010, 2013, 2016, 2018
CORTINA, Lilia M.	EUA	5	2011, 2012, (2) 2013, 2015
KING, Eden B.	EUA	4	2011, 2012, 2013, 2017
HASLAM, S. Alexander	Reino Unido e Austrália	3	2007, 2011, 2014
LESKINEN, Emily A.	EUA	3	2011, 2013, 2015
MORGAN, Whitney Botsford	EUA	3	2011, 2012, 2013
NGO, Hang-Yue	China	3	2003, 2009, 2015
RYAN, Michelle K.	Reino Unido e Países Baixos	3	2007, 2011, 2014
SETTLES, Isis H.	EUA	3	2012, (2) 2014

Fonte: Dados da Pesquisa (2019).

As revistas que mais se destacaram foram: *Sex Roles* (15 publicações) e *Gender, Work and Organization* (cinco publicações). A primeira (com Qualis A2) é uma revista americana que aborda tópicos como sexismo, contextos de gênero, trabalho e organizações; a segunda (com Qualis A1) é britânica e abrange pesquisas sobre o papel do gênero no ambiente de trabalho, sobre relações de gênero, organização de gênero e gênero das organizações. Essa compreensão do escopo explica o destaque dessas revistas em publicações na temática desta revisão. As revistas brasileiras presentes nesse estudo estão listadas na Tabela 4 com os dados de quantidade e ano de publicação, e país e área dos autores, bem como dados atualizados (quadriênio 2013-2016) do Qualis Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) acerca da classificação Qualis e área de conhecimento extraídos da Plataforma Sucupira (CAPES, c2016) em 16 de abril de 2020.

Tabela 4 – Dados das Revistas Brasileiras Presentes no Estudo.

Revista	Qualis	Área de conhecimento	Publicação - quantidade (ano) -	Autor	
				País	Área
▪ <i>Cadernos de Psicologia Social do Trabalho</i>	B2	Psicologia	1 (2014)	Brasil	Psicologia
▪ <i>Quaestio iuris</i>	B1	Direito	1 (2016)	Brasil	Direito
▪ <i>Revista Direito GV</i>	A1	Direito	1 (2016)	Brasil	Direito
▪ <i>Cadernos de Pesquisa</i>	A1	Educação	1 (2017)	Brasil	Sociologia
▪ <i>Holos</i>	B2	Interdisciplinar	1 (2017)	Brasil	Administração e Engenharia
▪ <i>Vibrant</i>	A1	Antropologia	1 (2017)	Brasil e EUA	Ciências Políticas e Antropologia
▪ <i>Revista Contabilidade, Gestão e Governança</i>	B1	Ciências Contábeis	1 (2018)	Brasil	Ciências Contábeis

Fonte: Dados de classificação Qualis e de área de conhecimento obtidos em consulta à Plataforma Sucupira (CAPES, c2016) em 16 de abril de 2020. Demais dados da pesquisa (2019).

Quanto à natureza dos estudos, 30 são teóricos e 99 são empíricos. Dos estudos teóricos, dois correspondem a metanálises e seis têm seção/tópico de detalhamento da metodologia de pesquisa. Dos oito artigos produzidos no Brasil, metade são estudos teóricos. No que diz respeito ao total de estudos empíricos, 63 utilizaram método quantitativo, 28 qualitativo, e oito misto (quantitativo e qualitativo). Apenas cinco estudos empíricos não apresentam seção/tópico de metodologia, sendo que todos esses são qualitativos. Vale destacar que 12 estudos aplicaram procedimentos experimentais. Questionários e entrevistas são os principais meios de coleta de dados dos estudos empíricos, sendo que as entrevistas estão presentes em 32 estudos e os questionários, em posição de destaque, são utilizados em 69 estudos, com ênfase ao uso de escalas. Desses, 11 fazem uso do Inventário de Sexismo Ambivalente, de Glick e Fiske (1996), que é uma escala de 22 itens que se subdivide em duas subescalas de 11 itens que avaliam o sexismo hostil e o benevolente cada uma.

Vale ressaltar que nem todos os resumos apresentam clareza metodológica, sendo necessários recorrer ao conteúdo do artigo para melhor compreensão. Ainda assim, algumas informações precisaram ser inferidas, pois, em alguns artigos, elas não foram explicitadas.

3.2.2 Resultados e Análises a partir do *Software* IRAMUTEQ

Para uma análise simultânea de todos os textos no IRAMUTEQ é preciso que eles constituam um *corpus* com idioma unificado. Diante disso, considerou-se o idioma inglês para a análise em virtude de o número de artigos em inglês representar 87,6% do total de artigos selecionados, além do fato de os estudos do banco final que se apresentam em língua diversa do inglês, ou seja, os artigos em português, espanhol, francês e turco, já apresentarem resumos em inglês em sua estrutura através de *abstract/summary*.

O *corpus* da temática “expressões do sexismo no ambiente de trabalho” foi formado, portanto, pelos resumos em inglês dos 129 artigos selecionados, que foram codificados como r_001 a r_129 para sua identificação no IRAMUTEQ. Para a análise textual, são consideradas apenas as formas (palavras) ativas, que são as mais importantes, ou seja, são as palavras principais encontradas no *corpus* analisado (CAMARGO; JUSTO, 2018; SALVIATI, 2017).

3.2.2.1 Análise de Frequência e Nuvem de Palavras

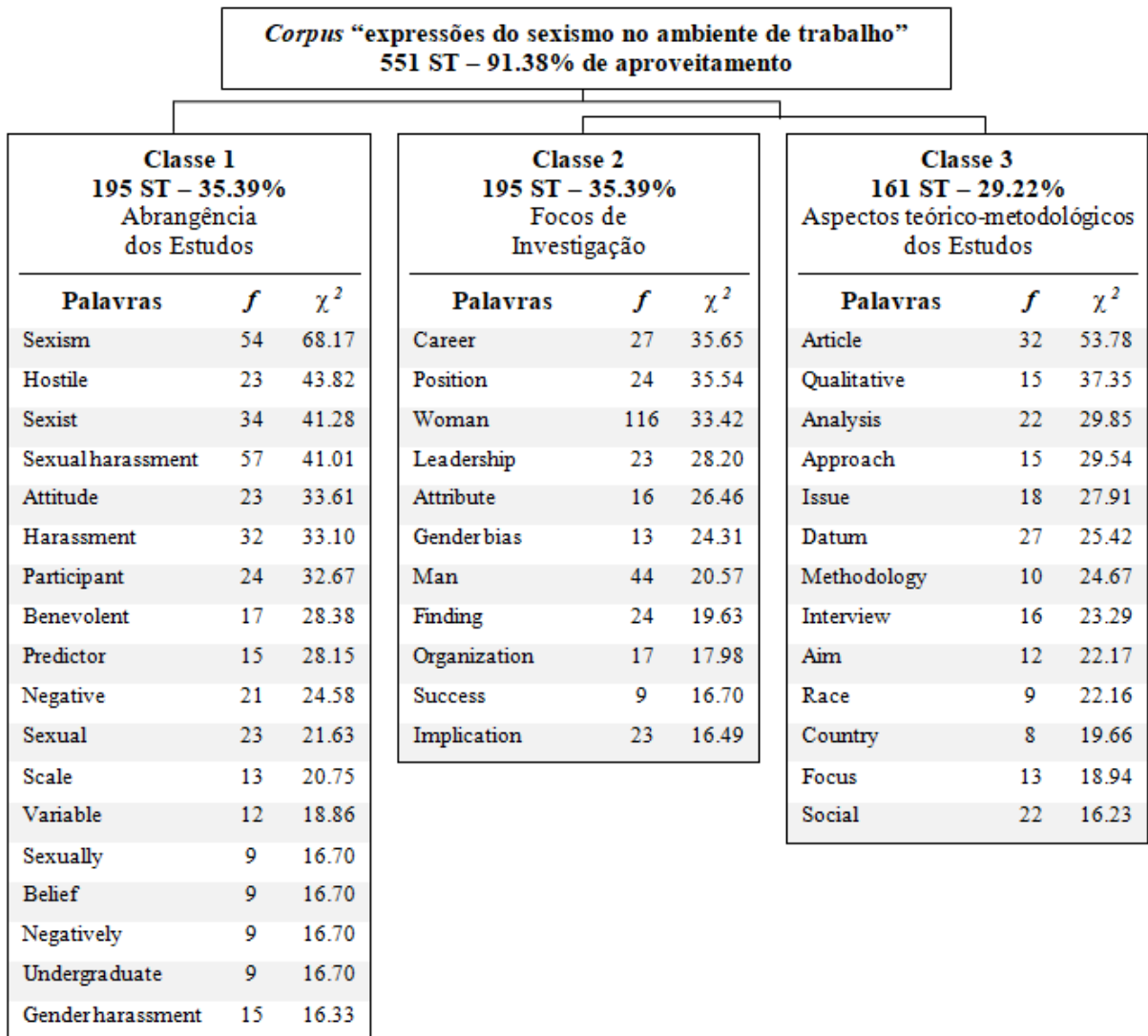
Em uma análise geral da frequência (*f*) de palavras no *corpus*, destacam-se como as 15 palavras mais frequentes: *woman* (mulher; *f* = 338), *gender* (gênero; *f* = 211), *workplace*

palavras distintas, apresentando uma frequência média de 5,91 ocorrências. Dessas palavras analisadas, 1.821 palavras aparecem apenas uma vez no *corpus*.

O conteúdo analisado foi dividido em três classes de segmentos de texto: Classes 1 e 2 com 195 ST (35.39%) cada uma e Classe 3 com 161 ST (29.22%). Um dendrograma gerado pelo *software* a partir da CHD apresenta a partição do *corpus* e a indicação do tamanho de cada classe (CAMARGO; JUSTO, 2018; SALVIATI, 2017). Nele se verifica que a 1ª partição resultou em dois *sub-corpora*, separando a Classe 1 do restante do material, que passou pela 2ª partição, gerando as Classes 2 e 3. O programa apresenta o perfil de cada classe com os dados relativos ao seu conteúdo, que está organizado em uma lista que se inicia com as palavras ativas, seguidas das palavras suplementares e posteriormente das variáveis.

Os dados gerados pela CHD (classes e vocabulários com seus valores de frequência e qui-quadrado) foram organizados em um dendrograma, conforme Figura 7, que é uma representação que possibilita visualizar as relações entre palavras dentro de cada classe (OLTRAMARI; CAMARGO, 2010). O dendrograma apresenta as partições e as classes com seus correspondentes valores de ST e alguns vocabulários, selecionados a partir dos critérios sugeridos por Camargo e Justo (2016) e utilizados por Goetz et al. (2008): vocabulários com frequência superior à média de ocorrências no *corpus* e com valor de associação à classe ($\chi^2 \geq 3,84$, sendo que, para simplificação do dendrograma, optamos por selecionar os vocabulários com menor margem de erro em termos de associação à classe, ou seja, vocabulários mais significativos e, nesse sentido, baseando-se em Goetz et al. (2008), foram consideradas as palavras com valores de qui-quadrado de até 15,36 (quatro vezes maior que o valor mínimo: 3,84), cujo nível de significância é $p < 0,0001$ nas três classes. As Classes 1 e 2 foram as mais expressivas, representando 35.39% dos ST cada uma. A Classe 1 representa o alcance da produção científica a respeito de “expressões do sexismo no ambiente de trabalho” e foi subdividida nas Classes 2 e 3, que evidenciam a relação entre o que está sendo estudado (Classe 2) e as metodologias empregadas nos estudos (Classe 3). A seguir apresentamos as descrições das classes e alguns segmentos de texto com tradução e grifo nossos.

Figura 7 – Dendrograma da CHD do *Corpus* “Expressões do Sexismo no Ambiente de Trabalho”.



Fonte: Dados da pesquisa (2019).

3.2.2.2.1 Classe 1: Abrangência dos Estudos

A **Classe 1** foi denominada “Abrangência dos Estudos” e apresenta como palavras mais significativas: *sexism* (sexismo), *hostile* (hostil) e *sexist* (sexista). O conteúdo dessa classe compreende o que os estudos abarcam como dimensões de investigação na temática “expressões do sexismo no ambiente de trabalho”, tratando de atitudes, crenças, comportamentos sexistas e manifestações do sexismo, como discriminação de gênero e discriminação sexual. Essa classe pode ser ilustrada pelos trechos apresentados no Quadro 1.

Quadro 1 – Exemplos de Segmentos de Texto Característicos da Classe 1.

Resumo	Segmento de texto
r_001	“O sentimento de pertencimento media as associações entre sexismo organizacional e saúde mental e satisfação no trabalho ”; “Além disso, o sentimento de pertença media a associação entre sexismo interpessoal e saúde mental ” (RUBIN et al. 2019, p. 267);
r_013	“Este estudo investigou <i>crenças</i> sobre discriminação de gênero em oportunidades de promoção nas organizações e sua relação com gênero e crenças ambivalentes focadas em gênero” (FEATHER; BOECKMANN, 2007, p. 31);
r_057	“O tema Discriminação Sexual e Assédio de Gênero incluía histórias sobre discriminação sexual e assédio de gênero, como comportamentos de hostilidade sexista que variam de insultos e piadas que invocam estereótipos misóginos a comportamentos de <i>bullying</i> ” (KARAMI et al., 2019, p. 1);
r_081	“Pesquisas recentes sobre assédio sexual adotaram uma abordagem cognitiva, argumentando que o assédio sexual masculino a mulheres resulta de 2 tipos de sexismo em combinação com estereótipos : [sexismo hostil e sexismo benevolente]” (BEGANY; MILBURN, 2002, p. 119);
r_113	“De acordo com a alegação da Teoria do Sexismo Ambivalente [...], as pontuações de sexismo hostil dos participantes previram classificações mais baixas de competência e capacidade de contratação da candidata” (GOOD; RUDMAN, 2010, p. 481).

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

3.2.2.2.2 Classe 2: Focos de Investigação

A **Classe 2** foi denominada “Focos de Investigação” e apresenta como palavras mais significativas: *career* (carreira), *position* (posição) e *woman* (mulher). O conteúdo dessa classe trata o sexismo também como discriminação de gênero, desigualdade de gênero e discriminação sexual e está associado ao que vem sendo estudado dentro da temática “expressões do seximo no ambiente de trabalho”, ou seja, aborda particularidades que representam essa temática. Nesse sentido, outras palavras representativas da classe que valem ser destacadas são: *gender bias* (viés de gênero), *culture* (cultura), *hierarchy* (hierarquia), *wage* (salário), *unequal* (desigual), *barrier* (barreira), *glass cliff* (penhasco de vidro), *second generation* (segunda geração), *glass ceiling* (teto de vidro), *gap* (disparidade), *gender inequality* (desigualdade de gênero) e *workplace* (local de trabalho). Os fragmentos de texto apresentados no Quadro 2 evidenciam essa classe.

Quadro 2 – Exemplos de Segmentos de Texto Característicos da Classe 2.

Resumo	Segmento de texto
r_014	“As principais desigualdades sexuais persistem no nível de gerência sênior nos salários e benefícios oferecidos a funcionários do sexo feminino e masculino e no acesso a certas ocupações e setores de emprego favorecidos” (ÖZBILGIN; WOODWARD, 2004, p. 668)
r_043	“quando as mulheres são contratadas , elas tendem a começar em posições mais baixas e/ou a ganhar salários iniciais mais baixos do que os homens. Com o tempo, a diferença entre os salários de homens e mulheres e as taxas de promoção cresce a um ritmo crescente” (ISAACS, 1995, p. 58)
r_049	“várias normas e práticas [...] constroem e mantêm a masculinidade no local de trabalho, privando oportunidades para mulheres profissionais que afetam sua ascensão a posições de liderança ”; “As constatações mostram a reprodução de uma ordem normativa de gênero por meio de [...] normas e práticas que favorecem os homens e [...] normas socioculturais que desvalorizam as mulheres em espaços públicos” (GUPTA, 2017, p. 255)
r_072	“as narrativas dos homens atribuíam a falta de mulheres em cargos de nível superior à falta de profissionalismo e comprometimento com o trabalho” (BRUMLEY, 2014, p. 217)
r_082	“ fenômeno do penhasco de vidro , no qual as mulheres são mais propensas que os homens a serem colocadas em <i>posições precárias de liderança</i> . Reações de homens e mulheres a essa forma sutil de discriminação de gênero são examinadas” (RYAN; HASLAM; POSTMES, 2007, p. 182)
r_086	“Este artigo [...] examina as principais manifestações do viés de gênero de segunda geração e como isso afeta a progressão da carreira das mulheres em posições de liderança ” (OPOKU; WILLIAMS, 2019, p. 2)

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

3.2.2.2.3 Classe 3: Aspectos teórico-metodológicos dos Estudos

A **Classe 3** foi denominada “Aspectos teórico-metodológicos dos Estudos” e as principais palavras que se relacionam a essa classe são: *article* (artigo), *qualitative* (qualitativo/a), *analysis* (análise), *approach* (abordagem), *issue* (questão), *datum* (dado) e *methodology* (metodologia). Seu conteúdo diz respeito às características metodológicas dos estudos, com apresentação da perspectiva teórica adotada, definição do objetivo, do foco e do local de realização dos estudos, descrição dos participantes e dos procedimentos e instrumentos utilizados e apontamento de resultados. Nesse sentido, outras palavras representativas da classe são: *theory* (teoria) e *study* (estudo).

Relacionadas a essas questões metodológicas (objetivos, teoria e/ou resultados alcançados), a classe também apresenta como palavras significativas: *labor relations* (relações laborais), *gender discrimination* (discriminação de gênero) e *gender relations* (relações de gênero), bem como *labor* (trabalho) e *working environment* (ambiente de trabalho). Observamos, ainda, que as palavras *qualitative* (qualitativo/a) e *interview* (entrevista) também são palavras de destaque, com valores de associação elevados ($\chi^2 = 37,35$ e $\chi^2 = 23,29$, respectivamente), e correspondem, portanto, a um importante método de coleta de dados dos trabalhos referentes à temática estudada.

É interessante destacar que as palavras *mother* (mãe), *officer* (policial) e *police* (polícia) também se apresentam como palavras significativas da classe, sendo que as duas últimas apresentam maiores valores de associação – ambas com $\chi^2 = 13,33$. As três palavras também se apresentam em segmentos de texto associadas aos objetivos, à teoria e/ou aos resultados alcançados. Essa classe pode ser ilustrada pelos recortes textuais apresentados no Quadro 3.

Quadro 3 – Exemplos de Segmentos de Texto Característicos da Classe 3.

Resumo	Segmento de texto
r_002	“Com base em uma análise qualitativa , a partir dos dados empíricos [...], o artigo tem como objetivo demonstrar que a discriminação de gênero no trabalho ainda é uma realidade vivenciada pelas mulheres nas relações laborais ” (MATOS; CIRINO, 2016, p. 1955)
r_008	“O retorno das mães ao <i>trabalho</i> após o parto é amplamente reconhecido como uma etapa fundamental no estabelecimento de acordos de emprego que as prejudiquem a longo prazo” (YERKES et al., 2017, p. 476)
r_050	“O objetivo deste estudo foi analisar as relações de gênero no contexto de trabalho das policiais militares de um Batalhão da Polícia Militar (BPM)”; “Foi utilizada a metodologia de estudo de caso qualitativo , sendo que foram realizadas entrevistas , com roteiro semiestruturado ” (LARA et al., 2017, p. 56)
r_078	“as relações no local de trabalho baseadas no entendimento tradicional dos papeis de gênero continuam impedindo o potencial das mulheres de prosperar como policiais” (GRIPP; ZALUAR, 2017, p. 1)

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

3.3 Discussão

Os resultados desse estudo nos permitiram compreender de que maneira os sexismo no ambiente de trabalho vem sendo estudado na literatura e quais são os principais elementos relacionados a esse fenômeno, em uma percepção mais ampla (abrangência dos estudos) ou mais específica (focos de investigação). Nessa seção discutimos os resultados relacionados às Análises Manuais, à Análise de Frequência e Nuvem de Palavras e à Análise de Classificação Hierárquica Descendente (CHD).

3.3.1 Sobre Análises Manuais

Os resultados apontam que as publicações compreendem o período de 1995 a 2019 e foram predominantemente produzidas na área da Psicologia, que se destaca como área específica das revistas e área acadêmica dos pesquisadores, mostrando-se, portanto, bastante relevante nessa temática, ampliando o conhecimento com importantes contribuições

principalmente no contexto internacional, onde é mais expressiva, destacando-se os EUA como o país que mais estuda essa temática. Todavia, é importante destacar que outras áreas do conhecimento são identificadas nas revistas e na formação acadêmica dos pesquisadores, demonstrando que o tema é de interesse multidisciplinar. Também verificamos que as produções nacionais compreendem estudos teórico-práticos em diferentes áreas, porém são escassas, indicando que o fenômeno no contexto local merece mais atenção.

3.3.2 Sobre Análise de Frequência e Nuvem de Palavras

Nas palavras de maior importância e representatividade no *corpus* “expressões do sexismo no ambiente de trabalho”, com base na frequência, já é possível identificar a temática da revisão. Os resultados dessa análise indicam expressões que abordam a *temática* (sexismo, ambiente de trabalho), *representações do sexismo* (como atitude, discriminação, iniquidade de gênero, violência, assédio, comportamento, hostil, benevolente), os *elementos sociais relacionados ao fenômeno* (como mulher, homem, organização, trabalhador/a), o *contexto de desenvolvimento dos estudos* (emprego, carreira, papel, relacionamento, posição) e a *estrutura de investigação* (artigos, teoria, questão, dados, resultados, entrevistas). Portanto, os resultados demonstram um resumo do estudo, abrangendo variados elementos que representam a temática.

3.3.3 Sobre Análise de Classificação Hierárquica Descendente (CHD)

Na **Classe 1**, o sexismo é abordado em sua forma interpessoal e institucional e há ênfase em seu caráter ambivalente, conforme proposto por Glick e Fiske (1996). Nesse contexto, destacamos que três resumos informam utilizar como instrumento de pesquisa o “Inventário de Sexismo Ambivalente” elaborado por esses autores, e os segmentos de texto com menção ao uso desse inventário estão associados a esta classe, cujos estudos se voltam à compreensão do sexismo benevolente ou do sexismo hostil ou de ambos, também tratados por alguns autores como sexismo moderno, para se referir ao benevolente, e sexismo flagrante, para se referir ao hostil (CORTINA et al., 2013; WATKINS et al., 2006).

Os artigos também tratam do sexismo como assédio de gênero e apontam forte relação com o assédio sexual, apresentando-o como resultado da discriminação contra as mulheres. Nesse sentido, os artigos ainda destacam a relação desses fenômenos com a objetificação sexual (*sexual objectification*) e tratam do impacto negativo do sexismo na satisfação no

trabalho (*job satisfaction*) e na saúde mental (*mental health*) – ou sofrimento psicológico, das trabalhadoras.

Na **Classe 2**, os resultados indicam que os estudos estão mais focados no sexismo institucional, considerando a observação desse fenômeno em termos de contratação, desigualdade salarial e estrutura organizacional, tratando de posições, benefícios, promoções e progressões de carreira. Nesse contexto, o viés de gênero de segunda geração, termo amplamente abordado por Opoku e Williams (2019) (r_086), corresponde a um viés de gênero implícito, referente a barreiras sutis e “invisíveis” para as mulheres e que surgem “das práticas culturais e estruturais existentes no local de trabalho, bem como dos padrões normativos de interação baseados em gênero” (OPOKU; WILLIAMS, 2019, p. 3, tradução nossa), sendo um tipo de discriminação não intencional e que pode ser inconsciente, diferentemente do viés de gênero de primeira geração, que é uma discriminação explícita. Sobre isso, destacam-se os conceitos de *teto de vidro* (*glass ceiling*) e *penhasco de vidro* (*glass cliff*), que também correspondem a essas barreiras invisíveis às progressões de carreira das mulheres, conforme discutido por Bell, McLaughlin e Sequeira (2002) (r_022), Bruckmüller et al. (2014) (r_016), Masser e Abrams (2004) (r_083), Meza Martínez (2018) (r_044), Ryan, Haslam e Postmes (2007) (r_082) e Ryan et al. (2011) (r_105).

Ainda ressaltamos o estudo das relações entre discriminação, assédio e teto de vidro de Bell, McLaughlin e Sequeira (2002, p. 66, tradução nossa) (r_022), que argumentam “que muitos dos fatores que impedem as mulheres de ocupar cargos executivos e gerenciais também fomentam o assédio sexual”. Os resultados dessa classe enfatizam a figura da mulher como vítima do sexismo, enquanto homens e organizações se destacam como figuras ativas nesse fenômeno, que favorece os homens e desvaloriza as mulheres. Isso corrobora com o que foi levantado na etapa exploratória, que enfatizou o sexismo como preconceito e discriminação fundamentalmente associado à vitimização das mulheres.

Na **Classe 3**, os resultados demonstram que os artigos se preocupam com uma estrutura de investigação bem elaborada, explicitando, nessas questões metodológicas, termos que representam a temática em sentido amplo, como “discriminação de gênero” e “ambiente de trabalho”, também sendo identificadas como representativas da classe questões específicas relacionadas à maternidade e ao ambiente policial.

Os estudos de Yerkes et al. (2017) (r_008), Verniers e Vala (2018) (r_062) e Alparslan, Bozkurt e Özgöz (2015) (r_079), por exemplo, abordam a dificuldade enfrentada pelas mulheres no local de trabalho a partir da discriminação relacionada à **maternidade**. Os estudos de Carmen et al. (2007) (r_069), Gripp e Zaluar (2017) (r_078) e Lara et al. (2017)

(r_050), por sua vez, tratam da **discriminação contra mulheres policiais no ambiente de trabalho**, sendo que o primeiro estudo citado foi produzido nos EUA a respeito de uma Polícia local e os demais foram produzidos no Brasil acerca da Polícia Militar do Rio de Janeiro e do Paraná, respectivamente. Além desses, um quarto artigo (DICK, 2013) (r_103), que teve um segmento de texto associado à Classe 3 pelas características metodológicas, estuda **expressões do sexismo no ambiente policial** e foi produzido na Inglaterra com mulheres de uma Polícia local objetivando analisar diferentes interpretações de experiências ou práticas como sexistas ou não sexistas, sendo que esse estudo foi mais fortemente associado à Classe 1 (Abrangência dos Estudos) por focar na análise da dualidade interpretativa do sexismo como experiência objetiva ou subjetiva.

Nesse contexto de **discriminação contra mulheres policiais no ambiente de trabalho**, também identificamos o estudo de Czarniawska (2006) (r_027) – cujos segmentos de texto estão associados às Classes 2 e 3. Esse estudo trata dessa temática a partir da ficção como método de coleta de dados, utilizando literatura e cinema de ficção policial como material de estudo. Todavia, essa especificação de estudo relacionado a mulheres policiais não consta no resumo, mas em um tópico do desenvolvimento do artigo intitulado “*policewomen*” (mulheres policiais), ou seja, o resumo não apresenta as palavras *officer* (policial) e *police* (polícia), da Classe 3, nem de outra maneira cita o contexto policial, que só é identificado no desenvolvimento do artigo após análise individualizada.

CAPÍTULO 4

4 ESTUDO 2 – CRENÇAS SOBRE A INTENÇÃO FEMININA DE COMBATER O SEXISMO NO AMBIENTE DE TRABALHO POLICIAL

*Mesmo quando o caminho está nominalmente aberto – quando nada impede que uma mulher seja médica, advogada, funcionária pública –, são muitos, imagino eu, os fantasmas e obstáculos pelo caminho. Penso que é muito bom e importante discuti-los e defini-los, pois só assim é possível dividir o trabalho, resolver as dificuldades. Mas, além disso, também é necessário discutir as metas e os fins pelos quais lutamos, pelos quais **combatemos** esses obstáculos tremendos. Não podemos achar que essas metas estão dadas; precisam ser questionadas e examinadas constantemente. (WOOLF, 1942/2019, p. 18, grifo nosso).*

Acerca do sexismo no ambiente de trabalho, especialmente em ambientes considerados tipicamente masculinos, como instituições policiais, consideramos importante compreender esse fenômeno do ponto de vista das mulheres e identificar os fatores que podem influenciar uma postura feminina ativa (de combate) na busca de solução para o problema. “Considerando a prevalência social de condutas agressivas [...] ou que sejam potencialmente prejudiciais aos indivíduos”, como o sexismo no ambiente de trabalho, “o estudo científico dos comportamentos e sua intencionalidade se mostra relevante” (FERNANDES et al., 2019, p. 93).

Posto isso, esta pesquisa compreende o primeiro dos dois estudos empíricos propostos pela TAP no estudo da intenção comportamental, buscando, inicialmente, verificar *como as mulheres percebem o sexismo no ambiente de trabalho policial*, instigando a discutir, averiguar e responder: *quais crenças estão na base da intenção feminina de combater o sexismo no ambiente de trabalho policial?* Portanto, o objetivo é verificar experiências sexistas com ênfase em evidenciar as crenças salientes de natureza comportamental, normativa e de controle relativas à intenção comportamental feminina de combater o sexismo no ambiente de trabalho policial, de modo a levantar resultados que poderão basear o desenvolvimento de outras pesquisas, como o segundo estudo empírico proposto pela TAP conforme explicitado no Capítulo 2. Portanto, essa pesquisa trata de um assunto de interesse multidisciplinar e discutir sobre o sexismo no modelo da TAP pode despertar interesse sobre o tema e auxiliar a sociedade a melhor compreendê-lo; pode, portanto, despertar maior interesse científico, político e social sobre a temática, representando uma contribuição teórica significativa que poderá subsidiar e motivar novas pesquisas, políticas públicas e transformações positivas nas relações sociais.

4.1 Método

Esta seção apresenta a descrição detalhada dos aspectos gerais da pesquisa, trazendo o perfil organizacional a partir de breve descrição da Polícia Civil de Alagoas e dados do efetivo de policiais da instituição para compreendermos o contexto onde a pesquisa foi realizada. Posteriormente, são apresentados os aspectos éticos da pesquisa, bem como a descrição das participantes, do instrumento de coleta de dados, dos procedimentos e da análise de dados.

4.1.1 Aspectos Gerais da Pesquisa

Este estudo foi realizado com Mulheres Policiais Civas do Estado de Alagoas e consiste em pesquisa empírica qualitativa de natureza exploratória. Inicialmente, para subsidiar o desenvolvimento desta pesquisa, consideramos importante compreender a composição da Polícia Civil de Alagoas a partir do quadro quantitativo de servidoras/es distribuídas/os por sexo.

Posto isso, solicitamos à Supervisão Executiva de Valorização de Pessoas da Polícia Civil de Alagoas (SEVP/PCAL), mediante autorização do Delegado Geral, acesso ao quantitativo vigente de Policiais Civas (Delegadas/os, Agentes e Escrivãs/ães), com dados de distribuição quantitativa de homens e mulheres de acordo com: (a) o ano de ingresso na instituição; (b) o cargo; (c) o desempenho em função gratificada; (d) a situação ativa ou inativa (aposentadas/os) e; (e) a lotação em Delegacia (atividade-fim) e outros (atividade-meio). Posteriormente, foram realizadas entrevistas semiestruturadas individuais como procedimento de coleta de dados junto às servidoras.

4.1.1.1 Perfil da Polícia Civil de Alagoas

A Polícia Civil do Estado de Alagoas (PC/AL), criada em 1975, é um órgão da Administração Pública Direta subordinada à Secretaria de Estado da Segurança Pública (SESP), não é vinculada às Perícias Criminais Oficiais, tem autonomia administrativa e gerencial, é composta por Delegadas/os, Agentes e Escrivãs/ães de Polícia e tem por finalidade as funções de Polícia Judiciária e a apuração de infrações penais não militares, conforme dispõe a Lei nº 3.437/1975 e alterações, que compõem o Estatuto da Polícia Civil

do Estado de Alagoas (ALAGOAS, 1975; HISTÓRIA..., c2020). Quanto à sua estrutura, há cargos previstos em legislações anteriores que estão em extinção e, assim, os servidores passaram a se enquadrar nas atividades de Agentes e Escrivãs/ães de Polícia. Portanto, Delegadas/os, Agentes e Escrivãs/ães de Polícia são os cargos que compõem a estrutura atual da PC/AL, de acordo com a Lei nº 6.276/2001 e alterações, como a Lei nº 6.788/2006 (ALAGOAS, 2001, 2006). Em sua história, 20 pessoas estiveram à frente da PC/AL no cargo de Delegada/o Geral, sendo 19 homens e 1 mulher, Aurení Santos Moreno, de 01/04/1991 a 08/07/1991 (EX-DELEGADOS..., c2020).

A Supervisão Executiva de Valorização de Pessoas da Polícia Civil de Alagoas (SEVP/PCAL) forneceu para este estudo dados institucionais atualizados até 01º de outubro de 2019 (ver Anexo C), que indicam que o quadro total de servidoras/es policiais **inativas/os** (aposentadas/os) da PC/AL era de 316 servidoras/es, composto por 262 (82,91%) homens e 54 (17,09%) mulheres, sendo 35 mulheres (64,81%) Agentes, 16 (29,63%) Escrivãs e 3 (5,56%) Delegadas. Para esse levantamento, foram contabilizados os últimos 10 anos. Já o quadro total de servidoras/es policiais **ativas/os** da PC/AL era de 1947, sendo 1595 (81,92%) Agentes, 223 (11,45%) Escrivãs/ães e 129 (6,63%) Delegadas/os. Desse total, havia 1553 (79,76%) homens e 394 (20,24%) mulheres, sendo 289 mulheres (73,35% do quadro feminino) Agentes, 82 (20,81%) Escrivãs e 23 (5,84%) Delegadas.

Do total de servidoras/es ativas/os: a) 1395 (71,65%) exerciam atividade-fim (lotadas/os em Delegacias), 479 (24,60%) exerciam atividade-meio e 73 (3,75%) estavam afastadas/os aguardando aposentadoria, e b) 209 (10,73%) ingressaram na instituição de 1975 a 1991, 1367 (70,21%) ingressaram de 1992 a 2013 e 371 (19,06%) ingressaram de 2014 a 01/10/2019, quando foi encerrado o levantamento. Vale salientar que a variação entre esses dados e os apresentados no Capítulo 1 referentes à “Pesquisa Perfil das Instituições de Segurança Pública” deve considerar baixa e novos ingressos de servidoras/es.

Dados do efetivo da ativa da PC/AL atualizados em março/2021 foram publicados pelo Anuário Brasileiro de Segurança Pública (BUENO; LIMA, 2021), indicando um total de 1748 policiais ativas/os, sendo 1415 (80,95%) Agentes, 213 (12,19%) Escrivãs/ães e 120 (6,86%) Delegadas/os, sem especificação dos dados por sexo.

4.1.2 Aspectos Éticos da Pesquisa

O estudo tem autorização da Delegacia Geral da Polícia Civil de Alagoas (DGPC/AL) e, atendendo às Resoluções nº 466/12 e 510/16, do Conselho Nacional de Saúde (BRASIL, 2013b, 2016), também foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Alagoas (CEP/UFAL), com Certificado de Apresentação para Apreciação Ética (CAAE) nº 16287319.8.0000.5013 e Parecer de nº 3.517.166 (ver Anexos A e B).

As voluntárias assinaram um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), através do qual elas autorizaram sua participação e manifestaram o entendimento dos aspectos de investigação da pesquisa, atendendo às Resoluções nº 466/12 e 510/16 (BRASIL, 2013b, 2016). Em todas as entrevistas foi reiterado o que consta no TCLE, como o objetivo do estudo e a garantia de anonimato e sigilo das informações. Quaisquer limitações das participantes foram respeitadas e seus nomes foram dissociados de suas respostas na pesquisa. Portanto, não há divulgação da identidade das participantes de nenhuma maneira. Os materiais e informações resultantes das pesquisas foram utilizados somente para este estudo, cujos resultados não serão utilizados para obtenção de qualquer vantagem indevida. Os riscos e benefícios e demais questões éticas referentes ao desenvolvimento desse estudo estão devidamente detalhados no TCLE (ver Apêndice A).

4.1.3 Participantes

A metodologia se baseou no Manual da TAP, de Francis et al. (2004), que define as questões específicas para o levantamento das crenças salientes e recomenda o número de 25 participantes para as entrevistas, ao passo que salienta que esse número pode ser ajustado até que a saturação dos dados seja atingida, quando as respostas se repetem e, portanto, nova entrevista não acrescenta novos dados ao que já se conhece (ao que já foi levantado) sobre o fenômeno investigado (THIRY-CHERQUES, 2009). Desse modo, seguimos a recomendação de Francis et al. (2004) e o critério de saturação conforme Thiry-Cherques (2009), adotando o número base de 25 entrevistas e atingindo e confirmando a saturação após mais 4 entrevistas. Nesse estudo, portanto, a amostra foi composta por 29 Mulheres Policiais Cíveis do Estado de Alagoas (sendo 14 agentes, nove escrivãs e seis delegadas), selecionadas pelo método de amostragem não probabilística por conveniência, quando foram convidadas a participar e orientadas quanto ao objetivo do estudo.

Os critérios de inclusão foram: ser mulher, ser policial civil e aceitar participar da pesquisa; os critérios de exclusão foram: não ter disponibilidade de tempo para participar da pesquisa e estar de licença médica ou em tratamento por algum tipo de transtorno mental no período da coleta de dados que pudesse interferir nos resultados da pesquisa.

4.1.3.1 Perfil das Participantes

Para composição do perfil da amostra, foram avaliados faixa etária, cor/raça, estado civil, filhos e escolaridade, além de *dados funcionais* como ano de ingresso na instituição, cargo/função, desempenho em função gratificada e lotação em delegacia (atividade-fim) e outros (atividade-meio). A Tabela 5 apresenta os dados informados pelas participantes.

Tabela 5 – Perfil das Participantes.

Dados	Variáveis	Referências	n	Referências	n	Total
Gerais	Faixa etária:	De 25 a 34 anos	5	De 45 a 54 anos	10	29
		De 35 a 44 anos	11	Acima de 54 anos	3	
	Cor/Raça:	Branca	15	Parda	10	29
		Negra	4			
	Estado civil:	Solteira	8	União estável	2	29
		Casada	11	Divorciada	8	
Filhos:	Sim	18	Não	11	29	
Escolaridade	Ensino médio	3	Ensino superior completo	7	29	
	Ensino superior incompleto	1	Pós-Graduação	18		
Funcionais	Ano de ingresso:	1988	1	2003	1	29
		1991	1	2004	1	
		1992	3	2014	12	
		1993	1	2018	1	
		2002	8			
	Cargo/Função:	Delegada	6	Agente/Escrivã	1	29
		Escrivã/Escrivã	9	Agente/Agente	13	
Função gratificada:	Sim	20	Não	9	29	
Atividade:	Fim	16	Fim e Meio	13	29	

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Verificamos que a amostra foi formada por mulheres policiais civis na faixa etária entre 25 e 64 anos, identificando-se como brancas, pardas ou negras, sendo solteiras, casadas, em união estável ou divorciadas, com ou sem filhos, e com formação em nível médio, superior completo ou incompleto, ou pós-graduação. A maioria: está na faixa de 35 a 44 anos (37,93%), estando em segundo lugar a faixa de 45 a 54 anos (34,48%); identifica-se como branca (51,72%), seguida de parda (34,48%); é casada (37,93%), seguida de solteira ou divorciada (em igual número nestes casos, equivalente a 27,59%); têm filhos (62,07%); e têm pós-graduação completa (62,07%).

Quanto aos dados funcionais, a amostra foi formada por policiais que ingressaram na instituição no período de 1988 a 2018, ocupam os cargos de delegada, escrivã (atuando como escrivã) e agente (em função de agente ou de escrivã), com ou sem histórico de desempenho em função gratificada e com histórico de atuação em delegacias e atividades administrativas ou somente em delegacias. A maioria: ingressou nos anos de 2014 (41,38%) e 2002 (27,59%), que compreendem os últimos concursos; é agente desempenhando as funções inerentes ao cargo (44,83%); têm ou já teve função gratificada referente a direção, gerência, chefia, supervisão ou coordenação (68,97%); e trabalhou somente em delegacias (atividades-fim) (55,17%), havendo pequena diferença para o quantitativo daquelas que tiveram as duas experiências, ou seja, que já trabalharam em atividade-fim (atividade policial) e atividade-meio (atividade administrativa/burocrática) (44,83%).

4.1.4 Instrumento

O instrumento aplicado nessa etapa contempla um roteiro de entrevista semiestruturada individual (ver Apêndice B) ajustado após aplicação de um instrumento-piloto, importante para verificar a clareza das questões e obter sugestões de melhoria, permitindo os ajustes necessários de estrutura e conteúdo para definição de um instrumento final apto a levantar as informações pretendidas junto à amostra do estudo (FRANCIS et al., 2004; GONZALEZ, 2016).

O instrumento utilizado consiste, primeiramente, em um roteiro de perguntas norteadoras do estudo, iniciando com questões abertas específicas ao tema para aprofundar a caracterização da amostra no que diz respeito à vivência do sexismo no ambiente de trabalho. Essas perguntas visaram abordar a compreensão das participantes com relação ao termo sexismo bem como a percepção delas acerca do sexismo no ambiente de trabalho policial e as experiências sexistas próprias ou de colegas no ambiente de trabalho e, desse modo, introduzir o assunto na entrevista de modo que as participantes refletissem sobre o tema antes das perguntas abertas específicas ao levantamento das crenças.

O instrumento seguiu com as questões com foco nas crenças que estão na base da intenção feminina de combater o sexismo no ambiente de trabalho policial, buscando evidenciar: a) as vantagens e desvantagens de desempenhar esse comportamento, b) as pessoas e/ou grupos sociais que apoiariam ou reprovavam o desempenho desse comportamento, e c) as facilidades e dificuldades de desempenhar esse comportamento, de modo a identificar, respectivamente, a) as crenças comportamentais salientes, que

correspondem às atitudes, b) os referentes salientes, que correspondem às normas subjetivas, e c) as crenças de controle salientes, que correspondem ao controle comportamental percebido (FRANCIS et al., 2004; MOUTINHO; ROAZZI, 2010).

Posteriormente, seguiram-se perguntas adicionais para aprofundamento das experiências sexistas que, por ventura, tenham passado despercebidas pelas participantes no início das entrevistas. A elaboração das questões levou em consideração o que foi levantado na etapa exploratória e o conhecimento produzido no Estudo 1 para compreensão de manifestações do sexismo hostil e benevolente, interpessoal e institucional no ambiente de trabalho. Essas questões empregaram alguns termos específicos e vieram após o levantamento das crenças para que não influenciassem nas respostas das participantes em relação aos pontos positivos ou negativos das crenças sobre o combate ao sexismo. O instrumento finalizou com questões referentes ao levantamento de dados sociodemográficos das participantes.

4.1.5 Procedimentos

Todas as participantes assinaram o TCLE e as entrevistas foram realizadas individualmente e em horário e ambiente adequados a um procedimento tranquilo e sem interrupções. Algumas entrevistas foram agendadas e outras foram espontâneas. Elas ocorreram no local de trabalho ou em outro espaço definido em comum acordo. Ainda foi solicitado autorização para gravar o áudio das entrevistas para facilitar a execução dessa etapa e posterior análise dos discursos e todas as participantes autorizaram a gravação. As entrevistas ocorreram no período de 29 de julho a 2 de setembro do ano de 2020 e tiveram duração média de 35 minutos e 39 segundos, sendo que a mais extensa durou cerca de 55 minutos e 48 segundos e a mais breve durou cerca de 20 minutos e 23 segundos.

Das 29 entrevistas, 11 foram realizadas por telefone e, desse total, 6 assinaram o TCLE pessoalmente e as demais receberam uma via digitalizada do documento, o qual elas imprimiram, assinaram e devolveram também de maneira digitalizada. As entrevistas por telefone ocorreram em virtude de as participantes: (a) terem solicitado distanciamento devido à pandemia da Covid-19; (b) terem solicitado esse meio pela facilidade do processo, evitando deslocamento ou; (c) terem entrado em contato por telefone manifestando disponibilidade imediata, para a realização da entrevista naquela ocasião, não dispor de tempo suficiente ao deslocamento da entrevistadora e/ou da participante para entrevista pessoalmente. Vale ressaltar que em todos os contatos pessoais foram adotadas as medidas necessárias de prevenção à Covid-19, como distanciamento seguro e uso de máscaras e álcool gel.

4.1.6 Análise de Dados

Após conclusão das entrevistas, os áudios foram transcritos na íntegra, depois foram organizados e analisados manualmente e através do *software* IRAMUTEQ (*Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires*), que é um programa de uso livre para análise de dados qualitativos que passou a ser utilizado no Brasil no ano de 2013, iniciando com pesquisas de representações sociais e estendendo-se a outras áreas posteriormente, contribuindo com variadas formas de processamento de dados a partir de diferentes técnicas de processamento (CAMARGO; JUSTO, 2013, 2016, 2018; SOUZA, M. A. R. et al., 2018).

Para as análises, foram consideradas apenas as palavras mais importantes do *corpus*, denominadas formas ativas. Após transcrição das entrevistas e sua adequação para o *corpus* textual, o IRAMUTEQ contribuiu, inicialmente, com Análise de Frequência e Nuvem de Palavras, que é uma análise gerada pelo IRAMUTEQ que permite o agrupamento e, portanto, uma rápida visualização das palavras mais importantes e representativas do *corpus* com base na frequência, apresentando as palavras de maior frequência em tamanhos maiores e mais centralizadas (CAMARGO; JUSTO, 2018; SALVIATI, 2017).

Posteriormente, para uma análise mais profunda do material textual, submetemos os dados a uma análise de Classificação Hierárquica Descendente (CHD – método de Reinert), que é uma das mais importantes do IRAMUTEQ. Ao inserir o *corpus* no programa, ele o divide em segmentos de texto (ST), que, através da CHD, são divididos em classes, agrupando vocabulários semelhantes em uma mesma classe, diferentes dos vocabulários dos ST das outras classes. Portanto, há um maior detalhamento dos dados analisados, uma vez que é feita uma análise lexical e apresentação de classes lexicais, com vocabulários específicos e segmentos de textos nos quais esses vocabulários estão inseridos. Então, a partir das classes de vocabulário, é possível inferir quais ideias o *corpus* textual deseja transmitir (CAMARGO; JUSTO, 2013, 2016, 2018; SALVIATI, 2017).

Na CHD, a força de associação da palavra à classe é indicada pelo qui-quadrado (χ^2), considerando, para análise, $\chi^2 \geq 3,84$ e $p < 0,05$ (nível de significância da associação da palavra com a classe). Portanto, quanto maior o valor do qui-quadrado, mais significativo é o vocabulário para a classe e, conseqüentemente, menor é a margem de erro de associação (CAMARGO; JUSTO, 2016; GOETZ et al., 2008; OLTRAMARI; CAMARGO, 2010; SALVIATI, 2017; SOUZA, M. A. R. et al., 2018).

4.2 Resultados

Apresentamos, nesta seção, a análise objetiva das questões respondidas em relação ao número de participantes, os resultados a partir de análises via *software* IRAMUTEQ (Análises de Frequência, Nuvem de Palavras e Classificação Hierárquica Descendente) e posterior detalhamento das crenças comportamentais, normativas e de controle salientes levantadas nas entrevistas.

4.2.1 Análise Objetiva das Questões Respondidas em Relação ao Número de Participantes

A maioria das participantes ($n = 16$) não conhecia ou não compreendia o termo sexismo. Entre aquelas que responderam uma compreensão adequada ao termo, sete tinham dúvidas e o restante mostrou segurança na explicação. Todas concordaram que as policiais são e/ou já foram tratadas de maneira diferente pelo fato de serem mulheres no ambiente policial, todas informaram ter conhecimento de outras colegas já terem sido vítimas desse tratamento diferenciado e todas relataram alguns exemplos de como isso pode se manifestar na instituição.

Com relação à experiência pessoal, apenas três disseram não ter sido vítimas de tratamento diferenciado no ambiente de trabalho. É importante destacar que, entre as 26 participantes que se reconheceram vítimas, 18 responderam positivamente no início da entrevista (ao serem questionadas sobre já terem sido tratadas de maneira diferente dos colegas), outras oito responderam negativamente a essa questão, mas depois se manifestaram vítimas nas perguntas seguintes (quando se lembraram de situações ao serem questionadas sobre como o tratamento diferenciado pode se manifestar na polícia ou sobre terem sido desrespeitadas, desqualificadas, vítimas de piadas ou alvo de proteção ou ajuda diferenciada).

Com relação às questões específicas ao levantamento das crenças acerca da intenção comportamental, todas as participantes manifestaram sua compreensão sobre “combater o sexismo no ambiente de trabalho policial”, todas identificaram perfil de quem não combateria o sexismo e todas responderam o que elas acreditam que poderia dificultar a adoção desse comportamento. Nas demais questões, apenas uma não soube informar o que facilitaria; uma disse não identificar vantagem; duas disseram não perceber desvantagem; uma não identificou perfil de quem combateria o sexismo; uma não soube informar quem aprovaria o combate ao sexismo; e duas não informaram quem desaprovava a adoção desse comportamento, sendo que uma disse não identificar quem poderia desaprovar e a outra preferiu não responder.

Com relação às demais questões, 26 informaram ter ouvido ou tomado conhecimento de piadas às policiais; 15 informaram que elas e/ou colegas já receberam proteção ou ajuda diferenciada pelo fato de serem mulheres, sendo que sete manifestaram acreditar que esse tratamento é positivo, não o percebendo como discriminação; 24 acreditam que há mais dificuldade para as mulheres receberem promoções ou assumirem posições de liderança em comparação aos homens e 21 acreditam que há sexismo relacionado à maternidade na instituição, sendo que duas acreditam que o sexismo pode se manifestar de forma positiva e negativa, três identificam apenas o sexismo como positivo (favorável às mulheres, no sentido de proteção), e as demais acreditam que o sexismo é prejudicial às policiais, sendo que, nesse sentido, duas acreditam que o sexismo parte das próprias mães policiais.

4.2.2 Resultados e Análises a partir do *Software* IRAMUTEQ

As 29 entrevistas transcritas e formatadas foram codificadas como ind_01 a ind_29 para sua identificação no IRAMUTEQ e consequente identificação dos segmentos de texto que serão apresentados a seguir. As 29 entrevistas na íntegra correspondem às unidades de texto que constituem o *corpus* de análise intitulado “experiências sexistas e crenças sobre a intenção feminina de combater o sexismo no ambiente de trabalho policial”, permitindo identificação e agrupamento de experiências sexistas e crenças comportamentais, normativas e de controle salientes a partir dos discursos das participantes.

4.2.2.1 Análise de Frequência e Nuvem de Palavras

Entre as formas ativas que apresentam maior frequência (f) no *corpus* “experiências sexistas e crenças sobre a intenção feminina de combater o sexismo no ambiente de trabalho policial” e que são mais representativas da temática aqui abordada, destacam-se: mulher ($f = 1355$), homem ($f = 561$), policial ($f = 548$), sexismo ($f = 520$), pessoa ($f = 481$), polícia ($f = 352$), colega ($f = 287$), situação ($f = 237$), questão ($f = 206$), relação ($f = 202$), trabalho ($f = 179$), ambiente policial ($f = 170$), diferente ($f = 158$), instituição ($f = 153$), comentário ($f = 148$) e combate ($f = 145$).

Essas e outras palavras mais frequentes podem ser melhor visualizadas através da nuvem de palavras. A Figura 8 corresponde à nuvem de palavras do *corpus* desse estudo e, conforme proposto por Salviati (2017), reduzimos o número de palavras na análise para uma melhor visualização, selecionando as formas com maior frequência e mais inter-relacionadas.

Figura 9 – Nuvem de palavras do *Corpus* “Compreensão do Termo Sexismo” com Configurações.



Fonte: Dados da pesquisa (2020).

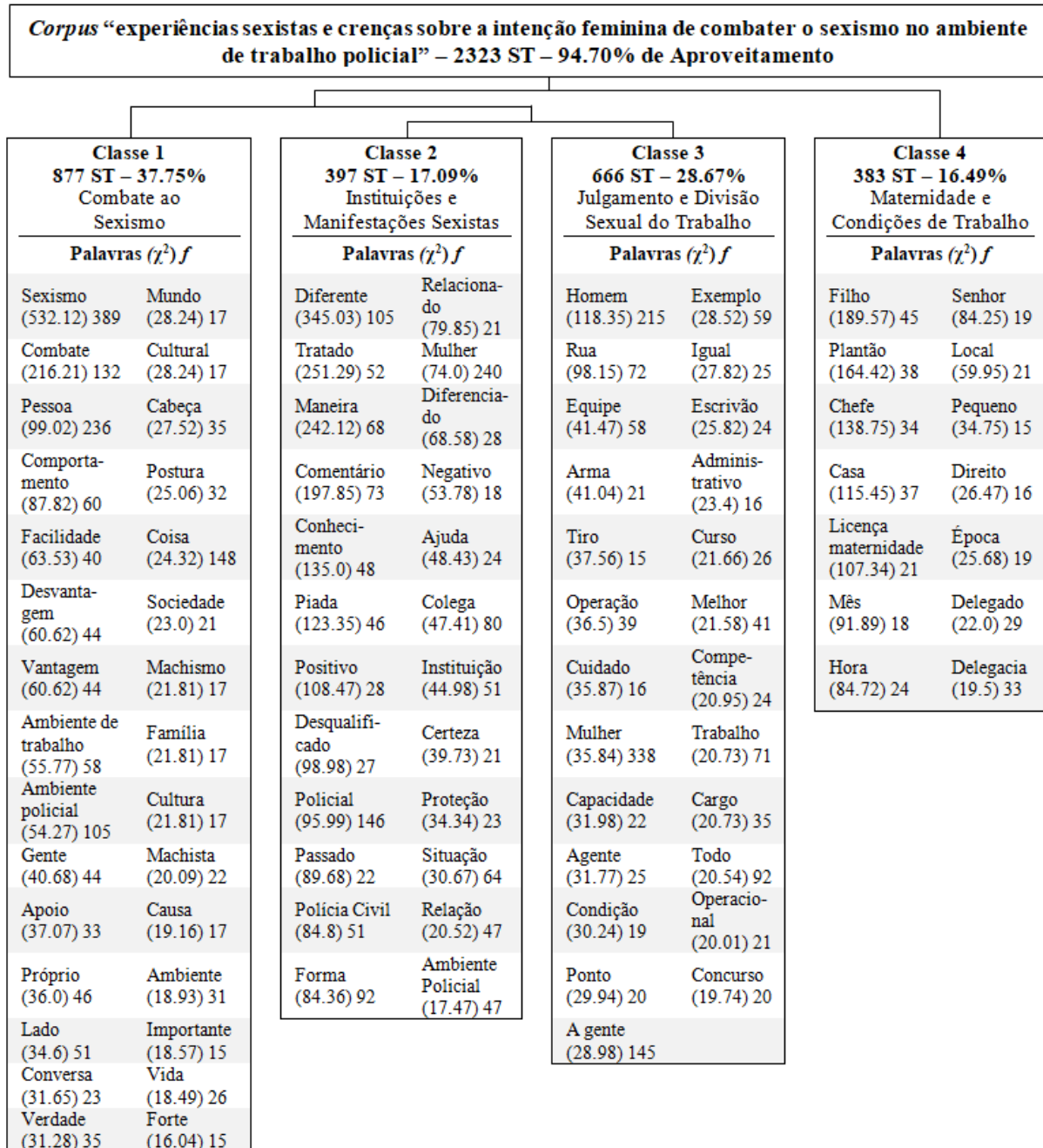
4.2.2.2 Análise de Classificação Hierárquica Descendente (CHD)

A partir da CHD, o *corpus* foi dividido em 2.453 ST, dos quais 2.323 foram retidos, representando um aproveitamento de 94.70%. Esse valor é bem expressivo, considerando que devem ser retidos no mínimo 75% de ST para a CHD ser considerada adequada à análise (CAMARGO; JUSTO, 2018). Houve 85.938 ocorrências, que é o número total de palavras do *corpus*. Desse total, foram identificadas 5.474 palavras distintas, representando, portanto, uma frequência média de 15,7 ocorrências. Dessas palavras analisadas, 1.193 aparecem apenas uma vez. O conteúdo analisado foi dividido em quatro classes de segmentos de texto: Classe 1 com 877 ST (37.75%), Classe 2 com 397 ST (17.09%), Classe 3 com 666 ST (28.67%) e Classe 4 com 383 ST (16.49%). Na composição das classes, a 1ª partição resultou em dois *sub-corpora* separando a Classe 4 do restante do material. A 2ª partição deu origem à Classe 1 e a última partição, portanto, resultou nas Classes 2 e 3.

A Figura 10 representa o dendrograma da CHD do *corpus* analisado, demonstrando as partições, as classes e seus vocabulários (acompanhados dos correspondentes valores de qui-quadrado e frequência média), permitindo, assim, visualizar as relações entre as palavras dentro de cada classe (CAMARGO; JUSTO, 2018; OLTRAMARI; CAMARGO, 2010; SALVIATI, 2017). Para a seleção dos vocabulários, consideramos os critérios sugeridos por Camargo e Justo (2016) e aplicados por Goetz et al. (2008), ou seja: vocabulários com frequência superior à média de ocorrências no *corpus* e com valor de associação à classe ($\chi^2 \geq 3,84$), e, para simplificar o dendrograma, selecionamos os vocabulários com menor margem de erro (nível de significância $p < 0,0001$), como Goetz et al. (2008), considerando as

palavras mais significativas com valores de qui-quadrado de até 15,36 (quatro vezes maior que o valor mínimo).

Figura 10 – Dendrograma da CHD do *Corpus* “Experiências Sexistas e Crenças sobre a Intenção Feminina de Combater o Sexismo no Ambiente de Trabalho Policial”.



Fonte: Dados da pesquisa (2020).

4.2.2.2.1 Classe 1: Combate ao Sexismo

A **Classe 1** foi a mais expressiva, representando 37.75% dos ST. Ela foi denominada “Combate ao Sexismo” e apresenta como palavras mais significativas: *sexismo, combate, pessoa, comportamento, facilidade, desvantagem, vantagem, ambiente de trabalho, ambiente policial, gente e apoio*. Seu conteúdo trata, basicamente, da percepção das participantes acerca do sexismo no ambiente policial, de sua compreensão sobre combater esse fenômeno no ambiente de trabalho e de suas crenças comportamentais, normativas e de controle positivas e negativas relacionadas a essa intenção comportamental.

As participantes reconhecem o sexismo no ambiente policial, narram alguns exemplos e dificuldades dessas situações e alegam que combater o sexismo seria se impor (trabalhando bem, executando o que lhe cabe e mostrando sua capacidade), quebrar estereótipos, respeitar a todos, valorizar as mulheres, conscientizar sobre o assunto, qualificar-se, interagir com os colegas e exigir seus direitos. Conforme explicitado a seguir, percebemos que as participantes ainda associaram esses fatores a vantagens e facilidades que elas acreditam estar relacionadas ao comportamento de combate. Nesse sentido, alguns trechos representativos da classe são:

É um sexismo que, em alguns casos é escancarado, declarado, em outros casos é praticado sem que as pessoas percebam, é como se aquilo fosse normal [...], e é esse o perigo do preconceito, do sexismo, da violência de gênero, é você perceber essa normalidade no comportamento de algumas pessoas como se isso fosse perfeitamente aceitável. [...] Se você está em um ambiente cercado por outros homens e alguém faz uma pergunta e a sua resposta, embora seja a resposta correta, não foi aceita, não foi recebida, não foi valorizada como deveria ter sido, por quê? (ind_15);

Eu acredito que combater o sexismo no ambiente de trabalho é uma mudança institucional, [...], mas eu também acho que tem que ser uma postura pessoal, de a mulher não aceitar ser vista assim, porque muitas mulheres na polícia acreditam que não podem fazer tal serviço porque são mulheres, e eu acho que não é bem por aí e acho que a gente tem buscar essa mudança da instituição, individualmente, e a instituição, também, por outro lado, tem que dar essa oportunidade para que as grandes mulheres que a gente tem apareçam (ind_27);

Para você impor, como mulher, os seus propósitos e as suas ideias e ser ouvida e entendida e eles executarem aquilo que você fala, você tem que mostrar 10 vezes mais competência do que qualquer homem, então eu tinha que me investir de todo um processo, de uma competência exacerbada, de um estudo exacerbado, de tudo maior [...] para poder ser melhor compreendida e aceita por eles, porque é basicamente um mundo masculino. [...] você vê você dar uma ideia numa mesa e ninguém falar nada, aí vem um homem e dá a mesma ideia. [...] Aí um vira e faz: “Isso mesmo!” Aí sua vontade é de gritar: “Como assim? Se eu acabei de dizer isso?” [...] E é muito difícil para um estado culturalmente de coronelismo aceitar mulheres em espaços de poder. [...] Então, qual é o papel que se espera de uma mulher em um espaço de poder? Que ela seja passiva, que ela seja o mais invisível possível, porque se ela aparece um pouco, essa mulher já sofre represálias (ind_25).

Sobre as **crenças positivas**, há uma ênfase na importância e na eficácia do combate ao sexismo como forma de cessar esse fenômeno, permitindo as policiais mostrarem sua capacidade e competência e conscientizarem a todos sobre o assunto, mudando cabeça e comportamentos sexistas de modo a conquistar espaço feminino em um ambiente predominantemente masculino, expandir as conquistas a todas as policiais, incentivar mais oportunidades de trabalho e acesso a posições de liderança às mulheres na instituição, romper estereótipos negativos atribuídos às policiais, atrair mais mulheres à atividade policial e promover respeito e igualdade entre os colegas, além de auto-estima, inclusão, valorização e motivação das mulheres, bem como um ambiente de trabalho mais sadio e equilibrado e um serviço mais eficiente. Para tanto, as policiais acreditam poder contar com o apoio do sindicato, de colegas de trabalho, familiares, amigos e, de modo geral, pessoas que tenham o mesmo pensamento e postura contra o sexismo, sejam homens ou mulheres, embora haja uma ênfase à figura feminina. O apoio da sociedade e da instituição figurou como um dos pontos mais importantes para facilitar o combate ao sexismo. A valorização das mulheres, citada como vantagem do combate, também se apresentou como facilitador para o desempenho desse comportamento. Outros facilitadores compreendem uma criação/educação em desacordo com a cultura sexista, mais debate e divulgação sobre o assunto, mais treinamento e capacitação para as policiais, padronização das atividades policiais, adequação do ordenamento jurídico, mais integração entre os sexos nas atividades e união entre os colegas, além de as mulheres saberem se impor, denunciarem casos de sexismo, assumirem posições de liderança e aceitarem e desempenharem as responsabilidades que lhes cabem enquanto policiais. Isso pode ser observado nos seguintes segmentos de texto:

Seria importante combater o sexismo porque você deixaria de fomentar o preconceito que existe na cabeça das pessoas, de que mulher tem que ficar no escritório e homem tem que ir para a rua, e outros tipos de preconceito: “mulher não sabe atirar”, “mulher não tem força para prender um bandido”, esse tipo de coisa, e apenas combatendo isso é que a gente pode mudar a cabeça das pessoas, e isso seria bom (ind_04);

O apoio para o combate ao sexismo pode partir dos colegas de trabalho, independentemente que seja homem ou mulher, independentemente do sexo, basta você não concordar com aquela atitude negativa que você vai combater junto com a pessoa que está se sentindo discriminada. É você estar compactuando do mesmo pensamento e se colocar no lugar do outro (ind_21);

O que poderia facilitar o combate ao sexismo seria mais divulgação sobre o assunto, sobre o tema, seja audiovisual, sejam panfletos, seja o pessoal fazer esse tipo de trabalho que você está fazendo, que faz você pensar realmente sobre o assunto de uma forma diferente, porque poucas pessoas falam sobre esse tema dentro do ambiente de trabalho e, quando falam, é porque aconteceu realmente algo com uma delas (ind_16).

Em relação às **crenças negativas**, a ênfase está na visibilidade negativa e na retaliação que as policiais podem sofrer ao adotarem esse comportamento de combate ao sexismo no ambiente de trabalho, que também podem levar as policiais a passarem por novas manifestações sexistas, estereótipos desqualificadores, discursos negativos, descrédito, perda de energia e ambiente de trabalho desequilibrado. No combate ao sexismo, as participantes acreditam que não teriam apoio de superiores hierárquicos, outros colegas de trabalho, familiares, amigos e, de modo geral, pessoas que sejam a favor do sexismo, sejam homens ou mulheres, embora haja uma ênfase à figura masculina. A falta de apoio social, institucional e do Estado figurou entre os principais fatores que podem dificultar a adoção desse comportamento. Outros fatores são uma criação/educação/vivência de acordo com a cultura sexista, ambiente predominantemente masculino, regras/parâmetros de rotina de trabalho sexistas, omissão institucional e do Estado sobre casos de sexismo, medo de retaliação e da visibilidade negativa, falta de oportunidades e restrição de acesso às mulheres a posições de liderança, o comodismo e o sexismo das próprias policiais, poucos treinamentos policiais para mulheres, baixa interação entre os sexos nas atividades policiais, desavenças/conflitos e opiniões contrárias, incompreensão dos colegas, desvalorização feminina, sobrecarga de trabalho, falta de estrutura no ambiente de trabalho reservada às mulheres, falta de campanhas para conscientização do assunto e a não aceitação das atividades policiais pelas mulheres. Essas questões podem ser observadas nos seguintes trechos:

Talvez a desvantagem de combater o sexismo no ambiente de trabalho policial seja algum tipo de preconceito com aquela pessoa que adote esse comportamento, de querer meio que escantear a pessoa, colocar ela de lado, dizer: “Olha para aquela policial, quer ser a feminista, a que combate as coisas”, e acaba que pode ser deixada de lado, ser meio escanteada (ind_12);

Quem não apoiaria são aquelas pessoas retrógradas, que o machismo tomou conta lá atrás, que vem de herança, aí não vão gostar nunca, até porque é um passo a mais que a mulher vai dar e o homem, [...] no fundo, tem muito medo da competitividade da mulher (ind_18);

O que dificultaria essa postura de combate ao sexismo seria o medo, o medo de exposição, o medo de retaliação, com certeza. No caso de retaliação, no ambiente policial a gente sabe que pode acontecer transferência, colocar a policial em um lugar que ela não queira ir, picuinha, pirraça, qualquer coisa que possa prejudicar, que possa punir, na verdade (ind_07).

4.2.2.2.2 Classe 2: Instituições e Manifestações Sexistas

A **Classe 2**, por sua vez, foi responsável por 17.09% dos ST. Ela foi denominada “Instituições e Manifestações Sexistas” e as principais palavras associadas são: *diferente*,

tratado, maneira, comentário, conhecimento, piada, positivo, desqualificado, policial, passado e Polícia Civil. O conteúdo dessa classe trata principalmente das variadas formas pelas quais as policiais sofreram/sofrem o sexismo no ambiente de trabalho. Nesse caso, elas se reconhecem como vítimas do sexismo e/ou identificam colegas nessa situação, por ações praticadas pessoalmente ou via redes sociais, por Policiais Cíveis e/ou por pessoas externas à instituição, como Policiais Militares. Nesse contexto, outras palavras representativas da classe são: *ajuda, colega, instituição, proteção, linda, assédio, elogio, constrangida, tratamento, Corpo de Bombeiros Militar, Polícia Militar, militar, preferência e redes sociais.*

As manifestações sexistas correspondem, por exemplo, a piadas e comentários desqualificadores que inferiorizam ou sexualizam as policiais, acabando por constrangê-las. O constrangimento também é apontado a partir de elogios que objetificam a mulher, uma vez que se relacionam aos atributos físicos e não à competência. Nesse contexto, ressaltamos que o assédio também é citado como exemplo de manifestação sexista no ambiente policial, praticada por pessoas de dentro e de fora da instituição. As questões aqui discutidas podem ser observadas nos seguintes trechos:

Eu já escutei umas piadinhas dizendo que “Fulana é boa”, que “Fulana apenas está ali porque fica com não sei quem”. Não sabe nem se é verdade, mas já diz isso. E tipo: “Fulana é gostosa”. Já escutei várias coisas de outras colegas. Geralmente essas piadinhas têm a conotação sexual (ind_09);

Sobre a mulher policial, quando eu entrei [na instituição], minha mãe sempre dizia: “Cuidado, porque os policiais acham que a mulher policial é vulgar, que é para sexo, [...] não vão lhe respeitar”. [...] minha mãe dizia isso e quando eu entrei, eu senti isso também. Eu não senti na pele, mas eu vi pelas conversas. [...] Os comentários que eu geralmente escuto sobre a mulher policial são mais negativos, é mais a conotação da parte do sexo, é como se a mulher fosse apenas para o sexo, eu ouço muito isso, já ouvi muito, hoje não tanto, mas ainda acontece (ind_02);

Uma colega policial civil foi realmente assediada e isso gerou um problema muito grande na época, na instituição, porque ela levou o caso à direção. Simplesmente o dito cujo deu em cima dela de forma bem baixa e ela se sentiu ofendida e levou o caso até a direção. Foi um assédio horrível. A consequência dessa ação dela, de ter levado o caso à direção, foi ela sair da instituição. Ela foi transferida (ind_16).

No caso de sexismo por pessoas externas à instituição, há relatos, por exemplo, de mulheres policiais civis que se sentiram ignoradas, assediadas e desrespeitadas por policiais militares no ambiente de trabalho. *Ignoradas* quando os militares deixam de se reportar a elas (mesmo elas estando mais acessíveis em relação aos colegas) para se reportarem aos homens para tratar das ocorrências policiais. *Assediadas* quando recebem cantadas durante uma atuação policial. *Desrespeitadas* quando as questionam e invalidam as informações prestadas

e decisões tomadas por elas, julgando que seu conhecimento técnico está equivocada, o que, segundo as participantes, eles não fariam se fosse um homem que estivesse na posição delas.

Diante dos variados casos de sexismo, as policiais descreveram diferentes reações, como ignorar, afastar-se, conversar, discutir, denunciar. Um dos exemplos de reação observado nos relatos descreve uma ocorrência em que os envolvidos sacaram suas armas durante uma briga em virtude de assédio. Isso indica que, em virtude da especificidade da profissão, que envolve arma de fogo, o desequilíbrio nas relações laborais pode motivar o uso inadequado do equipamento, pondo em risco a vida dos envolvidos e de quem estiver presente.

Vale salientar que, apesar de abordarmos o sexismo no âmbito da Polícia Civil, ainda emergiram relatos de manifestações sexistas nas corporações da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar contra servidoras dos referidos órgãos, demonstrando espontânea associação da temática com essas instituições.

As manifestações sexistas referidas até o momento correspondem ao sexismo hostil, mas elas também podem ocorrer em sua forma benevolente através de proteção e ajuda às policiais em virtude de serem mulheres. Segundo os relatos das participantes, a proteção e ajuda às policiais acontece mais em atividades operacionais pelo julgamento da fragilidade feminina e de menor capacidade técnica das mulheres. Essa questão da capacidade é pontuada como possível reflexo de sexismo institucional, que oferece menos treinamento e capacitação às policiais. Todavia, a falta de interesse feminino nos cursos de aperfeiçoamento também é apontada como possível influência sobre o menor grau de capacidade técnica das policiais em comparação aos homens. Desse modo, compreendemos porque ofertar mais treinamento e capacitação às mulheres foi apontado como facilitador do combate ao sexismo, enquanto o comodismo das policiais e a sua falta de treinamento e capacitação foram citados entre os fatores que dificultam o comportamento de combate. Algumas policiais afirmaram que se sentem seguras e preparadas às atividades operacionais e, portanto, não reconhecem como necessária a proteção dos colegas. Outros discursos, por sua vez, demonstram reconhecer a necessidade de aprimoramento operacional feminino e encaram a proteção como traço positivo entre os colegas. O sexismo institucional também foi associado à preferência pelo homem em prejuízo da mulher policial no sentido de privá-la de oportunidades de trabalho e acesso a promoção. Diante do exposto, a classe também pode ser ilustrada pelos seguintes trechos:

Já escutei piadinhas associadas às mulheres policiais, apenas esse tipo de piada mesmo: “Fulana é gostosa”, [...] essas besteiras. Agora mesmo teve uma policial militar que foi desrespeitada, outra mulher do Corpo de Bombeiros Militar também foi desrespeitada, que rolaram uns prints falando da pessoa. Soube até que isso aconteceu também com uma colega policial civil (ind_05);

Tenho conhecimento de outras colegas receberem esse tipo de proteção ou alguma outra forma de tratamento diferenciado por serem mulheres, sempre tem, mas tem mulheres que não se incomodam e até acham bom, porque se sentem protegidas. Eu não, eu não gosto, eu, particularmente, não aceito bem, não recebo de bom grado esse tipo de tratamento, mas tem colega que sim, porque de alguma maneira acha que, realmente, por ser mulher, é assim, mas eu não acho. Mas isso é comum onde tiver mulher trabalhando, principalmente se for na rua (ind_11);

Já ouvi comentários sobre algumas preferências, como relacionadas à promoção entre os delegados e as delegadas por atividade, por merecimento; uma mulher estava próxima de ser promovida, mas veio um homem que estava abaixo e passou à frente (ind_14).

4.2.2.2.3 Classe 3: Julgamento e Divisão Sexual do Trabalho

A **Classe 3** foi a segunda mais expressiva, sendo responsável por 28.67% dos ST. Ela foi denominada “Julgamento e Divisão Sexual do Trabalho” e as principais palavras relacionadas são: *homem, rua, equipe, arma, tiro, operação, cuidado, mulher, capacidade, agente e condição*. Seu conteúdo retrata o julgamento à aparência das policiais e à sua capacidade de atuação e como isso se reflete na estrutura organizacional (composição das equipes e distribuição das atividades). Nesse sentido, outras palavras significativas da classe são: *igual, roupa, escritã(o), competente, investigação, administrativo, operacional, concurso, frágil, credibilidade, habilidade, diferença, perigoso, ostensivo, atividade, grupo, burocrático, decotada, técnica, barreira, treinamento, espaço e força*. Essa classe aborda, basicamente, alvos de julgamento e divisão das atividades. Nesse aspecto, destacamos a questão da competência das policiais, por exemplo, que, segundo as participantes, é frequentemente questionada ou julgada inferior e, assim, elas se sentem testadas e desafiadas e comprovar que são capazes e merecedoras da profissão. Nesse sentido, também há questionamentos sobre a competência de mulheres em posições de liderança. Essa configuração pode ser ilustrada pelos seguintes trechos:

Relacionam muito a atividade policial a uma atividade mais masculina, e é uma atividade que pode ser desempenhada independentemente do sexo, homem e mulher, mas a população, em geral, ainda rotula que polícia é lugar de homem. Eu acho que a maioria das pessoas ainda encara essa profissão policial como se fosse uma profissão masculina, porque associam que polícia tem que ter força física, eu acho que é isso (ind_28);

Eu acho que [...] realmente existe essa visão de que a mulher seja mais frágil, que ela não atenda melhor, que ela não sirva, a visão mesmo de que, talvez, a gente não manuseie uma arma, aí vem nesse sentido o desgaste que eu acho que o homem não tem, porque parece que a gente tem que estar provando, mostrando, [...] parece que a gente tem que provar, então há um desgaste maior, porque é uma prova. Eu me sinto testada o tempo todo a mostrar a competência no que eu faço (ind_24);

De certa forma, para a mulher é muito mais difícil, então você tem que se destacar não apenas para assumir algum cargo, mas também para mostrar, você como mulher, mostrar para si mesma do que você é capaz, de conquistar o espaço que você quiser. Mas eu acho que é bem mais difícil para a mulher do que para o homem (ind_29).

Com relação à aparência, os relatos das participantes abordam a liberdade, em regra, na escolha das vestimentas para o local de trabalho, sendo discutido que algumas policiais optam por fardamento em busca de credibilidade e que outras roupas utilizadas pelas policiais acabam sendo alvos de julgamento, no sentido de que as vestimentas podem objetificá-las ou interferir no desempenho das atividades policiais. Os seguintes trechos representam as questões aqui abordadas:

Mesmo na função de escrivã, nós temos contato com bandido e bandido não vai respeitar uma menininha com decote, [...] com uma sandália salto 15 para ouvir o bandido e para ir entregar uma intimação, até porque a gente fica fragilizada com certas vestimentas, [...] ir trabalhar com a roupa totalmente decotada para você ouvir um estuprador, como é que pode? [...] muitas vezes a roupa demanda o respeito para aquele lugar. A roupa adequada que eu falo é aquela que não atrapalhe nas atividades de policial, um sapato que não vá atrapalhar entrar em uma gruta ou sair de uma gruta, uma roupa que não atrapalhe na condução de uma oitiva, por exemplo (ind_20);

Eu acho que o sexismo pode se manifestar aqui na polícia também em relação a cantadas, digamos assim. Vamos supor, se uma policial chegar com a roupa mais sensual, os homens já olham com outros olhos, aí eu também acho que as mulheres que trabalham na polícia ficam mais constrangidas de usarem certos tipos de roupa (ind_26);

Eu sempre vou para o plantão fardada, [...] justamente para ver se diminui isso, porque eu sinto que é isso: se me olham assim de roupa normal, não me dão nada de credibilidade, e quando eu estou fardada, ainda assim muitos têm a dificuldade de entender que eu trabalho aqui, que eu sou a chefe (ind_06).

Com relação à estrutura organizacional, os relatos das participantes indicam que, na instituição, há uma preferência aos homens em atividades operacionais (como de Agentes, atividade-fim), consideradas mais perigosas, e às mulheres em atividades policiais mais internas (como de Escrivães, atividade-fim) ou administrativas/burocráticas (atividade-meio). Segundo as participantes, essa preferência fica clara, por exemplo, na composição das equipes de rua, das quais as mulheres são excluídas e, portanto, deslocadas a uma atuação interna, e quando essa exclusão não acontece, as policiais podem lidar com insatisfações e comentários

desqualificadores de colegas, que julgam inferior a capacidade e competência feminina ou alegam maior dificuldade nas operações pelo cuidado a mais que eles vão ter que dirigir às policiais. Essas questões podem ser ilustradas pelos seguintes segmentos de texto:

Quem não me conhecia, preferia trabalhar com um homem. Eu sempre trabalhei na parte operacional, trabalho de rua, mas eles preferiam trabalhar com homem por conta mesmo de ser homem, por questão de força, de pensarem que mulher é um sexo frágil, de acharem que mulher não é capaz em questão de força (ind_13);

Tem mulheres na nossa polícia que atuam igualmente a homem, mas os homens ainda acreditam que elas não são iguais a eles, não têm aquela segurança. Também na parte de burocracia, na delegacia, os homens acham que eles sabem mais, que a mulher tem que ficar atrás: “Porque você é mulher, você não entende nada de polícia” (ind_19);

Existia delegado que não aceitava mulheres na equipe dele, uma policial feminina justamente por ser mulher, por ter aquela questão de menstruar, de se ausentar, de ter filho, então ele não aceitava por isso, [...] então, na equipe dele, era melhor ter apenas homem, porque homem não tinha “frescura” (ind_08).

As participantes referem também que há o julgamento de que os homens estão mais preparados e são mais competentes para as operações de rua em comparação às mulheres e de que elas, por sua vez, não sabem manusear uma arma nem atirar, são frágeis e precisam de proteção. Eis o paradoxo: as policiais não vão para as operações porque não têm habilidade, ou elas não têm habilidade porque não vão para as operações? As participantes abordam essa questão ao relatarem que a falta de treinamentos policiais às mulheres, a falta de oportunidade de elas desempenharem as atividades policiais e até a falta de iniciativa das próprias policiais buscarem isso podem resultar em menor qualificação feminina, reforçando o sexismo. Todavia, as policiais argumentam que têm os mesmos valores que os homens, que prestaram concurso público e passaram pelo mesmo processo seletivo que eles (da prova objetiva ao curso de formação) e que, portanto, as atribuições são as mesmas para homens e mulheres de mesmo cargo e devem ser desempenhadas por todos, sem discriminação. Segundo as participantes, as policiais, mesmo estando preparadas e demonstrando sua qualificação, são alvos de exclusão e questionamentos, e, quando são reconhecidas como boas policiais, principalmente em atividades operacionais, sua competência é, algumas vezes, motivo de estranhamento. Posto isso, outros trechos característicos da classe são:

Eu conheço muitas mulheres que, de uma certa forma, são acomodadas, e o policial diz: “Ela não sabe nem pegar em uma arma”, e realmente ela não sabe, ele não está dizendo nada errado não, está dizendo o certo, e quando você não quer que as pessoas falem, você não dá ousadia (ind_23);

Há treinamentos hoje em dia, mas às vezes são meio restritos, então acho que poderia aprimorar mais. [...] Logo quando eu entrei [na instituição], eu fiquei apenas com o básico da academia, então era eu que tinha que procurar o meu melhor. Eu não via tanto incentivo por parte da instituição, então eu que tinha que procurar um treinamento porque eu posso ir para a rua a qualquer momento (ind_21);

Basta mostrar que a mulher tem todos os seus valores e pode fazer o que quiser, da mesma forma que o homem também pode fazer o que quiser com todos os seus valores. Ninguém está dizendo que somos iguais, não somos iguais, de fato não, mas temos o mesmo valor, com características diferentes, obviamente força física, tônus muscular, uma série de coisas, mas o valor de uma mulher é o mesmo valor de um homem (ind_15).

4.2.2.2.4 Classe 4: Maternidade e Condições de Trabalho

A **Classe 4** foi a menos expressiva, representando 16.49% dos ST. Ela foi denominada “Maternidade e Condições de Trabalho” e traz como palavras mais significativas: *filho, plantão, chefe, casa, licença maternidade, mês, hora, senhor, local, pequeno e direito*. Seu conteúdo abrange relatos de sexismo institucional e interpessoal relacionados às mães policiais e às condições desiguais de trabalho enfrentadas pelas policiais em geral. Nesse contexto, outras palavras significativas da classe são: *sala, noite, grávida, gratificação, portaria, alojamento, banho, bebê, viatura, delegacia, criança, chefia, interior e maternidade*. Algumas participantes não reconhecem o sexismo associado à maternidade na instituição, mas a maioria reconhece sua manifestação positiva ou negativa nesse contexto. As questões aqui abordadas podem ser ilustradas pelos seguintes recortes textuais:

Por exemplo, eu estou trabalhando e tenho uma escala a cumprir e tenho você na minha equipe e mais 2 homens e eu preciso fazer um serviço, mas eu sei que você tem filho pequeno, [...], então eu acho nada mais que justo dizer: “Fulano, eu vou deixar fulana fora porque ela está com criança e vou deixar fulano e cicrano para fazer esse serviço”, então eu não acho que seja ruim, eu acredito que chega a ser humano (ind_10);

Eu senti dificuldade de sair de onde eu estava para ir para um lugar mais tranquilo para eu poder ter a gestação e dentre as desculpas que eu ouvi foi que eu iria me afastar, porque eu teria direito à licença maternidade [...] e que nenhum delegado gostaria de ter um escrivão que seria afastado. [...] isso afeta diretamente você não ter opção de trabalho; as pessoas não querem trabalhar com você (ind_01);

Já teve delegado que falou que não queria mulher na equipe dele. [...] Teve uma situação de uma colega que é mãe e estava de plantão [...] e pediu para o delegado autorização para sair um pouco mais cedo [...] para levar o filho dela para o médico e ele falou para ela que ela escolheu ser policial, não mãe, e que se quisesse ser mãe, que ficasse em casa (ind_03).

Além da maternidade, a Classe 4 ainda aborda condições de trabalho ao sinalizar onde o sexismo se manifesta às policiais em geral, como: portaria, gratificações, horários, delegacias, viaturas, alojamentos, banheiros, ou seja, mulheres alocadas em portaria para recepcionarem nas delegacias, prioridade de gratificações e de melhores dias/horários de plantão aos homens, mudanças de lotação (para o interior, por exemplo, para lugares distantes da moradia da policial) como forma de punição pelo combate ao sexismo, perda de gratificação e de lotação durante a licença-maternidade, rejeição de mulheres na viatura para diligências/operações de rua juntamente com os homens, e trabalhos em delegacias sem infraestrutura adaptada às policiais, especificamente sem alojamentos ou banheiros femininos ou banheiros sem chave, constringendo as policiais a dividirem esses espaços com os homens ou levando-as a adaptarem salas para descanso ou a buscarem apoio fora da instituição (para repouso ou banheiro) durante o trabalho. Os segmentos de texto a seguir representam essas configurações:

O medo que faz [por combater o sexismo] é ela realmente sofrer represálias, não do tipo expressas, ninguém vai dizer expressamente porque ninguém é doido, mas do tipo de mudá-la de lugar, colocá-la em mais plantões, colocá-la em um monte de plantão, ou mudá-la para um interior bem longe (ind_25);

Mulheres na polícia dormiam no cartório, na recepção, nos carros. As mulheres que tinham que se virar no local, enquanto os homens tinham um espaço reservado para eles, porque tinha apenas 1 alojamento, mas uma mulher ia dormir com um homem? Não ficava legal, e eles não cediam, geralmente era a mulher quem procurava outro local. Eu já fiquei de plantão e fiquei a noite inteira sentada em uma cadeira na delegacia (ind_17);

Eu passei por situações, como por exemplo, virar um plantão em uma cidade do interior em que o banheiro não tinha chave, o ambiente era predominantemente masculino e o alojamento com diversos Policiais Militares, [...] eu não tinha lugar para dormir, o alojamento era apenas de homens, eu passei a noite em uma cadeira, sentada, sem dormir [...]. E um colega foi que ajudou, que morava na cidade, que me levou para tomar um banho e fazer as necessidades na casa dele, mas eu voltei [para o plantão] e o banheiro da delegacia, se eu fosse usar, [...], eu tinha que botar o pé na porta para segurar para ninguém entrar (ind_22).

4.2.3 Detalhamento das Crenças Salientes

Foi possível levantar as crenças relativas à intenção de combater o sexismo no ambiente de trabalho policial deixando as participantes livres para responderem o que lhes viesse à cabeça, de modo que elas externassem as crenças salientes, ou seja, aquelas que se destacam como base de informações sobre o referido comportamento (MOUTINHO;

ROAZZI, 2010). As crenças extraídas dos relatos foram associadas a cada construto e se encontram detalhadas a seguir.

4.2.3.1 Crenças Comportamentais

Com relação às atitudes, as crenças levantadas emergiram da percepção das participantes acerca das vantagens e das desvantagens que elas acreditam estar relacionadas à adoção do comportamento de combater o sexismo no ambiente de trabalho policial.

4.2.3.1.1 Vantagens de Adotar o Comportamento

As principais **crenças comportamentais positivas** emanadas pelas policiais dizem respeito a:

- *cessação do sexismo* (que significa intimidar manifestações sexistas; mudar essa realidade; coibir o sexismo de modo que as mulheres não sejam diminuídas, excluídas, humilhadas, menosprezadas, por exemplo);
- *melhoria no ambiente de trabalho* – condições de trabalho, clima e relacionamentos interpessoais (que significa os homens se sentirem mais à vontade em trabalhar com as mulheres e elas se sentirem mais confortáveis no ambiente; união da equipe; melhores condições de trabalho; melhora na convivência entre os colegas; ambiente de trabalho mais confortável, sadio, leve e tranquilo);
- *comprovação da capacidade e competência das mulheres* no desempenho da atividade policial (que significa as próprias mulheres acreditarem e conseguirem demonstrar que são capazes e competentes em sua profissão);
- *mais oportunidades de trabalho* (que significa mais oportunidades para atuação das mulheres na atividade-fim bem como oportunidades de crescimento profissional, assumindo poder de comando e posições formais de liderança);
- *quebra de estereótipo negativo* atribuído às policiais, como, por exemplo, ser o sexo frágil, um “peso morto”, um elemento figurativo, não ser boa policial por ser mãe, não ter capacidade/competência para atuação na atividade operacional, reservando-lhe um trabalho cartorário ou meramente administrativo (representação da divisão sexual do trabalho);

- *igualdade* (que significa tratamento isonômico na relação interpessoal e institucional);
- *melhoria do serviço prestado* (que significa as mulheres desempenharem um melhor trabalho, com mais eficiência, prestando à sociedade um serviço público melhor, com mais fluidez e otimização do trabalho);
- *aumento da auto-estima* (que significa as mulheres se sentirem mais confiantes e seguras na atuação policial, manterem a cabeça erguida e não se sentirem vitimizadas);
- *respeito* (que significa as mulheres serem respeitadas pelos colegas e por pessoas de fora da instituição enquanto mulheres e profissionais).

Outras crenças positivas salientes de natureza comportamental levantadas nos discursos das participantes compreendem:

- *conscientização sobre o assunto* (que significa de fato mudar a cabeça/abrir a mente das pessoas; educar a todos, mostrando que o sexismo não deveria acontecer);
- *conquista de espaço* em um ambiente predominantemente masculino (representação feminina no ambiente policial);
- *expansão das conquistas* a outras mulheres (colegas e outras policiais que virão);
- *aumento do efetivo policial feminino* (que significa aumentar o ingresso de mulheres na Polícia e aumentar a mão de obra feminina na atividade-fim);
- *inclusão* (que significa as mulheres se sentirem incluídas no ambiente/nas equipes de trabalho enquanto policiais, sentindo-se abraçadas e acolhidas pelos colegas);
- *valorização* (que significa as policiais se valorizarem e se sentirem valorizadas por todos enquanto mulheres e profissionais);
- *motivação* (quanto ao melhor desempenho da atividade policial e ao encorajamento de outras policiais vítimas do sexismo a também combatê-lo).

4.2.3.1.2 Desvantagens de Adotar o Comportamento

As **crenças comportamentais negativas** levantadas nas entrevistas podem ser agrupadas da seguinte forma:

- *visibilidade negativa* (que significa as mulheres ficarem muito visadas, serem mal vistas, ganharem má fama ou serem vistas de maneira equivocada, ou seja, serem

vistas não pelo combate ao sexismo, mas por vaidade, como quem quer aparecer, se destacar ou está almejando cargo político. Nesse caso, não se questiona a ocorrência do sexismo, mas o motivo de combatê-lo);

- *represália/retaliação* (que significa as mulheres serem punidas por combaterem o sexismo, sendo excluídas de grupos ou atividades, transferidas para outro local de trabalho – geralmente distante de onde a pessoa reside, ignoradas, “queimadas” – difamadas, isoladas – distanciamento social, ou perseguidas, que, neste caso, implica em serem punidas reiteradas vezes, como serem escaladas para vários plantões, por exemplo);
- *julgamento/atribuição ou reforço de estereótipos* (que significa as policiais serem taxadas de lésbicas/homossexuais, loucas, estressadas, nervosas, mal amadas, feministas, revoltadas, implicantes, chatas, erradas, mandonas, amostradas, que têm problemas e precisam de tratamento psiquiátrico);
- *alvo de discursos negativos* (que significa as mulheres serem ridicularizadas, alvo de críticas negativas, conversas, boatos, fofocas, brincadeiras de mau gosto e piadas);
- *ambiente de trabalho insatisfatório* – referente a clima e relacionamentos interpessoais (significa que combater o sexismo pode incomodar algumas pessoas e causar confusões/conflitos/inimizades, tornando o ambiente de trabalho mais pesado, causando desconforto e mal-estar);
- *retroalimentação do sexismo* (significa que combater o sexismo pode não cessá-lo, mas acabar gerando mais preconceito e discriminação contra as mulheres, ou seja, o sexismo pode motivar o combate, que, por sua vez, pode despertar outras ocorrências de sexismo);
- *descrédito* (que significa as mulheres serem incompreendidas quanto ao motivo de elas combaterem o sexismo, podendo levar à visibilidade negativa por esse erro de interpretação, conforme descrito anteriormente; as mulheres também podem ser desacreditadas quanto à ocorrência do sexismo, ou seja, outras pessoas podem não acreditar que o sexismo ocorreu e que, portanto, há um motivo real para o combate);
- *desgaste/perda de energia* (significa que combater o sexismo é cansativo e pode gerar desgaste no trabalho e no relacionamento interpessoal).

4.2.3.2 Crenças Normativas

Inicialmente, buscamos identificar junto às participantes quais são as referências femininas de combate e de não combate ao sexismo no ambiente de trabalho policial, ou seja, os perfis de mulheres que adotariam e os perfis daquelas que não adotariam o comportamento em questão na percepção de cada participante. Essa etapa instigou as participantes a refletirem sobre a pressão social abordada nas próximas questões. As características aqui eliciadas são importantes para compreendermos as referências femininas, mas vale salientar que tais características não estão necessariamente combinadas de modo a compor um perfil unificado.

Posteriormente, buscamos identificar as crenças normativas ao questionar quais são os referentes de apoio ou desaprovação ao combate ao sexismo, de modo a identificar a pressão social percebida pelas participantes de pessoas consideradas importantes/significativas para elas desempenharem ou não o comportamento em questão.

4.2.3.2.1 *Quem Adotaria o Comportamento*

De acordo com as participantes, as mulheres que se enquadram em uma postura ativa de combate podem apresentar alguma das seguintes características: ocupam algum cargo de notoriedade; têm perfil de liderança; são confiantes/seguras no desempenho das atividades; sabem seu valor/sua importância/suas qualidades e acreditam que são tão capazes quanto os homens; são inteligentes; capacitadas; competentes; sabem se impor; respeitam os colegas; não ficam silentes; têm iniciativa; são empoderadas; independentes; ativas; corajosas (sem medo de desempenharem a atividade policial e sem medo de sofrerem represália/retaliação em virtude do combate); são fortes; têm princípios e não abrem mão deles; têm personalidade forte; não são influenciáveis; já foram vítimas do sexismo; são experientes; não são acomodadas; têm maturidade para combater o sexismo; tiveram uma criação/educação doméstica para compreensão do que é certo e errado; compreendem o preconceito e a discriminação contra as mulheres e, conscientes da situação, não querem passar por isso; acreditam que precisam mudar essa realidade para poderem se sentir livres; são instruídas; estão cada vez mais estudando sobre o assunto, conscientizando-se da situação; têm senso crítico; não reforçam o sexismo; buscam aperfeiçoamento intelectual e profissional e têm humildade para aprender; são atuantes; dedicadas ao trabalho; gostam do trabalho policial; aceitam as atribuições do cargo; não são vaidosas, portanto, não exigem local de trabalho, podendo trabalhar em qualquer lugar.

4.2.3.2.2 *Quem Não Adotaria o Comportamento*

Já as mulheres que, na percepção das participantes, não combateriam o sexismo, podem apresentar alguma das seguintes características: são acomodadas; preguiçosas; desinteressadas; não dedicadas a desempenhar a atividade policial com excelência; estão na zona de conforto e não querem ou não estão buscando mudanças; procuram um lugar tranquilo para trabalhar; não querem ser transferidas de local, mudar as condições de trabalho ou perder alguma vantagem que estejam recebendo na instituição (como chefia ou outra gratificação e flexibilidade de horário, por exemplo); estão frustradas (queriam mudar muitas coisas – comportamentos sexistas, mas viram que as coisas não mudavam); que vivenciam a cultura sexista no ambiente doméstico (influência cultural); que foram criadas/educadas de acordo com a cultura sexista, que definiu que elas devem ser submissas, têm que obedecer, não podem argumentar, questionar (influência cultural desde a criação); são submissas, passivas; acham que o sexismo é normal (naturalização do fenômeno); não percebem diferenciação no tratamento entre homens e mulheres; não gostam muito de falar ou estar à frente (ter maior visibilidade); são medrosas (não têm coragem de combater o sexismo); escondem-se e não gostam de enfrentar os problemas, preferindo que os outros os enfrentem; não se impõem e não se posicionam politicamente; foram cedendo espaço e ficando caladas; conformadas (se acostumaram com o sexismo e aceitam caladas a todo tipo de tratamento); não se incomodam de serem tratadas de forma diferente; são inseguras no desempenho das atividades; se acham inferiores, incapazes e não sabem seu valor (vitimização/coitadismo); gostam de ser protegidas; são mais tranquilas e buscam evitar confusão ou apaziguar situações; são mais velhas; são frágeis; não têm personalidade determinante; não entendem, não gostam, não se identificam ou não aceitam a profissão de polícia, ingressando na instituição motivadas apenas pelas vantagens do cargo público; são machistas/sexistas (têm pensamentos antiquados, reforçam o sexismo em seus discursos e comportamentos e acreditam que cabe aos homens o trabalho operacional e investigativo, enquanto às mulheres cabe uma atuação administrativa).

4.2.3.2.3 *Quem Aprovaria o Comportamento*

Segundo as participantes, a aprovação viria de: quem tem o mesmo pensamento e postura contra o sexismo; quem se coloca na situação de quem se sente discriminada; quem acredita que não existe diferenciação de direitos, deveres e valores entre os sexos e defende

igualdade de tratamento; pessoas mais abertas, com conhecimento mais amplo e que discutem mais as questões da vida; quem sabe se posicionar; pessoas mais jovens; pessoas mais relacionadas; o sindicato dos policiais; grupos feministas e órgãos públicos de proteção e defesa da mulher; alguns colegas de trabalho; alguns familiares (como mães, irmãs) e pares (namorados e alguns amigos). Nos casos citados, podem se enquadrar homens ou mulheres, não importando o sexo. Já considerando esta variável, especificamente, foram citados como apoiadores: alguns homens (categoria mencionada com menor incidência), além de: delegadas; algumas mulheres; mulheres que realmente querem mudar a polícia e acreditam que combater o sexismo pode, de fato, melhorar a situação; mulheres engajadas em atos de proteção à mulher no ambiente de trabalho.

4.2.3.2.4 Quem Desaprovaria o Comportamento

A falta de apoio, por sua vez, viria de: quem tem pensamentos e comportamentos sexistas desde a criação (herança cultural) ou que os desenvolveu posteriormente, pelo contato com outras pessoas ao longo da vida (influência social); quem acredita que existe diferenciação de direitos, deveres e valores entre os sexos; pessoas mais velhas; pessoas com a mente fechada; quem não se coloca no lugar do outro; quem não quer mudanças; quem não acredita que o sexismo acontece ou não reconhece como sexistas algumas manifestações do fenômeno; quem acredita que o sexismo é normal; quem acha que a mulher tem que ser inferior e não serve para ser policial nem para estar em um ambiente policial; quem acha que o comportamento de combate ao sexismo é exagerado e não deve ser feito; quem acredita que a policial só quer fazer fama ao combater o sexismo; quem vai se sentir incomodado com o comportamento de combate; namorados e alguns amigos e familiares no sentido de protegerem a policial (quem tem a criação mais antiga e pensamento sexista, mães, maridos); amigos do agressor sexista; alguns colegas de trabalho; alguns superiores hierárquicos. Nesses casos, também podem ser considerados homens ou mulheres, não importando o sexo. Mas, considerando essa variável, foram especificamente citados como não apoiadoras/es: algumas mulheres, como as que não foram preparadas para combater o sexismo – sendo que a categoria feminina foi citada com menor incidência, e: homens criados de acordo com a cultura sexista (influência cultural desde a criação); homens com ideia formada, sem opiniões diversas e que não aceitam debater; homens sexistas que não se reconhecem como tais; homens que acham que o machismo não existe; homens que têm medo de competir com as

mulheres; delegados; alguns colegas homens que têm inveja, sentem-se ameaçados pelo crescimento da policial e acham que estão perdendo espaço.

4.2.3.3 Crenças de Controle

Com relação ao controle comportamental percebido, as crenças levantadas decorrem da percepção das participantes a respeito das facilidades e das dificuldades que elas acreditam estar relacionadas ao comportamento de combater o sexismo no ambiente de trabalho policial.

4.2.3.3.1 Facilidades de Adotar o Comportamento

As **crenças de controle positivas** levantadas nas entrevistas compreendem:

- *divulgação do sexismo* para conscientização do assunto (facilitando o acesso a essas informações para incentivar as pessoas a compreenderem o sexismo e sua base histórica, abrirem a mente e pensarem/falarem sobre o assunto para terem condições de argumentar);
- *apoio institucional e social* (ter apoio da Polícia Civil e da categoria feminina e, independentemente do sexo, apoio de colegas de trabalho, superiores hierárquicos, sindicato, família, amigos, pessoas de confiança, associações e OAB);
- *mais treinamento e capacitação para as policiais* (a instituição oferecer mais cursos para aprimoramento/reciclagem das policiais ao passo que as próprias policiais aumentem a procura por esses cursos, visando domínio técnico policial para atestar a capacidade e competência feminina);
- *mulheres em posições de liderança* (no sentido de as mulheres de fato ocuparem mais cargos de liderança e a instituição dar mais oportunidade para isso ao passo que também não restrinja ou dificulte o acesso das mulheres a essas posições);
- *as policiais aceitarem/executarem as atribuições do cargo* (compreendendo o que compete ao cargo policial independentemente do sexo);
- *criação/educação em desacordo com a cultura sexista* (criar/educar as pessoas desde pequenas a terem posicionamento contra o sexismo e terem orientação para combater esse fenômeno);
- *maior integração entre homens e mulheres nas equipes de trabalho* (estimulando a convivência e maior interação entre os sexos de modo que os policiais possam

reconhecer a capacidade e competência das colegas e que o trabalho policial com as mulheres se torne natural para os homens que ainda têm algum estranhamento com relação a isso);

- *denunciar casos de sexismo* (em busca de solução para o problema e para incentivar outras vítimas a denunciarem);
- *valorização* da mulher policial (por pessoas de dentro e de fora da instituição);
- *união* entre os policiais (homens e mulheres em busca de harmonia);
- *as policiais saberem se impor* (com coragem e eficiência no trabalho);
- *padronização das atividades policiais* (definindo as mesmas atribuições para todos os policiais, não havendo distinção de tarefas de acordo com os cargos, para evitar o foco de mulheres em atividades cartorárias e de homens em atividades operacionais);
- *revisão e atualização do ordenamento jurídico* (para adequação às realidades do sexismo).

4.2.3.3.2 Dificuldades de Adotar o Comportamento

Já as principais **crenças de controle negativas** que emergiram dos discursos das participantes dizem respeito a:

- *falta de apoio institucional (PC/AL), social* (mulheres em geral, superiores hierárquicos, colegas de trabalho e familiares) *e do Estado*;
- *omissão institucional (PC/AL) e do Estado* sobre casos de sexismo (quando não identificam ou não reconhecem manifestações sexistas, quando silenciam e não intervêm para coibir essas ações, quando não publicizam os casos ou quando não apuram as denúncias);
- *criação/educação/vivência de acordo com a cultura sexista* (considerando influências sociais de modo geral e o peso da cultura nordestina, identificada como tendo fortes traços sexistas, além do impacto dessas influências externas na formação da cultura organizacional da PC/AL, que guia e alinha os comportamentos dos servidores);
- *medo de represália/retaliação* (que pode ocorrer da forma já discriminada anteriormente, nas crenças comportamentais negativas, uma vez que represália/retaliação foi fortemente citada pelas participantes como umas das

desvantagens do combate ao sexismo, sendo o medo dessa represália/retaliação fortemente apontado como importante fator restritivo/impeditivo da adoção do comportamento de combate);

- *medo de visibilidade negativa* (que pode acontecer da forma também já discriminada nas crenças comportamentais negativas. Aqui, portanto, o fator restritivo/impeditivo é o *medo*);
- *falta de oportunidade para atuação policial* (quando não direcionam as mulheres a certos locais de trabalho nem lhes oferecem certas atividades por não confiarem que elas terão um bom desempenho em virtude de serem mulheres);
- *restrição de acesso às mulheres a posições de liderança*;
- *o sexismo das próprias policiais* (há mulheres policiais que são preconceituosas e se discriminam e/ou discriminam outras mulheres, o que enfraquece a ação de combate promovida por outras policiais e acabam validando o sexismo que estas estão tentando combater);
- *as policiais não aceitam e não executam as atribuições do cargo* (quem se esquiva das atribuições do cargo por algum motivo – porque não se identifica, não gosta ou é acomodada, por exemplo, também acaba enfraquecendo a ação de combate e validando o sexismo);
- *comodismo* (falta de iniciativa de algumas policiais para combater ou incentivar ações de combate ao sexismo).

Outros elementos de controle referentes às **crenças de controle negativas** identificadas nos discursos correspondem a:

- *poucos treinamentos policiais para mulheres* (dificultando as mulheres a se aprimorarem tecnicamente, dando margem a questionarem sua capacidade e competência e não confiarem na sua atuação policial);
- *baixa interação entre homens e mulheres nas atividades policiais* (dificultando as policiais combaterem o sexismo pela demonstração de sua capacidade e competência, uma vez que elas acreditam que, mostrando aos colegas do que elas são capazes, eles podem mudar a mentalidade e a postura sexista);
- *o ambiente policial ser predominantemente masculino*;
- *regras/parâmetros da rotina sexistas* (são construídos principalmente pelos homens e, às vezes, não se adequam ao perfil feminino);
- *desavenças/conflitos e opiniões contrárias*;

- *incompreensão dos colegas* (falhas de comunicação ou erros de interpretação da postura das mulheres por parte dos colegas);
- *desvalorização das mulheres*;
- *falta de campanhas* (para conscientização do assunto e valorização das policiais);
- *falta de estrutura no ambiente de trabalho reservada às mulheres* (falta de banheiros e alojamentos femininos, por exemplo, prejudicam a motivação e disposição das policiais em combater o sexismo, pois, tendo que dividir os mesmos espaços privados que os homens, elas se sentem pouco à vontade em adotar uma postura de combate);
- *grupo pequeno com sobrecarga de trabalho* (há um efetivo pequeno de policiais civis para atender a uma grande demanda de serviço, então a sobrecarga de trabalho pode concentrar os esforços das policiais na prestação do serviço público, não direcionando tempo e esforço para a postura de combate ao sexismo).

4.3 Discussão

Os resultados desse estudo são coerentes com a literatura e nos permitiram compreender o fenômeno do sexismo no cenário policial. A Teoria da Ação Planejada foi eficaz para o levantamento das crenças comportamentais, normativas e de controle das policiais relacionadas à intenção de combater o sexismo em seu ambiente de trabalho.

Nesta seção discutimos os resultados relacionados a Análise Objetiva das Questões Respondidas em Relação ao Número de Participantes, Análise de Frequência e Nuvem de Palavras, Análise de Classificação Hierárquica Descendente (CHD), Detalhamento das Crenças Salientes e Expressões de Assédio e Clima Organizacional.

4.3.1 Sobre Análise Objetiva das Questões Respondidas em Relação ao Número de Participantes

Ao analisar as questões respondidas, constatamos unanimidade de resposta positiva quanto a tratamento diferenciado às mulheres na instituição, refletindo o entendimento de que o sexismo se destaca em ambientes predominantemente masculinos (CAPPELLE; MELO, 2010; HIGA, 2016; IBGE, 2018; KNOPP, 2014). É interessante observar que algumas participantes se reconheceram vítimas de sexismo somente após alguns questionamentos

sobre as diferentes manifestações do fenômeno. Esse processo pode ser comparado ao que aconteceu no estudo de Lombardi (2017) sobre discriminação de gênero percebida por engenheiras civis na área de construção civil:

De uma forma geral, a primeira reação das engenheiras entrevistadas, quando questionadas sobre práticas de discriminação de gênero no trabalho, foi afirmar que nunca sofreram esse tipo de discriminação nem viram acontecer com alguma colega. No decorrer da entrevista, aos poucos, elas vão se lembrando de episódios e situações vividas, verbalizam-nos e refletem sobre eles, reforçando a tese da naturalização das situações de exploração no trabalho e de assédio moral e sexual. (LOMBARDI, 2017, p. 132-133)

Seguindo o entendimento de Lombardi (2017), os resultados de nosso estudo podem indicar naturalização de algumas expressões do sexismo entre as participantes. Algumas que informaram ter recebido proteção ou ajuda diferenciada, por exemplo, só se manifestaram sobre isso a partir desse questionamento direto e algumas não reconheceram esse comportamento como traço do sexismo, o que pode indicar naturalização do sexismo benevolente na percepção dessas policiais. Isso reflete a importância das questões subsequentes na tentativa de levantar informações ao fazer o mesmo questionamento de maneiras diferentes (no caso do sexismo, questionar suas diferentes manifestações) de modo a incentivar as participantes a refletirem sobre o assunto e se lembrarem de importantes informações que não emergiram no questionamento inicial.

4.3.2 Sobre Análise de Frequência e Nuvem de Palavras

Nessa análise, os resultados do *corpus* “experiências sexistas e crenças sobre a intenção feminina de combater o sexismo no ambiente de trabalho policial” sinalizam as *expressões relacionadas à temática* (sexismo, combate, ambiente de trabalho, ambiente policial), as *expressões utilizadas nos questionamentos específicos ao levantamento das crenças* (vantagem, desvantagem, apoio, facilidade, dificuldade), *expressões associadas à compreensão do fenômeno* (como preconceito, discriminação, atitude, comportamento, tratamento, diferença, machismo, cultura), os *elementos sociais envolvidos no fenômeno* (como mulheres, homens, policial, colegas, equipe, delegado/a, público, amiga/o, instituição, Polícia Civil, Estado), *exemplos de manifestações sexistas em geral* (como comentário, comparação, piada, brincadeira, roupa, assédio, proteção, ajuda) e *suas especificidades relacionadas às atividades policiais* (como cargo, competência, capacidade, atividade,

operacional, cartório, administrativo, posição, liderança, promoção), à *maternidade* (como direito, licença maternidade) e às *condições de trabalho* (como delegacia, alojamento).

Vale ressaltar que a mulher é foco do estudo e as palavras “mulher” e “homem” constam explicitamente em alguns questionamentos, mas as expressões ganham peso nos discursos das participantes. Assim, as palavras mais citadas “mulher” e “homem” representam o posicionamento feminino na condição principal de vítima e o posicionamento masculino na condição principal de autor do sexismo na percepção das participantes. De modo geral, os resultados demonstram uma percepção abrangente do sexismo no ambiente policial.

Com relação à análise do *corpus* “compreensão do termo sexismo”, os resultados apontam que o termo não é tão difundido. Algumas participantes o compreendiam, outras o desconheciam e outras supunham o significado a partir da composição da palavra, mas não tinham familiaridade com o termo. Todavia, a maioria das participantes o desconhecia, demonstrando que, apesar de o fenômeno ser sentido e/ou percebido por todas, ele é mais conhecido nas expressões de preconceito, discriminação e diferenças entre os sexos, sendo compreendido pelo termo sexismo por pessoas que não só vivenciam/percebem o fenômeno, mas também se interessam, estudam, buscam informações sobre a temática.

4.3.3 Sobre Análise de Classificação Hierárquica Descendente (CHD)

Os dados da **Classe 1** demonstram que as participantes percebem ocorrências do sexismo no ambiente de trabalho policial que vão desde situações sutis a situações mais graves, sendo que, em algumas ocasiões, essas ocorrências são naturalizadas e, portanto, não são percebidas como sexismo. Os dados ainda demonstram que as participantes compreendem algumas medidas como formas de combater o sexismo no ambiente de trabalho policial e sinalizam as crenças comportamentais, normativas e de controle relacionadas a essa intenção de combate, cuja discussão se aprofunda adiante, no detalhamento das crenças.

Na **Classe 2**, os resultados sinalizam a amplitude do sexismo, ou seja: como ele pode se manifestar de diversas maneiras e como uma mesma configuração pode se manifestar em diferentes ambientes de trabalho, como diferentes Instituições da Segurança Pública, com destaque aos casos de assédio, que se apóia na estrutura hierarquizada e na cultura sexista dominante nessas instituições. Segundo Higa (2016, p. 492), a hierarquia e a segregação horizontal (designação de atribuições de acordo com o sexo), que, portanto, podemos observar como fortes características dessas instituições, “fornecem o comburente e o combustível para a combustão de assédio que tem nas mulheres o grande público-alvo, superando os homens

tanto em frequência quanto em gravidade”. A classe ainda trata da privação de oportunidades de trabalho e acesso a promoções às mulheres, o que reflete o viés de gênero de segunda geração, conforme discutido por Opoku e Williams (2019), enquanto barreira sutil e “invisível” às mulheres decorrente de práticas culturais e estruturais que guiam as relações no local de trabalho.

Os resultados também demonstram que o sexismo se manifesta de maneira hostil e benevolente no ambiente policial, acompanhando o entendimento de Glick e Fiske (1996) sobre o caráter ambivalente do sexismo. Os relatos ainda destacam que o sexismo pode ser praticado por pessoas de dentro e de fora da instituição, com destaque aos Policiais Militares. Nesse contexto, vale salientar que o contato entre Policiais Militares e Civis é frequente pela atuação conjunta no combate à criminalidade, portanto, um relacionamento respeitoso e profissional entre os servidores é importante para o bom desempenho das atividades e prestação eficiente do serviço à sociedade, o que pode ser prejudicado por práticas sexistas conforme observado nos discursos das participantes.

Na **Classe 3**, os resultados indicam que alguns julgamentos relacionados às roupas das policiais partem da preocupação com a eficiência da atividade policial, prezando por roupas que não interfiram negativamente nas atividades de rua (como acesso a grotas) ou internas (como condução de oitivas). Todavia, o principal julgamento é pela desqualificação feminina, que parte de algumas policiais com ideias machistas, mas parte principalmente dos homens, que objetificam as mulheres. As participantes acreditam que, ao verem as mulheres com saias ou roupas mais decotadas ou apertadas, os homens sexistas se sentem autorizados a desrespeitá-las com cantadas, investidas ou comentários machistas e insinuações sexuais. Outro ponto é que algumas policiais optam por usar fardamento em busca de credibilidade, para serem reconhecidas enquanto policiais e tentarem evitar ser ignoradas, desconsideradas, invisibilizadas, considerando que o ambiente policial é predominantemente masculino e a expectativa social é da figura masculina nesse contexto de atuação. No estudo de Belo (2010), por exemplo, “policial” emergiu como uma profissão considerada masculina entre os participantes da pesquisa, figurando entre as 5 profissões mais citadas.

Acerca do julgamento à competência feminina e da divisão das atividades de acordo com o sexo, os resultados corroboram com o apontamento de Borges (2008), de que as mulheres são avaliadas em virtude do sexo e não pelas suas competências. O bom desempenho das mulheres em atividades operacionais, por sua vez, resulta em estranhamento por parte de colegas e de pessoas externas à instituição. Esse estranhamento pode ser resultado da divisão das atividades profissionais em função do gênero, que decorre da força

dos estereótipos e dos papéis tradicionais de gênero construídos e disseminados social e culturalmente (BELO, 2010).

Costa, A. C. S (1996) também traz essa questão abordando as diferenças entre os sexos observadas desde os povos primitivos acerca da especialização sexual que definiu as atividades que cabiam aos homens e aquelas que cabiam às mulheres, ressaltando que, com o tempo, o dimorfismo sexual deixou a divisão natural antiga, concentrada em diferenças físicas e de temperamento, e se revestiu de padrões e caracterizações culturais, sofisticando, portanto, a distribuição de papéis sexuais pela influência dos variados contextos históricos e culturais. Todavia, as divisões sexuais não ocorreram de maneira igualitária, uma vez que alocou as mulheres em posição inferior. Diante disso, movimentos feministas surgiram para quebrar essas barreiras, resultando em algumas tentativas bem sucedidas em busca da igualdade de gênero, mas, “apesar dos progressos que foram feitos, a discriminação persiste nas carreiras profissionais, por exemplo” (COSTA, A. C. S., 1996, p. 176). O autor ainda ressalta que se deve considerar, nesse caso, manutenção de velhos estereótipos de gênero nas relações sociais que impactam na representação social das mulheres nas profissões. Isso pode ser observado no contexto policial. De acordo com Gripp e Zaluar (2017), esses papéis de gênero que baseiam as relações no local de trabalho continuam impedindo o potencial das mulheres de prosperar como policiais.

Posto isso, a Classe 3 representa claramente a divisão sexual do trabalho na Polícia Civil, sendo possível identificar nos discursos das participantes o *princípio da separação* e o *princípio hierárquico*, conforme Hirata e Kergoat (2007) – princípios que estabelecem que há trabalhos de homens e trabalhos de mulheres e que o trabalho de homem vale mais que o de mulher. Nesta pesquisa, portanto, as participantes alegam perceber que a sociedade julga a atividade policial como sendo tipicamente masculina e que sociedade também valoriza mais o trabalho policial desempenhado pelos homens, mesmo que as policiais atuem de maneira igual ou mais eficiente que eles.

Na **Classe 4**, a percepção positiva do sexismo relacionado à maternidade diz respeito a um tratamento diferencial em termos de proteção e cuidado às gestantes e de compreensão às mulheres com filhos pequenos. Segundo as participantes, há colegas que crêem que as mulheres devem ser as (principais) responsáveis pelos filhos e, por isso, eles compreendem a necessidade de uma flexibilização de horário ou de atividades a cumprir. Isso reflete a imagem estereotipada da mulher e seu papel social e, portanto, podemos entender como sexista essa compreensão dos colegas baseada em papéis de gênero. Os relatos também sinalizam o sexismo das próprias mulheres, indicando que algumas se vitimizam e usam a

maternidade para se esquivar de obrigações e responsabilidades no trabalho, o que acaba por fortalecer a cultura sexista na instituição. Todavia, a maioria dos relatos diz respeito à percepção do sexismo hostil de terceiros relacionado à maternidade, no sentido de prejudicarem gestantes e mulheres com filhos pequenos a partir de uma agressão direta ou uma incompreensão a especificidades dessas mulheres. Segundo as participantes, certos plantões, horários trabalho, lotações e gratificações são alguns dos recursos utilizados para pressionar e discriminar essas policiais. A licença maternidade e a amamentação ainda foram pontuadas pelas participantes como direitos reconhecidos, porém, motivos de discriminação na polícia. Nesse contexto, Yerkes et al. (2017) argumentam que as mulheres que retornam ao trabalho após o parto enfrentam acordos e arranjos de trabalho desiguais que a prejudicam a longo prazo.

Sobre condições de trabalho, os relatos ainda abordam algumas questões desiguais enfrentadas usualmente pelas servidoras em geral na instituição (como questões de infraestrutura) e outras situações de trabalho motivadas negativamente pelo combate ao sexismo (como mudanças de local de trabalho como punição). Os achados corroboram com os estudos de Calazans (2003), Pancheri (2017) e Pimenta e Fachinetto (2019) que afirmam que as relações de gênero nas instituições se manifestam por meio das relações de trabalho e das condições de infraestrutura (in)disponibilizados às servidoras, havendo, por exemplo, ausência ou precariedade de instalações femininas, prioridade de alocação das mulheres a atividades-meio, e rejeição/exclusão das mulheres de atividades, grupos ou locais de trabalho.

4.3.4 Sobre Detalhamento das Crenças Salientes

Acerca das **crenças comportamentais**, os resultados demonstram que as vantagens de combater o sexismo no ambiente de trabalho policial sinalizadas pelas participantes têm amplo alcance, ou seja, abarcam vários elementos sociais: as próprias participantes, outras policiais, demais colegas, a própria instituição e a sociedade. A percepção das participantes é que esse comportamento, portanto, tem efeito positivo abrangente. Em contrapartida, as policiais são figura principal nas crenças comportamentais negativas, envolvendo instituição e outros colegas apenas quando se trata de prejuízo no clima e nos relacionamentos interpessoais. Portanto, as desvantagens recaem basicamente sobre as próprias policiais, como nas *ações de represália/retaliação*, na *atribuição ou reforço de estereótipos* e no *descrédito*.

Vale ressaltar que as *ações de represália/retaliação* podem ocorrer dentro da legalidade, dentro dos trâmites administrativos necessários, sem aparência de punição, mas,

uma vez que elas sejam motivadas pelo sexismo, elas representam punição e configuram ações antiéticas. Isso pode ser observado no seguinte relato: “*Tem várias policiais que passam por isso, essa represália velada, ela não é explícita, é um tipo de sexismo velado. Existe o sexismo velado, e o velado é o pior de todos, porque você vai dizer o quê? Como é que você vai provar que aquilo é por conta disso?*” (ind_25).

No caso dos estereótipos, as participantes citaram alguns exemplos de como elas podem ser estigmatizadas por combaterem o sexismo no ambiente policial e, entre as características percebidas como negativas, elas citaram “ser considerada feminista”, demonstrando a visão pejorativa do feminismo difundida pelo senso comum, baseada em ações extremas de intolerância e desrespeito, que distorcem e limitam a natureza e os objetivos do movimento (TEIXEIRA; LOPES; JÚNIOR, 2019). Todavia, algumas dessas policiais podem ser reconhecidas como feministas se desconsiderarmos o caráter pejorativo do feminismo e nos atermos ao “feminismo enquanto movimento de reivindicação política, cultural e jurídica” responsável por frutíferas transformações e conquistas de direitos (BURCKHART, 2017, p. 219) e o considerarmos

como um movimento formado por mulheres críticas e questionadoras, que não desprezam o homem, mas sim o modelo de passividade e submissão imposto às mulheres historicamente, combatendo o machismo, o sexismo, a desvalorização das mulheres e do feminino. [...] um movimento político formado principalmente por mulheres para combater a discriminação de gênero em todos os contextos sociais. (TEIXEIRA; LOPES; JÚNIOR, 2019, p. 414).

De modo geral, a *atribuição ou reforço de estereótipos* visa desqualificar as policiais e acaba por descredita-las quanto às razões do combate ao sexismo. O *descrédito*, nesse caso, corrobora com a pesquisa nacional de Bueno, Tonelli e Santos (2015), que demonstra que alguns comportamentos que foram considerados pelas policiais como violência de gênero não foram percebidos da mesma maneira pelos homens. Portanto, a percepção da diferença é mais clara para quem sofre a discriminação e as desvantagens também têm um peso maior para as vítimas.

Sobre as **crenças normativas**, em ambos os casos (sobre apoio e desaprovação), os dados sobre os referentes apresentados em termos gerais e em relação ao sexo refletem, de fato, como as participantes responderam a essas questões. Acreditamos que é importante descrever os relatos dessa maneira, fiel aos discursos, de modo que fique claro o peso dos referentes em cada caso. Portanto, em relação ao sexo, percebemos destaque à figura da mulher como referente positivo (de apoio), sinalizando elevada influência feminina na

intenção comportamental considerada, enquanto a figura masculina se destaca como referente negativo (de desaprovação). Já em termos gerais, há ênfase aos atributos pessoais, ou seja, as participantes consideram as atitudes das outras pessoas em relação ao sexismo como forma de definir se alguém vai aprovar combatê-lo ou não, independentemente do sexo. Então, segundo os relatos, quem é favorável ao sexismo, tende a desaprovar seu combate, e quem é desfavorável ao fenômeno, tende a aprovar combatê-lo.

Nesse contexto, podemos observar traços do sexismo hostil e do benevolente entre aqueles que não aprovaram o comportamento de combate. A maioria se enquadra em uma postura hostil, mas familiares e amigos, por exemplo, podem figurar como não apoiadores em virtude do desejo de proteção e cuidado. Já aqueles que acreditam que a profissão de polícia não cabe às mulheres, que foram citados como não apoiadores, refletem a crença nos papéis sociais e na divisão sexual do trabalho, conforme discutido por Hirata e Kergoat (2007).

No que diz respeito às **crenças de controle**, em cada caso (facilidades e dificuldades), os primeiros fatores listados foram os mais citados, mostrando que eles têm um efeito bastante saliente sobre a maioria das participantes. É interessante ressaltar que os relatos demonstram a importância de se debater o assunto para uma melhor compreensão da temática. “*A sociedade ainda precisa se preparar mais, precisa conhecer mais o que é isso. [...] se você perguntar na rua, pessoas instruídas às vezes não saberão te responder*” (ind_15). Acerca do facilitador “*divulgação do sexismo*”, por exemplo, a maioria dos discursos mencionou recursos importantes para facilitar essa divulgação, como: diálogo, palestras, seminários, aulas, cursos, orientações, capacitação, treinamentos, recursos audiovisuais, panfletos, entrevistas, mídias e redes sociais. Palestras, cursos, capacitação e treinamentos também foram citados como recursos facilitadores para conscientizarem as mulheres sobre o que lhes compete enquanto policiais (para aceitarem/executarem as atribuições do cargo), para orientá-las a se impor de modo a coibir o sexismo e para promover união entre os policiais.

Entre os elementos de controle positivos, vale salientar que a “*revisão e atualização do ordenamento jurídico*” nos remete ao estudo de Higa (2016), acerca do assédio sexual no trabalho. Segundo esse autor,

ao definir assédio sexual como o ato de “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função” – CP, art. 216-A (BRASIL, 1940), o legislador assumiu uma perspectiva duplamente reducionista: além de vislumbrá-lo apenas sob a ótica da obtenção de favores sexuais, confinou o tipo à hierarquia inerente às relações de trabalho *lato sensu*, algo sintomático de legislações arcaicas de parte da América do Sul. (HIGA, 2016, p. 494-495)

Nesse sentido, Higa (2016) questiona a limitação do conceito de assédio sexual formalizado no Código Penal Brasileiro (BRASIL, 1940), discutindo que comportamentos sexuais indesejados vão além da hierarquia e do suposto desejo de recompensa sexual, ou seja, podem ocorrer entre pares (manifestação de forma horizontal) e com intenção puramente discriminatória. Em nosso estudo, foi possível identificar relatos de assédio sexual nesse sentido mais amplo, que ultrapassa sua definição legal, conforme ilustra o seguinte trecho: “*E a questão do assédio é dos colegas, de não respeitarem, de tirarem brincadeiras e às vezes darem em cima mesmo e você ter que ser firme. Eu já passei por situação assim, de chegar a dar fora em colega, coisa que eu nunca pensei que ia passar, mas passei*” (ind_08).

Nesse contexto, Burckhart (2017, p. 207) reconhece que o Direito “passa cada vez mais a ser renovado tendo em vista as reivindicações sociais e as epistemologias feministas. No plano institucional, contudo, observa-se que ainda remanescem discursos e práticas que invocam concepções sexistas”. Isso reforça a crença de que a “*revisão e atualização do ordenamento jurídico*” podem facilitar comportamentos de combate ao sexismo ao figurarem como recurso legal à busca por igualdade de gênero. Portanto, o Direito evoluiu bastante nesse sentido, mas há definições legais que merecem ser discutidas e situações discriminatórias a serem formalizadas para uma ampla garantia da igualdade de gênero.

Já entre os elementos de controle negativos, “*grupo pequeno com sobrecarga de trabalho*” nos remete à ponderação de Barreto e Heloani (2014, p. 109) de que “*exigências associadas à maior sobrecarga de trabalho com menor número de trabalhadores elevam o risco de ansiedade e estresse laboral, que se acentuam perante a possibilidade de serem julgados e avaliados por fatores aleatórios ao seu esforço*”. Esse é um fator que reforça a importância de prezar pela saúde mental das policiais para incentivar uma postura ativa de combate ao sexismo.

Em análise geral das crenças de controle, identificamos influências de fatores internos e externos e forte envolvimento de ações das próprias policiais, da instituição e do Estado. Ainda observamos que algumas crenças positivas e negativas se complementam, ou seja, enquanto a existência de alguns fatores pode facilitar o combate ao sexismo, por exemplo, a falta desses fatores pode dificultar esse comportamento. Nesse contexto, verificamos que a questão do apoio social e institucional, por exemplo, tem grande relevância para as participantes, sendo citada entre os elementos de controle positivos (ter apoio) e negativos (não ter apoio). No mesmo sentido, destacamos a importância que as policiais dão a se sentirem valorizadas no ambiente de trabalho, uma vez que a valorização, que fora apontada como vantagem anteriormente, também figurou como facilidade do combate ao sexismo, ao

passo que a desvalorização foi apontada como dificuldade ao desempenho desse comportamento.

4.3.5 Sobre Expressões de Assédio e Clima Organizacional nos Resultados do Estudo

Entre as manifestações sexistas no ambiente policial, o assédio é citado explicitamente pelas participantes para se referirem ao **assédio sexual**. Todavia, em seus discursos acerca de exemplos de sexismo no ambiente de trabalho, ficam evidentes comportamentos que caracterizam **assédio moral**, que, segundo Hirigoyen (2019, p. 65), consiste em “toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho”, podendo trazer sérias consequências psicológicas para a vítima, devendo, a organização, visar à prevenção desse fenômeno. A autora ainda sinaliza algumas manobras utilizadas pelos agressores para paralisar psicologicamente as vítimas, como **desqualificar, desacreditar, isolar e assediar sexualmente**, e pontua a **não-repreensão do agressor** como uma das características organizacionais que facilitam práticas de assédio moral. Nesse mesmo sentido, Barreto e Heloani (2015, p. 555, grifo nosso) reforçam que o assédio laboral resulta de uma jornada de humilhações, configurando tortura psicológica por exposição direta ou indireta aos **atos** negativos, **que humilham, constroem e desqualificam**, representando um “terror que se inicia com um ato de intolerância, racismo ou discriminação, que se transforma em **perseguição, isolamento, negação de comunicação, sobrecarga ou esvaziamento de responsabilidades e grande dose de sofrimento**”.

Posto isso, é possível verificar essas manifestações de assédio nos resultados de nosso estudo, uma vez que elas foram identificadas nos relatos das participantes como exemplos de manifestações sexistas no ambiente policial e entre as desvantagens de combater o sexismo no ambiente de trabalho, o que, neste caso, reforça a ideia de “*retroalimentação do sexismo*”, também apontada no estudo como uma das desvantagens de combate ao fenômeno. Já a não repreensão do agressor pode ser associada à omissão institucional e do Estado apontada pelas policiais como uma das dificuldades do combate ao sexismo.

Conforme sinalizado por Tiba (2014, p. 26, grifo nosso), o assédio pode ser motivado por a vítima pertencer a algum grupo minoritário, como mulheres, e “quando o assédio se estabelece, a vítima é **estigmatizada** – dizem que é de difícil convivência, que é mau-caráter ou que é **louca**. Fazem questão de ressaltar todas as características negativas que advém do

conflito e de neutralizar os seus méritos anteriores, que são desconsiderados”. Esse aspecto pode ser identificado em nosso estudo no que diz respeito ao fator *juízo/atribuição ou reforço de estereótipos* apontado pelas policiais como uma das desvantagens do combate ao sexismo.

Em Garcia (2021, *online*), a professora Margarida Barreto¹ ainda afirma que as mulheres são as maiores vítimas de humilhação e assédio no ambiente de trabalho e as consequências desse fenômeno são as mais diversas, indo desde estresse até suicídio. Para ela, “quando uma pessoa vai para uma empresa pública ou privada, ela não está assinando uma permissão para ser humilhada ou subjugada. Esses abusos de poder podem causar adoecimentos e até a morte. Com a violência não podemos ter tolerância”.

Vale salientar que essa questão chamou a atenção do Ministério Público do Estado de Alagoas (MPE/AL) que, por iniciativa da Promotoria de Controle Externo da Atividade Policial e da Tutela da Segurança Pública, em parceria com a Faculdade de Direito (FDA) da Universidade Federal de Alagoas (UFAL), representadas, respectivamente, pela Promotora Karla Padilha e pela Professora Elaine Pimentel, lançou em agosto de 2020 o Projeto “Mulheres em Segurança: Assédio Não”, destinado às Instituições de Segurança Pública estaduais: Polícia Militar, Corpo de Bombeiros Militar, Polícia Civil, Perícia Criminal e Polícia Penal, ao considerar que esses órgãos têm estruturas hierarquizadas e forte presença masculina nos espaços de poder e comando, que tornam o ambiente propício a práticas de assédio moral e sexual contra as servidoras, podendo causar danos à saúde mental e física dessas mulheres (ASCOM UFAL, 2020). A Promotora Karla Padilha informa reconhecer o impacto negativo dos assédios, como o desestímulo no exercício da profissão, e afirma que essas condutas erradas não podem ser vistas como normais (SANTOS, T., 2020). Nesse aspecto, a Professora Elaine Pimentel ressalta que as mulheres dessas instituições são normalmente silenciadas pelas opressões de gênero e precisam ser ouvidas para que possamos conhecer essa realidade e, assim, promover uma mudança de paradigma cultural, orientando as instituições a atuarem de modo que situações de assédio não sejam comuns. O projeto consiste em levantar dados juntos às servidoras a partir de questionários sobre experiências de assédio sexual e moral para embasar a construção de política pública que cesse essa forma de violência (ASCOM UFAL, 2020; SANTOS, T., 2020). Nesse contexto, vislumbramos a possibilidade de os resultados de nosso estudo poderem contribuir com o referido projeto.

¹ As autoras Marie-France Hirigoyen e Margarida Barreto são referências na temática do assédio moral nos contextos internacional e local e, portanto, sugerimos que seus estudos sejam considerados para uma melhor compreensão do fenômeno.

Diante do exposto, verificamos que os assédios sexual e moral no ambiente de trabalho são focos de preocupação e têm impacto negativo considerável na saúde das vítimas, bem como nos relacionamentos interpessoais e, portanto, no **clima de trabalho**, cuja instabilidade é um tipo de desorganização organizacional geradora de estresse (BARRETO; HELOANI, 2015; HIRIGOYEN, 2019). Nesse aspecto, Vazquez e Müller (2017, p. 70) afirmam que “o clima de um ambiente de trabalho afeta diretamente o comportamento das pessoas, na forma de sentir e agir” e “as organizações necessitam de ambientes favoráveis para que possam gerar maior produtividade e contar com uma equipe entrosada”. Nesse sentido, **relacionamento interpessoal**, **condições de trabalho** (estrutura física), **liderança e superiores** (líderes) e **motivação** (reconhecimento e valorização) são alguns dos aspectos a serem considerados acerca do clima em um ambiente de trabalho (VAZQUEZ; MÜLLER, 2017). Esses aspectos foram identificados positiva e/ou negativamente em nosso estudo nos relatos das participantes acerca das crenças comportamentais, normativas e de controle, conforme explicitado anteriormente.

CAPÍTULO 5

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

*Apesar de ‘entendermos’ as origens do ódio e do medo masculinos, e a subsequente violência contra as mulheres, nós não desculpamos, não perdoamos, e não iremos mais tolerar. Dos homens de nossa raça exigimos admissão / reconhecimento / revelação / testemunho de que eles nos ferem, violam-nos, têm medo de nós e de nosso poder. Precisamos que digam que vão começar a eliminar suas formas dolorosas de nos diminuir. Porém, **mais do que palavras, exigimos ações.** (ANZALDÚA, 1987/2005, p. 710-711, grifo nosso).*

Este trabalho objetivou estudar a temática do sexismo no ambiente de trabalho a partir de um Estudo de Revisão Sistemática de Literatura (Estudo 1 – Capítulo 3) e um Estudo Empírico com mulheres policiais a partir da perspectiva da Teoria da Ação Planejada (TAP) (Estudo 2 – Capítulo 4).

Inicialmente desenvolvemos uma **etapa exploratória** para aprofundamento teórico através da qual pudemos compreender como se estabeleceram as relações sociais ao longo da história, o fenômeno do sexismo e seu reflexo no ambiente de trabalho, especialmente no ambiente policial. De modo geral, pudemos compreender que, historicamente, foi determinado que caberiam às mulheres o ambiente privado e os papéis sociais culturalmente definidos como femininos e aos homens caberiam o ambiente público e os papéis definidos como masculinos, causando estranhamento, preconceito e discriminação ao não assumirem os papéis que a sociedade (em virtude dos estereótipos) espera para cada sexo. Embora a história retrate lutas e conquistas femininas em prol da igualdade entre os sexos, o fenômeno do sexismo perpassa os anos e ainda se manifesta na atualidade, muitas vezes sob nova roupagem de práticas sutis. Nesse sentido, o sexismo tem atingindo diversos campos da sociedade mundial como a esfera do trabalho, destacando-se a divisão sexual do trabalho também como resultado do processo histórico-cultural das definições dos papéis de gênero, ganhando maior peso em ambientes predominantemente masculinos, como instituições policiais. A partir dessa compreensão, desenvolvemos os dois estudos citados.

O **Estudo 1** objetivou identificar e analisar artigos que tratam de “expressões do sexismo no ambiente de trabalho” publicados até julho de 2019. Os dados demonstram que o tema é de interesse multidisciplinar (com destaque à Psicologia), que há maior publicação nos últimos anos e predominância de artigos empíricos quantitativos e artigos internacionais, e que, no Brasil, as publicações nessa temática são poucas, recentes e em áreas diversificadas e, portanto, merecem mais atenção. Nesse sentido, uma proposta de importante contribuição

acadêmica, política e social é o maior desenvolvimento de estudos nacionais, bem como de estudos estrangeiros fora do eixo EUA, que é o país onde se realiza e publica a maioria dos estudos nessa temática.

Nesse estudo de revisão, o sexismo é observado de maneira ampla, mostrando como ele pode ser referido/abordado de diferentes formas e compreendido por diferentes caminhos. Assim, é possível compreender porque a temática atende a variadas áreas do conhecimento. Psicologia, Direito, Administração e Sociologia são as áreas de destaque aqui identificadas, mas as áreas com menor participação (como Medicina, Recursos Humanos, Comunicação e Economia) também precisam ser destacadas quanto à importância de sua produção e, assim, estimuladas ao estudo sobre o sexismo e suas expressões no ambiente de trabalho. Por isso, destacamos a multiplicidade de abordagens da temática evidenciada nos resultados da revisão, reforçando a importância do estudo também à luz de outras teorias em áreas com menor produção.

Nesse contexto, de maneira abrangente sugerimos o desenvolvimento de estudos sobre o sexismo em grandes áreas do conhecimento, em áreas específicas de formação profissional e em ofícios diversos que busquem analisar documentos (institucionais ou legislação e normas específicas, por exemplo) ou estudos já desenvolvidos a respeito do assunto, assim como buscar compreender como as vítimas do sexismo lidam com esse fenômeno no mercado ou ambiente de trabalho, como o fenômeno se manifesta nesses espaços e como impactam no desenvolvimento da atividade laboral e na saúde física e mental das/os trabalhadoras/es; outra oportunidade teórica é investigar como a legislação, o mercado, a política, a economia e a cultura organizacional impactam nas políticas e práticas organizacionais que acabam influenciando manifestações sexistas no ambiente de trabalho e como impactam nas estratégias de enfrentamento das vítimas desse fenômeno.

Dessa maneira, destacamos como pesquisadores de variadas áreas do conhecimento podem investigar essa temática de modo a despertar novos interesses em torno do tema e instigar novas produções especialmente em suas áreas de atuação. Considerando que atualmente há maior incidência de estudos estrangeiros, ainda sugerimos adaptar ao Brasil problemas de pesquisas internacionais para se compreender os fenômenos no contexto local e posteriormente desenvolver estudos de cunho comparativo.

O panorama do que a produção científica tem estudado nessa temática configura importante contribuição teórica dessa revisão, que também evidencia que as mulheres se destacam como vítimas das “expressões do sexismo no ambiente de trabalho”, manifestadas de maneira ambivalente e nas relações interpessoais e institucionais. Os achados apontam que,

no ambiente de trabalho, os estereótipos de gênero ainda são muito marcantes e reforçam as crenças culturalmente construídas sobre papéis de gênero e divisão sexual do trabalho. Essas crenças e suas manifestações parecem se ajustar ao curso do tempo, à história de lutas e à conquista de direitos, de modo que sutilezas superam (mas não anulam) hostilidades. Assim, vive-se um processo helicoidal de adaptação a novas normas sociais a partir de renovadas formas de inferiorização feminina, que reforçam desigualdades. Os achados abordam essa questão ao trazer os conceitos de sexismo benevolente, neo-sexismo, sexismo moderno, viés de gênero de segunda geração, “teto de vidro” e “penhasco de vidro”, por exemplo. Isso reflete como muitas pessoas e instituições lidam com o preconceito contra mulheres e com a pressão social para manifestação de comportamentos desejáveis (“politicamente corretos”), fazendo com que a discriminação muitas vezes ocorra de maneira sutil e sem aparência de preconceito.

Casos isolados podem gerar dúvidas e não serem suficientes para que o problema seja reconhecido por pessoas, instituições, governos, mas, após levantamentos e comparações de dados, a disparidade salarial e de taxas de promoção entre homens e mulheres, por exemplo, é evidenciada. Esta revisão expõe essas manifestações do sexismo e ainda reforça os assédios moral e sexual contra mulheres como resultados de preconceito e discriminação de gênero. Vale destacar que os assédios ainda envolvem questões legais para sua definição que, portanto, merecem ser aprofundadas em novos estudos para melhor compreensão do problema e discussão de temas como suficiência ou necessidade de ajustes da legislação. Assim, fica clara a importância de políticas organizacionais e governamentais bem estruturadas e dirigidas ao combate ao preconceito e à discriminação contra mulheres no ambiente de trabalho, que podem ser abordadas e sugeridas em novos estudos sobre o fenômeno.

Na etapa exploratória compreendemos que o sexismo pode ser tratado de diferentes maneiras. Por esse motivo, a revisão utilizou vários descritores que representam “expressões do sexismo” para diminuir o viés de seleção. Todavia, é possível que estudos nessa temática utilizem outros termos e, nesse caso, não tenham sido identificados na busca. Além disso, outras limitações são o fato de as buscas terem ocorrido apenas em bases *online* e considerarem apenas artigos científicos, não incluindo, por exemplo, teses, dissertações e livros. Essas limitações, porém, não comprometem a importância ou validade da revisão. Nesse sentido, sugerimos que uma revisão nessa temática se expanda a outros tipos de documentos e fontes de dados.

Posto isso, consideramos que as questões de pesquisa foram respondidas e o objetivo da revisão foi atingido, apresentando um amplo quadro informativo que possibilita

compreender como a produção científica tem estudado “expressões do sexismo no ambiente de trabalho”, quais áreas de conhecimento e países vêm estudando essa temática e qual a natureza dos estudos realizados.

O **Estudo 2**, por sua vez, objetivou verificar relatos de mulheres policiais civis acerca do sexismo no ambiente de trabalho com ênfase às crenças referentes à intenção de combater esse fenômeno no ambiente policial. Segundo Velloso, Jacques e Torres (2018, p. 6), “conhecer as crenças é especialmente importante, pois são elas que fornecem uma compreensão mais profunda sobre o que motiva a pessoa a agir. São, portanto, as crenças que devem ser alvo de pesquisa quando se deseja estudar e propor medidas de mudança de comportamento”. Sendo assim, a partir da perspectiva da Teoria da Ação Planejada (TAP) (AJZEN, 1985, 1991, 2002, 2006, 2011, 2012) buscamos verificar experiências sexistas e levantar as crenças comportamentais, normativas e de controle associadas, respectivamente, às atitudes, às normas subjetivas e ao controle comportamental percebido – construtos determinantes da intenção comportamental, que, por sua vez, é o determinante direto do comportamento, segundo a TAP.

Os resultados demonstraram que o sexismo é forte no ambiente policial e sua manifestação ocorre de diversas maneiras. Nesse sentido, constatamos ocorrência do sexismo hostil e do benevolente nas relações interpessoais e institucionais, com destaque ao sexismo hostil pelos colegas de trabalho, com inferiorização das policiais enquanto mulheres e profissionais. Portanto, confirmando o que a literatura tem abordado sobre esse fenômeno (BRASIL, 2013a; CALAZANS, 2003; PANCHERI, 2017; PIMENTA; FACHINETTO, 2019), os resultados indicam desvalorização, desprezo e invisibilização ou visibilidade negativa sobre as policiais no desempenho das atividades, além de episódios de rejeição (exclusão de atividades ou grupos de trabalho), constrangimentos, humilhações e assédios, ausência ou precariedade de alojamentos e banheiros femininos e prioridade de alocação das mulheres a atividades-meio (administrativas e burocráticas) em detrimento de atividades-fim por influência de representações de gênero.

Também é possível identificar o fenômeno “teto (ou penhasco) de vidro” como um dos obstáculos decorrentes da discriminação de gênero, representando uma barreira invisível com enganosa aparência de igualdade de oportunidades que inviabiliza a ascensão das mulheres a cargos mais elevados na hierarquia policial (BRASIL, 2013a; RYAN; HASLAM; POSTMES, 2007; SILVEIRA, 2009). Em seu estudo sobre preconceito contra negros, Fernandes (2011, p. 55) pontua que muitos estudos questionaram as mudanças da era dos Direitos Civis e, desde então, eles vêm “sugerindo que o preconceito e a discriminação

assumiram novas formas caracterizadas por serem mais sutis e mascaradas”. Esse aspecto pode ser observado em nosso estudo acerca do sexismo nos casos de manifestações sem aparência de preconceito, como no caso do “teto de vidro”. É interessante pontuar que o serviço público já estabelece algumas garantias, como equidade salarial, mas o sexismo presente na instituição (e entre aqueles que a compõem) providencia alternativas de manifestações sutis do preconceito, como o “teto de vidro” e punições motivadas pelo sexismo mascaradas de legalidade, como transferências de locais de trabalho e outras determinações. Ainda em termos institucionais, os resultados corroboram com o estudo de Belo (2010), que concluiu que as oportunidades de trabalho são diferentes para homens e mulheres em espaços caracterizados como mais adequados ao gênero oposto, como o ambiente policial.

Com relação às crenças sobre a intenção feminina de combater o sexismo no ambiente de trabalho policial, os resultados indicaram que as crenças de controle tiveram maior destaque (com ênfase às crenças negativas, ou seja, maior percepção das dificuldades), seguidas das crenças comportamentais (com ênfase às crenças positivas, ou seja, maior percepção das vantagens). Isso significa que as policiais percebem mais fatores facilitadores e restritivos/impeditivos do comportamento em questão em comparação às vantagens/desvantagens e aos referentes sociais, o que pode indicar maior impacto dessas crenças de controle sobre a intenção comportamental. Em relação às crenças comportamentais, há percepção de vantagens e desvantagens de combater o sexismo no ambiente policial dirigidas às próprias policiais, aos colegas de trabalho, à instituição policial e à sociedade, sendo que as policiais figuram como principal alvo das desvantagens, enquanto as vantagens têm impacto abrangente. As crenças normativas, por sua vez, apresentam grupos semelhantes entre os apoiadores e os não apoiadores do combate ao sexismo, demonstrando uma forte influência da cultura e dos atributos pessoais dos referentes para que eles sejam enquadrados como apoiadores ou não, independentemente de sexo ou grupo social, embora, em termos de sexo, o peso maior seja a figura feminina entre os apoiadores e a figura masculina entre os que não iriam apoiar.

Vale salientar que o fato de as policiais perceberem mais vantagens do que desvantagens no combate ao sexismo demonstra que elas reconhecem a importância do comportamento e possivelmente são favoráveis ao seu desempenho, mas, segundo a TAP, o destaque às dificuldades sinalizadas pelas participantes pode indicar baixa probabilidade de sucesso do comportamento em questão. Todavia, esse problema deve ser verificado em estudo específico à análise da intenção comportamental, onde as crenças aqui levantadas são

necessárias para medição das atitudes, das normas subjetivas e do controle comportamental percebido de modo a verificar o peso desses construtos na intenção comportamental. De todo modo, já indicamos a importância de se considerar essas dificuldades (crenças de controle negativas) para o estudo de estratégias que quebrem essas barreiras de modo a fortalecer a intenção comportamental e aumentar a probabilidade de o comportamento ser desempenhado, uma vez que combater o sexismo no ambiente de trabalho visa melhorar a saúde das/os trabalhadoras/es, as relações laborais e o desempenho das atividades, beneficiando as/os servidoras/es, a instituição e a sociedade de modo geral, coibindo esse fenômeno em suas variadas expressões.

Observamos, ainda, que os assédios sexual e moral no ambiente de trabalho também são evidenciados, sendo enfatizado seu impacto negativo na saúde e bem-estar das servidoras, nos relacionamentos interpessoais e, portanto, no clima organizacional.

Todas essas questões aqui abordadas nos fazem refletir sobre a diversidade teórica em torno da temática do sexismo no ambiente de trabalho, envolvendo áreas como Psicologia, Direito e Administração, demonstrando outras possibilidades de abrangência a tratar de representações sociais, crenças, comportamentos, relacionamentos interpessoais, assédios moral e sexual, clima e cultura organizacional e aspectos legais, por exemplo. Posto isso, sugerimos novos estudos para aprofundamento dessas questões no ambiente policial a partir de diferentes abordagens.

Esse estudo é importante para formalizar a existência de um problema real, vivenciado e percebido por várias mulheres diariamente, mas muitas vezes questionado ou até negado por outros atores sociais (colegas de trabalho, instituição, sociedade). Através de mulheres policiais civis, pudemos constatar de que maneira o sexismo se manifesta no ambiente policial e o que impacta na decisão de elas adotarem ou não uma postura ativa de combate ao sexismo. Precisamos compreender que algumas ações como o sexismo precisam ser coibidas e, se não o são, precisamos entender qual o motivo disso e definir estratégias para coibi-las.

Nesse estudo, a TAP se mostrou relevante para o levantamento das crenças e os objetivos da pesquisa foram atingidos. Os resultados evidenciaram as principais crenças que impactam na disposição das mulheres de combaterem o sexismo no ambiente de trabalho e permitiram uma reflexão sobre possibilidades de intervenção para incentivar o comportamento de combate em busca de solução para o problema do preconceito e da discriminação contra as mulheres, de modo a melhorar o clima organizacional, a saúde física e mental das policiais e a qualidade do serviço por elas prestado. Posto isso, ainda sugerimos pesquisas futuras com um aprofundamento teórico nesse contexto.

Outra importante sugestão é que os resultados deste estudo sejam utilizados para basear o desenvolvimento de pesquisa referente à análise da intenção feminina de combater o sexismo no ambiente policial, à luz da TAP, conforme explicitado na etapa exploratória desse estudo. Outras sugestões de pesquisas envolvem comparar percepções e experiências de mulheres policiais civis de cada cargo (delegadas, agentes e escrivãs); estudar estratégias de enfrentamento (*coping*) das policiais em relação ao sexismo; verificar a percepção dos homens policiais civis acerca do sexismo; aplicar, entre os policiais civis, o “Inventário do Sexismo Ambivalente”, de Glick e Fiske (1996), adaptado para o Brasil por Formiga, Gouveia e Santos (2002); estudar o sexismo em outras Instituições de Segurança Pública – estaduais (de Alagoas e de outros estados) e nacionais, fazendo um levantamento para caracterização geral ou de cunho comparativo entre as instituições (análise local, entre estados ou no contexto nacional), bem como comparar dados de Instituições de Segurança Pública de outros países. Novos estudos também podem considerar outros ambientes de trabalho dos setores público e privado.

Esse estudo configura importante contribuição teórica e metodológica, mas não podemos descartar possíveis limitações, como a seleção da amostra por conveniência, que pode ter resultado em pouca variabilidade de respostas. Outra limitação possível é a pesquisadora responsável pelas entrevistas compor o quadro de servidores da instituição policial onde foi desenvolvido o estudo, o que pode ter limitado as respostas das participantes por despertar algum tipo de constrangimento. Outra questão a considerar é a pandemia da Covid-19, que, além de ter dificultado alguns contatos para as entrevistas, impactou na extensão do prazo inicialmente previsto para conclusão deste estudo, inviabilizando, em virtude do pouco tempo restante, o desenvolvimento de estudo subsequente proposto pela TAP para análise da intenção comportamental, que compunha o projeto de dissertação inicialmente proposto. De todo modo, essas limitações não diminuem a importância do conhecimento aqui produzido.

Em linhas gerais, os resultados dos estudos refletiram o sexismo hostil e benevolente e de maneira interpessoal e institucional no ambiente de trabalho, indicaram o “teto de vidro” como barreira invisível à dificuldade de ascensão das mulheres na profissão e sinalizaram a forte presença do assédio moral e sexual contra as profissionais. Os estudos ainda confirmaram a figura da mulher como principal vítima do sexismo no ambiente de trabalho, figurando como principais autores os homens e as próprias instituições. Os resultados de ambos os estudos também evidenciaram o peso dos estereótipos de gênero e das crenças referentes a papéis de gênero e divisão sexual do trabalho, demonstrando que o sexismo nas

organizações e, especificamente no ambiente policial, ainda é fortemente influenciado por essas questões.

Posto isso, acreditamos que esta dissertação pode expandir o entendimento e o debate sobre o tema, incentivando novos estudos, como os já sugeridos, e embasando políticas públicas para o combate ao sexismo no ambiente de trabalho em favor dos direitos e do bem-estar de mulheres de diversas profissões. No ambiente policial, especialmente, destacamos a importância da transversalização de gênero para formulação de políticas públicas voltadas à redução das desigualdades de gênero e à promoção de mudanças na cultura institucional, de modo a coibir práticas sexistas, conscientizar sobre o assunto e garantir eficiente recepção e apuração das denúncias, apoio e proteção às vítimas e punição aos agressores.

De modo geral, nosso estudo indica a necessidade de um olhar mais atento para a questão do sexismo no ambiente de trabalho. Nesse sentido, vale ressaltar que nossas intenções não tratam de apresentar uma verdade absoluta, pois acreditamos que essa pesquisa tem grande importância e traz maior notoriedade para o tema e para a atuação da mulher no ambiente de trabalho, especialmente no âmbito policial, mas não é o único olhar possível sobre o tema discutido. Como asseveram Cardonetti e de Oliveira (2018, p. 143): “tudo que está explicado a ponto de se tornar uma verdade absoluta pode vedar as possibilidades de invenção, pois não oportuniza espaço para pensar de outra maneira”. E a intenção desta pesquisa é compreender a temática sem limitar a produção científica, mas sim destacar a importância do assunto e estimular novas produções, novos olhares, novas ações.

REFERÊNCIAS

- AJZEN, Icek. **Behavioral interventions based on the Theory of Planned Behavior**. 2006.
- AJZEN, Icek. From intentions to actions: A theory of planned behavior. *In*: KUHL, Julius; BECKMANN, Jürgen (ed.). **Action control: from cognition to behavior**. Berlim, Heidelberg, Nova Iorque, Tóquio: Springer-Verlag, 1985, p. 11-39.
- AJZEN, Icek. Perceived behavioral control, self-efficacy, locus of control, and the theory of planned behavior. **Journal of Applied Social Psychology**, v. 32, n. 4, p. 665-683, 2002.
- AJZEN, Icek. The theory of planned behavior. *In*: LANGE, P. A. M.; KRUGLANSKI, A. W.; HIGGINS, E. T. (ed.). **Handbook of theories os social psychology**. London: Sage, 2012, p. 438-459.
- AJZEN, Icek. The theory of planned behavior. **Organizational behavior and human decision processes**, v. 50, n. 2, p. 179-211, 1991.
- AJZEN, Icek. The theory of planned behaviour: reactions and reflections. **Psychology & Health**, v. 26. n. 9, p. 1113-1127, 2011.
- AJZEN, Icek; ALBARRACIN, Dolores. Predicting and changing behavior: a reasoned action approach. *In*: AJZEN, Icek; ALBARRACIN, Dolores; HORNIK, Robert (ed.). **Prediction and change of health behavior: applying The Reasoned Action approach**. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates, 2007, p. 3-21.
- ALAGOAS. **Lei nº 3.437, de 25 de junho de 1975**. Dispõe sobre o Estatuto do Pessoal da Polícia Civil do Estado de Alagoas e dá providências correlatas.
- ALAGOAS. **Lei nº 6.276, de 11 de outubro de 2001**. Dispõe sobre as Carreiras de Agente de Polícia, Auxiliar de Necropsia, Escrivão de Polícia, Papiloscopista, Perito Policial de Local, Perito Médico-Legal, Perito Odonto-Legal e Perito Criminal e dá outras providências.
- ALAGOAS. **Lei nº 6.788, de 27 de dezembro de 2006**. Altera a Lei Estadual nº 6.276, de 11 de outubro de 2001, institui a exigência de nível superior para ingresso nas carreiras de Agente de Polícia e Escrivão de Polícia e adota outras providências.
- ALMEIDA, Nemésio Dario Vieira de. **A ingestão de álcool e direção no contexto universitário, comunicação persuasiva e prevenção: uma aplicação da Teoria da Ação Racional (TAR)**. Orientador: Antonio Roazzi. 2010. Tese (Doutorado em Psicologia Cognitiva) – Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2010.
- ALPARSLAN, Ali Murat; BOZKURT, Özlem Çetinkaya; ÖZGÖZ, Ayşe. İşletmelerde cinsiyet ayrımcılığı ve kadın çalışanların sorunları. **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, v. 2, n. 3, p. 66-81, 2015.
- ANZALDÚA, Gloria, 1942-2004. Como domar uma língua selvagem. (1987). Tradução: Karla Cristina dos Santos e Joana Plaza Pinto. Revisão da Tradução: Viviane

Veras. **Cadernos de Letras da UFF – Dossiê: Difusão da língua portuguesa**, n. 39, p. 305-318, 2009a.

ANZALDÚA, Gloria, 1942-2004. La conciencia de la mestiza / Rumo a uma nova consciência. (1987). Tradução: Ana Cecília Acioli Lima. Revisão: Susana Bornéo Funck. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 13, n. 3, p. 704-719, 2005.

ANZALDÚA, Gloria, 1942-2004. **La Prieta**. (1981). This Bridge Called My Back: Writings by Radical Women of Color, p. 220-233, 2009b.

ANZALDÚA, Gloria. Falando em línguas: uma carta para as mulheres escritoras do terceiro mundo. **Estudos Feministas**, v. 8, n. 1, p. 229-236, 2000.

ANZALDÚA, Gloria. La Prieta. In: MORAGA C. L.; ANZALDÚA, G. E. (ed.). **This bridge called my back: writings by radical women of color**. Berkley: Third Woman Press, 2002, p. 220-233.

ARAÚJO, Júlio César de; SOARES, Vinícius Augusto de M. L. (org.). **Pesquisa perfil das instituições de segurança pública– ano-base 2017**. Brasília: Ministério da Justiça e Segurança Pública, Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP), 2019.

ARAÚJO, Maria de Fátima. Diferença e igualdade nas relações de gênero: revisitando o debate. **Psicologia Clínica**, v. 17, n. 2, p. 41-52, 2005.

ASCOM UFAL. MPE e Ufal lançam projeto Assédio Não em ação do Agosto Lilás. **Ufal**, 29 ago. 2020. Disponível em: <https://ufal.br/ufal/noticias/2020/8/mpe-e-ufal-lancam-nesta-segunda-31-projeto-assedio-nao>. Acesso em: 04 ago. 2020.

BANDEIRA, Lourdes; BATISTA, Analía Soria. Preconceito e discriminação como expressões de violência. **Estudos Feministas**, v. 10, n. 1, p. 119-141, 2002.

BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. O assédio moral como instrumento de gerenciamento. In: MERLO, Álvaro Roberto Crespo; BOTTEGA, Carla Garcia; PEREZ, Karine Vanessa (org.). **Atenção à saúde mental do trabalhador: sofrimento e transtornos psíquicos relacionados ao trabalho**. Porto Alegre: Evangraf, 2014, p. 52-74.

BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. **Serviço Social & Sociedade**, n. 123, p. 544-561, 2015.

BEGANY, Joseph J.; MILBURN, Michael A. Psychological predictors of sexual harassment: authoritarianism, hostile sexism, and rape myths. **Psychology of Men & Masculinity**, v. 3, n. 2, p. 119-126, 2002.

BELL, Myrtle P.; MCLAUGHLIN, Mary E.; SEQUEIRA, Jennifer M. Discrimination, harassment, and the glass ceiling: women executives as change agents. **Journal of Business Ethics**, v. 37, n. 1, p. 65-76, 2002.

BELO, Raquel Pereira. **Gênero e profissão: análise das justificativas sobre as profissões socialmente adequadas para homens e mulheres**. Orientador: Leôncio Camino. 2010. Tese (Doutorado em Psicologia Social) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2010.

BERGES, Beatriz Montes. Discriminación, prejuicio, estereotipos: conceptos fundamentales, historia de su estudio y el sexismo como nueva forma de prejuicio. **Iniciación a La Investigación**, n. 3, p. 1-16, 2008.

BEZERRA, Claudia de Magalhães; MINAYO, Maria Cecília de Souza; CONSTANTINO, Patrícia. Estresse ocupacional em mulheres policiais. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 18, n. 3, p. 657-666, 2013.

BORGES, Elisa Pinheiro. **As agentes da Polícia de Segurança Pública e as limitações de progressão na carreira policial**. Orientadora: Maria das Dores Guerreiro. 2008. Dissertação (Mestrado em Estudos sobre as Mulheres) – Universidade Aberta, Lisboa, 2008.

BOURDIEU, Pierre, 1930-2002. **A dominação masculina**. (1999). Tradução: Maria Helena Kuhner – 11. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

BRASIL. [Código Penal (1940)]. **Decreto-lei n. 2.848**, de 7 de dezembro de 1940. Brasília, DF: Presidência da República, 1940.

BRASIL. Ministério da Justiça e Segurança Pública. **Pesquisa perfil das instituições de segurança pública – ano-base 2019**. 28 ago. 2020. Disponível em: <https://www.justica.gov.br/sua-seguranca/seguranca-publica/sinesp-1/bi/dados-seguranca-publica>. Acesso em: 24 jul. 2021.

BRASIL. Ministério da Justiça. Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP). **Mulheres nas instituições de segurança pública: estudo técnico nacional**. Brasília: Ministério da Justiça e Segurança Pública, Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP), 2013a.

BRASIL. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. Resolução n. 466, de 12 de dezembro de 2012. Aprova diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, v. 150, n. 112, 2013b.

BRASIL. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. Resolução n. 510, de 7 de abril de 2016. Aprova diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ed. 98, p. 44, mai. 2016.

BRUCKMÜLLER, Susanne *et al.* Beyond the glass ceiling: the glass cliff and its lessons for organizational policy. **Social Issues and Policy Review**, v. 8, n. 1, p. 202-232, 2014.

BRUMLEY, Krista M. ‘Now, we have the same rights as men to keep our jobs’: gendered perceptions of opportunity and obstacles in a Mexican workplace. **Gender, Work & Organization**, v. 21, n. 3, p. 217-230, 2014.

BUENO, Samira; LIMA, Renato Sérgio de (coord.). Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP). **Anuário Brasileiro de Segurança Pública 2021**, ano 15, p. 1-380, 2021.

BUENO, Samira; TONELLI, Maria José; SANTOS, Thandara (coord.). **As mulheres nas instituições policiais**. Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP); Núcleo de Estudos em Organizações e Pessoas (NEOP) – vinculado à Escola de Administração de Empresas de São

Paulo, da Fundação Getúlio Vargas (FGV/EAESP); Secretaria Nacional de Segurança Pública – Ministério da Justiça, 2015.

BURCKHART, Thiago. Gênero, dominação masculina e feminismo: por uma teoria feminista do direito. **Direito em Debate**, ano 26, n. 47, p. 205-224, 2017.

CALAZANS, Márcia Esteves de. **A constituição de mulheres em policiais**: um estudo sobre policiais femininas na brigada militar do Rio Grande do Sul. Orientador: José Vicente Tavares dos Santos. 2003. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2003.

CAMARGO, Brígido Vizeu; JUSTO, Ana Maria. IRAMUTEQ: um software gratuito para análise de dados textuais. **Temas em Psicologia**, v. 21, n. 2, p. 513-518, 2013.

CAMARGO, Brígido Vizeu; JUSTO, Ana Maria. Tutorial para uso do software IRAMUTEQ. **Laboratório de Psicologia Social da Comunicação e Cognição – LACCOS**, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2016.

CAMARGO, Brígido Vizeu; JUSTO, Ana Maria. Tutorial para uso do software IRAMUTEQ. **Laboratório de Psicologia Social da Comunicação e Cognição – LACCOS**, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2018.

CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes. Mulheres policiais, relações de poder e de gênero na Polícia Militar de Minas Gerais. RAM. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 11, n. 3, p. 71-99, 2010.

CARDONETTI, Vivien Kelling; DE OLIVEIRA, Marilda Oliveira. Escrita acadêmica: repercussões e ressonâncias propagadas em um coletivo. **Revista Contrapontos**, v. 18, n. 2, p. 138-150, 2018.

CARMEN, Alejandro del *et al.* Minority women in policing in Texas: an attitudinal analysis. **Criminal Justice Studies**, v. 20, n. 3, p. 281-294, 2007.

COLLING, Ana. A construção histórica do feminino e do masculino. *In*: STREY, Marlene N.; CABEDA, Sonia T. Lisboa; PREHN, Denise R. (org.). **Gênero e cultura**: questões contemporâneas (Coleção Gênero e Contemporaneidade, Vol. I). Porto Alegre: EDIPUCRS, 2004, p. 13-38.

COLLINS, Patricia Hill. Epistemologia feminista negra. *In*: BERNARDINO-COSTA, Joaze; MALDONADO-TORRES, Nelson; GROSFUGUEL, Ramón (org.). **Decolonialidade e pensamento afrodiaspórico**. Belo Horizonte: Autêntica, 2019, p. 139-170.

COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR. CAPES. **Plataforma Sucupira**. Versão 3.43.16, c2016. Disponível em: <https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/>. Acesso em: 16 abr. 2020.

CORTINA, Lilia. M. *et al.* Selective incivility as modern discrimination in organizations: evidence and impact. **Journal of Management**, v. 39, n. 6, p. 1579-1605, 2013.

COSTA, Antonio Carlos Silva. **Representações sociais de sucesso profissional em adolescentes**: uma análise baseada nas técnicas CHAID e Regressão Logística. Orientadora: Emma Otta. 1996. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 1996.

COSTA, Pedro Alexandre *et al.* Adaptação dos inventários de sexismo moderno para Portugal: o inventário de sexismo ambivalente e o inventário de ambivalência em relação aos homens. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 28, n. 1, p. 126-135, 2015.

CZARNIAWSKA, Barbara. Doing gender unto the other: fiction as a mode of studying gender discrimination in organizations. **Gender, Work & Organization**, v. 13, n. 3, p. 234-253, 2006.

DICK, Penny. The politics of experience: a discursive psychology approach to understanding different accounts of sexism in the workplace. **Human Relations**, v. 66, n. 5, p. 645-669, 2013.

DOS SANTOS SOUZA, Terezinha Martins; DUCATTI, Ivan. Dividir para reinar: las relaciones de género en el acoso moral en el trabajo. **Salud de los Trabajadores**, v. 22, n. 2, p. 141-150, 2014.

EVARISTO, Conceição. Da grafia-desenho de minha mãe, um dos lugares de nascimento de minha escrita. *In*: ALEXANDRE, Marcos Antônio (org.). **Representações performáticas brasileiras**: teorias, práticas e suas interfaces. Belo Horizonte: Mazza Edições, 2007, p. 16-21.

EX-DELEGADOS Gerais. **PCAL**, c2020. Disponível em: <http://pc.al.gov.br/site/ex-delegados-gerais/>. Acesso em: 19 jul. 2021.

FEATHER, N. T.; BOECKMANN, Robert J. Beliefs about gender discrimination in the workplace in the context of affirmative action: effects of gender and ambivalent attitudes in an Australian sample. **Sex Roles**, v. 57, p. 31-42, 2007.

FERNANDES, Sheyla Christine Santos *et al.* Teoria da Ação Planejada como suporte teórico e metodológico: uma revisão sistemática de literatura. **Interação em Psicologia**, v. 23, n. 1, p. 92-103, 2019.

FERNANDES, Sheyla Christine. **Crenças raciais e infra-humanização**: uma análise psicossocial do preconceito contra negros. Orientador: Marcos Emanuel Pereira. 2011. Tese (Doutorado em Psicologia Social) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2011.

FERREIRA, Ivanir. Mulheres policiais convivem com estresse e assédio. **Jornal da USP**, Universidade de São Paulo, online, ISSN 2525-6009, 29 ago. 2017. Editoriais: Ciências Humanas. Disponível em: <https://jornal.usp.br/ciencias/ciencias-humanas/mulheres-policias-convivem-com-estresse-e-assedio/>. Acesso em: 09 abr. 2020.

FERREIRA, Maria Cristina. Sexismo hostil e benevolente: inter-relações e diferenças de gênero. **Temas em Psicologia**, v. 12, n. 2, p. 119-126, 2004.

FISHBEIN, Martin; AJZEN, Icek. **Belief, attitude, intention and behavior**: an introduction to theory and research. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley, 1975.

FLORES, Valeria. **Deslenguada**: desbordes de una proletaria del lenguaje. Ediciones: Ají de Pollo, 2010.

FORMIGA, Nilton Soares. Consistência mensurável do sexismo ambivalente no contexto brasileiro. **Psicologia.com.pt**, p. 1-13, 2006.

FORMIGA, Nilton Soares. Inventário do sexismo ambivalente em brasileiros: sua acurácia estrutural. **Salud & Sociedad**, v. 2, n. 2, p. 192-201, 2011.

FORMIGA, Nilton Soares. Valores humanos e sexismo ambivalente. **Revista do Departamento de Psicologia – UFF**, v. 19, n. 2, p. 381-396, 2007.

FORMIGA, Nilton Soares; GOUVEIA, Valdiney V.; SANTOS, Maria Neusa dos. Inventário de sexismo ambivalente: sua adaptação e relação com o gênero. **Psicologia em Estudo**, v. 7, n. 1, p. 103-111, 2002.

FRANCIS, Jillian *et al.* **Constructing questionnaires based on the theory of planned behaviour**: a manual for health services researchers. Newcastle upon Tyne, UK: Centre for Health Services Research, University of Newcastle upon Tyne, 2004.

FREIRE, Ida Mara. Tecelãs da existência. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 22, n. 2, p. 565-584, 2014.

GARCIA, Sâmia de Christo. Dedicada ao estudo sobre assédio moral e sexual, professora Margarida Barreto analisa essas práticas nos ambientes de trabalho público e privado. **TRT da 4ª Região (RS)**, 30 abr. 2021. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/452282>. Acesso em: 02 ago. 2021.

GLICK, Peter; FISKE, Susan T. The ambivalent sexism inventory: differentiating hostile and benevolent sexism. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 70, n. 3, p. 491-512, 1996.

GOETZ, Everley Rosane *et al.* Representação social do corpo na mídia impressa. **Psicologia & Sociedade**, v. 20, n. 2, p. 226-236, 2008.

GOMES, Nilma Lino. Intelectuais negros e produção do conhecimento: algumas reflexões sobre a sociedade brasileira. *In*: SANTOS, Boaventura de Sousa; MENESES, Maria Paula (org.). **Epistemologias do Sul**. Coimbra: Edições Almedina, 2009, p. 419-441.

GONZALEZ, Ricardo Alonso. **Esforço discricionário no trabalho**: um estudo à luz da Teoria da Ação Planejada. Orientador: Adriano Leal Bruni. 2016. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2016.

GOOD, Jessica. J.; RUDMAN, Laurie A. When female applicants meet sexist interviewers: the costs of being a target of benevolent sexism. **Sex Roles**, v. 62, p. 481-493, 2010.

GRIPP, Camila A.; ZALUAR, Alba M. Police and gendered labor performances: hypermasculinity and policing as a masculine function. **Vibrant: Virtual Brazilian Anthropology**, v. 14, n. 2, p. 1-19, 2017.

GUPTA, Namrata. Gender inequality in the work environment: a study of private research organizations in India. **Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal**, v. 36, n. 3, p. 255-276, 2017.

HIGA, Flávio da Costa. Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda? **Revista Direito GV**, v 12, n. 2, p. 484-515, 2016.

HIRATA, Helena. Globalização e divisão sexual do trabalho. **Cadernos Pagu**, n. 17/18, p. 139-156, 2002.

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

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução: Maria Helena Kuhner – 17ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2019.

HISTÓRIA da Polícia Civil de Alagoas. **PCAL**, c2020. Disponível em: <http://pc.al.gov.br/site/historico/>. Acesso em: 25 jul. 2020.

HOOKS, Bell. **Erguer a voz: pensar como feminista, pensar como negra**. Tradução: Cátia Bocaiúva Maringnolo. São Paulo: Elefante, 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. IBGE. **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Rio de Janeiro: IBGE, n. 38, 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. IBGE. **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Rio de Janeiro: IBGE, n. 38, 2. ed., 2021a.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. IBGE. **Estatísticas de gênero: ocupação das mulheres é menor em lares com crianças de até três anos**. **Agência IBGE Notícias**, Editoria: Estatísticas Sociais, 05 mar. 2021. 2021b. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/30172-estatisticas-de-genero-ocupacao-das-mulheres-e-menor-em-lares-com-criancas-de-ate-tres-anos>. Acesso em: 26 ago. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. IBGE. **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira**. Rio de Janeiro: IBGE, n. 40, 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. IBGE. **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira**. Rio de Janeiro: IBGE, n. 43, 2020.

ISAACS, Ellen. Gender discrimination in the workplace: a literature review. **Communications of the ACM**, v. 38, n. 1, p. 58-59, 1995.

KARAMI, Amir *et al.* Hidden in plain sight for too long: using text mining techniques to shine a light on workplace sexism and sexual harassment. **Psychology of Violence**, p. 1-13, 2019.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. Tradução: Vivian Aranha Saboia. *In*:HIRATA, Helena *et al.* (org). **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: UNESP, 2009, p. 67-75.

KILOMBA, Grada. **Memórias da plantação**: episódios de racismo cotidiano. Tradução: Jess Oliveira. 1. ed. Rio de Janeiro: Cobogó, 2019.

KNOPP, Liliane Chaves Oliveira. **O processo de feminização do trabalho e as implicações para saúde da mulher trabalhadora**: análise das pesquisas em Serviço Social. Orientadora: Ana Livia de Souza Coimbra. 2014. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2014.

LARA, Luiz Fernando *et al.* Relações de gênero na polícia militar: narrativas de mulheres policiais. **HOLOS**, ano 33, v. 4, p. 56-77, 2017.

LIMA, Susana Rezende; DE CASTRO, Ana Paula Silva; CRUZ, Maria Helena Santana. Relações de gênero no trabalho: um estudo no 3º Batalhão da Polícia Militar (Itabaiana/SE). **Revista Fórum Identidades**, ano 4, v. 7, 2010.

LOMBARDI, Maria Rosa. Engenheiras na construção civil: a feminização possível e a discriminação de gênero. **Cadernos de Pesquisa**, v. 47, n. 163, p. 122-146, 2017.

LOPES, Sabrina Fernandes Pereira; QUIRINO, Raquel. Relações de Gênero e Sexismo na Educação Profissional e Tecnológica. **Cadernos de Gênero e Tecnologia**, v. 10, n. 36, p. 58-71, 2017.

MADDEN, Thomas J.; ELLEN, Pamela Scholder; AJZEN, Icek. A comparison of the Theory of Planned Behavior and the Theory of Reasoned Action. **Personality and Social Psychology Bulletin**, p. 3-9, 1992.

MARTINS, Erika Camila Buzo; SERRALVO, Francisco Antonio; JOÃO, Belmiro do Nascimento. Teoria do Comportamento Planejado: uma aplicação no mercado educacional superior. **Gestão & Regionalidade**, v. 30, n. 88, p. 107-122, 2014.

MASSER, Barbara M.; ABRAMS, Dominic. Reinforcing the glass ceiling: the consequences of hostile sexism for female managerial candidates. **Sex Roles**, v. 51, n. 9-10, p. 609-615, 2004.

MATOS, Ana Carla Harmatiuk; CIRINO, Samia Moda. Análise crítica da efetividade do direito humano ao trabalho: um impasse na discriminação de gênero. **Quaestio Iuris**, v. 9, n. 4, p. 1955-1981, 2016.

MESQUITA FILHO, Marcos; EUFRÁSIO, Cremilda; BATISTA, Marcos Antônio. Estereótipos de gênero e sexismo ambivalente em adolescentes masculinos de 12 a 16 anos. **Saúde e Sociedade**, v. 20, n. 3, p. 554-567, 2011.

MEZA MARTINEZ, Carols Amira. Gender discrimination in the workplace: an approach from the glass ceiling effect. **Equidad & Desarrollo**, n. 32, p. 11-31, 2018.

MINISTÉRIO da Justiça e Segurança Pública lança novo formato para divulgação e consulta da Pesquisa Perfil das Instituições de Segurança Pública. **Gov – MJ**, ago. 2020. Disponível em <https://www.gov.br/mj/pt-br/assuntos/noticias/ministerio-da-justica-e-seguranca-publica-lanca-novo-formato-para-divulgacao-e-consulta-da-pesquisa-perfil-das-instituicoes-de-seguranca-publica>. Acesso em: 25 jul. 2021.

MOUTINHO, Karina; ROAZZI, Antonio. As teorias da ação racional e da ação planejada: relações entre intenções e comportamentos. **Avaliação Psicológica**, v. 9, n. 2, p. 279-287, 2010.

MOZZATO, Anelise Rebelato; GRZYBOVSKI, Denize. Análise de conteúdo como técnica de análise de dados qualitativos no campo da administração: potencial e desafios. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 15, n. 4, p. 731-747, 2011.

NASCIMENTO, Bianca Bueno do; AMORIM, Rosiane Silveria Rodrigues Veloso, MOTTA, Diomar das Graças. Sexismo e Educação: produção teórica. *In*: Fórum Internacional de Pedagogia – FIPED, 8., 2016, Imperatriz. **Anais [...]**. Campina Grande: Realize Editora, 2016, p. 1-6.

OLIVEIRA, Lara Emanuella da Silva. A construção cultural do feminino: o caso bela, recatada e do lar. *In*: Encontro Internacional de Formação de Professores – ENFOPE, 10.; Fórum Permanente Internacional de Inovação Educacional – FOPIE, 11., 2017, Aracaju, v. 10, n. 1. **Anais [...]**. Aracaju: UNIT, 2017, p. 1-11.

OLTRAMARI, Leandro Castro; CAMARGO, Brigido Vizeu. Aids, relações conjugais e confiança: um estudo sobre representações sociais. **Psicologia em Estudo**, v. 15, n. 2, p. 275-283, 2010.

OPOKU, Alex; WILLIAMS, Ninarita. Second-generation gender bias: An exploratory study of the women's leadership gap in a UK construction organisation. **International Journal of Ethics and Systems**, v. 35, n. 1, p. 2-23, 2019.

ÖZBILGIN, Mustafa F.; WOODWARD, Diana. 'Belonging' and 'otherness': sex equality in banking in Turkey and Britain. **Gender, Work & Organization**, v. 11, n. 6, p. 668-688, 2004.

PANCHERI, Ivanira. Mulheres policiais e violência psicológica: reflexos para a segurança pública. **Estado de Direito**, 4 set. 2017. Disponível em: <http://estadodedireito.com.br/mulheres-policiais-e-violencia-psicologica-reflexos-para-seguranca-publica/>. Acesso em: 10 abr. 2020.

PIMENTA, Mellisa de M.; FACHINETTO, Rochele F. Ser mulher nas polícias brasileiras: relações de gênero e violência nas instituições de segurança pública. *In*: Congresso Brasileiro de Sociologia, 19., 2019, Florianópolis. **Anais [...]**. Porto Alegre: UFSC, 2019, p. 1-18.

RAGO, Margareth. Trabalho feminino e sexualidade. *In*: PRIORE, Mary Del (org.). **História das mulheres no Brasil** – 7. ed. São Paulo: Contexto, 2004, p. 578-606.

RUBIN, Mark *et al.* A confirmatory study of the relations between workplace sexism, sense of belonging, mental health, and job satisfaction among women in male-dominated industries. **Journal of Applied Social Psychology**, v. 49, n. 5, p. 267-282, 2019.

RYAN, Michelle K. *et al.* Think crisis–think female: the glass cliff and contextual variation in the think manager–think male stereotype. **Journal of Applied Psychology**, v. 96, n. 3, p. 470-484, 2011.

RYAN, Michelle K.; HASLAM, S. Alexander; POSTMES, Tom. Reactions to the glass cliff: gender differences in the explanations for the precariousness of women's leadership positions. **Journal of Organizational Change Management**, v. 20, n. 2, p. 182-197, 2007.

SALVIATI, Maria Elisabeth. **Manual do aplicativo Iramuteq: compilação, organização e notas**. Planaltina, DF, 2017.

SAMPAIO, Rosana Ferreira; MANCINI, Marisa Cotta. Estudos de revisão sistemática: um guia para síntese criteriosa da evidência científica. **Revista Brasileira de Fisioterapia**, v. 11, n. 1, p. 83-89, 2007.

SANTOS, Rogério Fernandes. **A influência dos estereótipos no julgamento da veracidade de enunciados**. Orientador: Marcos Emanuel Pereira. 2008. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2008.

SANTOS, Thássia. Efetivo feminino participa de palestra do Projeto Mulheres em Segurança, Assédio Não. **CBMAL**, 19 nov. 2020. Disponível em: <http://www.cbm.al.gov.br/noticias/view/2208/efetivo-feminino-participa-de-palestra-do-projeto-mulheres-em-seguranc>. Acesso em: 04 ago. 2020.

SERPA, Nara Cavalcante. A inserção e a discriminação da mulher no mercado de trabalho: Questão de gênero. *In*: Seminário Fazendo Gênero, 9. – Diásporas, diversidades, deslocamentos, v. 23. **Anais [...]**. Florianópolis: UFSC, 2010, p. 1-21.

SILVA, Andressa Melina Becker da; ENUMO, Sônia Regina Fiorim. Descrição e análise de uma intervenção psicológica com bailarinos pelo Software IRAMUTEQ. **Temas em Psicologia**, v. 25, n. 2, p. 577-593, 2017.

SILVA, Sérgio Gomes da. Preconceito e discriminação: as bases da violência contra a mulher. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 30, n. 3, p. 556-571, 2010.

SILVEIRA, Maria Natália Barboza da. **As delegadas de polícia de São Paulo: profissão e gênero**. Orientadora: Maria da Glória Bonelli. 2009. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2009.

SOARES, Luiz Eduardo; ROLIM, Marcos; RAMOS, Sílvia. **O que pensam os profissionais da segurança pública no Brasil**. Brasília: Ministério da Justiça e Segurança Pública, Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP), 2009.

SOUZA, Edinilsa Ramos de *et al.* Sofrimento psíquico entre policiais civis: uma análise sob a ótica de gênero. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 23, p. 105-114, 2007.

SOUZA, Marli Aparecida Rocha de *et al.* O uso do software Iramuteq na análise de dados em pesquisas qualitativas. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 52, p. 1-7; 2018.

STAMARSKI, Cailin Susan; SON HING, Leanne S. Gender inequalities in the workplace: the effects of organizational structures, processes, practices, and decision makers' sexism. **Frontiers in Psychology**, v. 6, n. 1400, p. 1-20, 2015.

TEIXEIRA, Marcella Barbosa Miranda; LOPES, Fernanda Tarabal; JÚNIOR, Admardo Bonifácio Gomes. Gênero e feminismos: conceitos e perspectivas. **Caderno Espaço Feminino**, v. 32, n. 1, p. 405-430, 2019.

THIRY-CHERQUES, Hermano Roberto. Saturação em pesquisa qualitativa: estimativa empírica de dimensionamento. **Revista Brasileira de Pesquisas de Marketing (PMKT)**, v. 3, p. 20-27, 2009.

TIBA, Thaisa Marília Coelho. **Loucas, certinhos ou incompetentes**: uma etnografia do assédio moral entre professoras e professores do Distrito Federal. Orientador: Luís Roberto Cardoso de Oliveira. 2014. Dissertação (Mestrado em Antropologia Social) – Universidade de Brasília, Brasília, 2014.

VAZQUEZ, Ana Cláudia Souza; MÜLLER, Cláudia Maria. **Manual de boas práticas de Recursos Humanos**. Porto Alegre: Buqui, 2017.

VELLOSO, Mônica Soares; JACQUES, Maria Alice Prudêncio; TORRES, Claudio Vaz. Estudo das crenças salientes e da intenção do condutor em respeitar a velocidade limite em vias urbanas. **Textos para Discussão**. Brasília: Companhia de Planejamento do Distrito Federal (CODEPLAN), n. 35, p. 1-26, 2018.

VERNIERS, Catherine; VALA, Jorge. Justifying gender discrimination in the workplace: the mediating role of motherhood myths. **PloS ONE**, v. 13, n. 1, p. 1-23, 2018.

VIANA, Hyalle Abreu (2016). **Sexismo na docência universitária**: evidências da persistência dos estereótipos de gênero. Orientadora: Ana Raquel Rosas Torres. 2016. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2016.

WATKINS, Marla Baskerville *et al.* Does it pay to be a sexist? The relationship between modern sexism and career outcomes. **Journal of Vocational Behavior**, v. 69, n. 3, p. 524-537, 2006.

WOOLF, Virginia, 1882-1941. Profissões para mulheres. (1942). *In*: WOOLF, Virginia. **Profissões para mulheres e outros artigos feministas**. Tradução: Denise Bottmann. Porto Alegre: L&PM, 2019.

WOOLF, Virginia, 1882-1941. **Um teto todo seu**. (1928). Tradução: Vera Ribeiro. São Paulo: Círculo do Livro, 1990.

YERKES, Mara A. *et al.* An unsettled bargain? Mothers' perceptions of justice and fairness in paid work. **Journal of Sociology**, v. 53, n. 2, p. 476-491, 2017.

APÊNDICE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE) (Conselho Nacional de Saúde, Resoluções nº 466/12 e 510/16)



UFAL Você está sendo convidada a participar como voluntária de um estudo sobre relações interpessoais no ambiente de trabalho a ser realizado na Polícia Civil de Alagoas, coordenado pela Profa. Dra. Sheyla Fernandes e conduzido pela pesquisadora Renata Andrade, estudante do Mestrado em Psicologia da Universidade Federal de Alagoas – UFAL.

1. Esta pesquisa conta com autorização da Delegacia Geral e aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da UFAL e objetiva analisar alguns aspectos das relações interpessoais no ambiente trabalho;
2. Sua importância está na necessidade de despertar maior interesse e ampliar conhecimentos nessa temática e na possibilidade de contribuir com políticas públicas relacionadas a esse fenômeno;
3. O estudo será feito com Mulheres Policiais Cíveis de Alagoas mediante entrevistas semiestruturadas individuais, cujo áudio será gravado e transcrito após sua permissão;
4. Estão garantidos o anonimato e o sigilo das gravações e dados obtidos;
5. A qualquer momento você poderá desistir de participar deste estudo e também retirar seu consentimento, sem que isso lhe traga qualquer penalidade ou prejuízo;
6. O estudo não acarretará nenhuma despesa para você, que será informada do resultado final do projeto e, sempre que desejar, serão fornecidos esclarecimentos sobre cada uma das etapas do estudo;
7. Incômodos e possíveis riscos à sua saúde física e/ou mental são mínimos, como cansaço mental e constrangimento por não saber responder alguma ou todas as questões, mas lhe garantimos o tempo e o momento de resposta que achar necessário e a liberdade de não responder o que não lhe convenha;
8. Você será indenizada por qualquer dano que venha a sofrer com a sua participação na pesquisa;
9. Caso haja algum desconforto de ordem mental provocado pela pesquisa, você poderá entrar em contato com as pesquisadoras responsáveis;
10. São benefícios esperados com a sua participação a obtenção de resultados que ampliem conhecimentos sobre o tema e contribuam com transformações científicas, políticas e sociais;
11. Você receberá uma via do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido assinado por todos.

Eu _____, tendo compreendido perfeitamente tudo o que me foi informado sobre minha participação nesse estudo e estando ciente dos meus direitos e responsabilidades, dos riscos e dos benefícios que minha participação implica, concordo em dele participar e, para tanto, DOU MEU CONSENTIMENTO SEM QUE, PARA ISSO, TENHA SIDO FORÇADA OU OBRIGADA.

Endereço da(s) equipe(s) de pesquisa (OBRIGATÓRIO): Instituição: Universidade Federal de Alagoas – UFAL – Telefone: 3214-1353, Endereço: Campus A. C. Simões – Av. Lourival Melo Mota, s/n, Tabuleiro do Martins, Maceió/AL – CEP 57072-900, Complemento: Instituto de Psicologia – IP, Ponto de ref.: Próximo ao prédio da Faculdade de Letras – FALE

Contato de urgência: Renata de Oliveira Andrade – Telefone: (XX) X XXXX-XXXX, E-mail: renatandrade.89@hotmail.com, Endereço: XXXXXXXXXXXXXXX, nº XX, bairro XXXX, cidade XXXX – CEP XXXXX, Complemento: XXXX, XXXXXXX, Ponto de ref.: XXXXXXXXXXXXXXX.
(Obs.: Todos os dados constavam na via às participantes; aqui eles foram suprimidos para fins de publicação).

ATENÇÃO: O Comitê de Ética da UFAL analisou e aprovou este projeto de pesquisa (Parecer nº 3.517.166). Para obter mais informações a respeito deste projeto, informar ocorrências irregulares ou danosas durante a sua participação no estudo, dirija-se ao: Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Alagoas – Telefone: 3214-1041, Endereço: Campus A. C. Simões – Av. Lourival Melo Mota, s/n, Tabuleiro do Martins, Maceió/AL – CEP 57072-900, Complemento: Prédio do Centro de Interesse Comunitário (CIC), térreo, Ponto de ref.: entre o Sintufal e a Edufal, Horário de Atendimento: das 9h às 12h e das 13h às 14h – de segunda a sexta-feira; E-mail: comitedeeticaufal@gmail.com

Maceió, ____ de _____ de _____.

_____ Assinatura ou impressão datiloscópica da voluntária ou responsável legal (rubricar as demais folhas)	_____ Nome e Assinatura da pesquisadora (rubricar as demais páginas)
--	--

APÊNDICE B – Instrumento de Entrevista Semiestruturada Individual



INSTRUMENTO: ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA INDIVIDUAL

Roteiro de Perguntas Norteadoras do Estudo (folha 1/2)



(Explicar o objetivo da pesquisa e, a partir das questões 1-5, introduzir o assunto e auxiliar a participante a refletir sobre o tema antes das perguntas específicas ao levantamento de crenças – questões 6-7.8)

1. O que você entende por *sexismo*?
2. Na instituição onde você trabalha, você acredita que as policiais são / já foram tratadas de maneira diferente dos homens pelo fato de serem mulheres em um ambiente policial? O que te faz pensar dessa maneira?
3. Em algum momento, na instituição onde você trabalha, você já se sentiu tratada de maneira diferente pelo fato de ser mulher? *Em caso positivo*: Você poderia relatar essas situações?
4. Já presenciou ou tomou conhecimento de alguma colega de trabalho ter sido tratada de maneira diferente em virtude de ser mulher? *Em caso positivo*: Você poderia relatar como isso ocorreu?
5. Considerando o sexismo como forma de considerar ou tratar as mulheres de maneira diferente dos homens por serem mulheres, de quais (outras) formas você acredita que o *sexismo* se manifesta no ambiente de trabalho policial? (*Além das maneiras possivelmente citadas nas respostas anteriores*)
6. O que você entende por “**combater** o sexismo no ambiente de trabalho policial”?
7. Considerando esse comportamento de **combater o sexismo no ambiente de trabalho policial**:
 - 7.1. Quais **vantagens** você acredita que estão relacionadas a esse comportamento?
 - 7.2. Quais **desvantagens** você acredita que estão relacionadas a esse comportamento?
 - 7.3. Quais **tipos (perfis) de mulheres** você acha que **adotariam** esse comportamento?
 - 7.4. Quais **tipos (perfis) de mulheres** você acha que **não adotariam** a esse comportamento?
 - 7.5. Quais **pessoas e/ou grupos sociais** você acredita que **aprovariam** que você adotasse esse comportamento?
 - 7.6. Quais **pessoas e/ou grupos sociais** você acredita que **desaprovariam** que você adotasse esse comportamento?
 - 7.7. Quais **fatores ou circunstâncias** você acha que **facilitariam** que você adotasse esse comportamento?
 - 7.8. Quais **fatores ou circunstâncias** você acha que **dificultariam** que você adotasse esse comportamento?

PERGUNTAS ADICIONAIS:

- I. Em algum momento, no ambiente de trabalho policial:
 - a. Você já percebeu que estava sendo **desrespeitada** ou **desqualificada** pelo fato de ser mulher e/ou tem conhecimento de alguma colega já ter passado por isso? *Em caso positivo*: Você poderia explicar melhor como isso aconteceu?
 - b. Você já ouviu ou tomou conhecimento de **piadas** associadas às mulheres policiais? *Em caso positivo*: Você poderia contar como foi?
 - c. Você ou alguma colega já recebeu alguma **proteção** ou **ajuda diferenciada** pelo fato de ser mulher? *Em caso positivo*: Você poderia contar como foi?
 - d. Já fizeram **comentários** relacionados a você ou alguma colega ser mulher trabalhando em um ambiente policial? *Em caso positivo*: Você poderia citar alguns desses comentários?
- II. Sobre receber **promoções** ou assumir **posições de liderança** por funções gratificadas no ambiente de trabalho policial, você acha que as mulheres têm mais dificuldades / obstáculos em comparação aos homens? O que você pode dizer sobre isso?
- III. Você acredita que existe sexismo na polícia relacionado à maternidade?
- IV. Tem algo que gostaria de acrescentar sobre o assunto?

APÊNDICE B – Instrumento de Entrevista Semiestruturada Individual (continuação)



INSTRUMENTO: ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA INDIVIDUAL Roteiro de Perguntas Norteadoras do Estudo (folha 2/2)



Dados Sociodemográficos:

I – Gerais:

1. Faixa Etária:

1.1 () menos de 25 anos	1.5 () de 55 a 64 anos
1.2 () de 25 a 34 anos	1.6 () de 65 a 74 anos
1.3 () de 35 a 44 anos	1.7 () acima de 74 anos
1.4 () de 45 a 54 anos	

2. Como se identifica quanto à cor/raça:

2.1 () Amarela	2.4 () Negra
2.2 () Branca	2.5 () Parda
2.3 () Indígena	2.6 () Outra: _____

3. Estado Civil:

3.1 () Solteira	3.4 () Separada
3.2 () Casada	3.5 () Divorciada
3.3 () União Estável	3.6 () Viúva

4. Tem filha/o(s)?

4.1 () Sim	4.2 () Não
-------------	-------------

5. Escolaridade:

5.1 Ensino Fundamental:	a. () Completo	b. () Incompleto
5.2 Ensino Médio	a. () Completo	b. () Incompleto
5.3 Ensino Superior	a. () Completo	b. () Incompleto
5.4 Pós-Graduação	a. () Completa	b. () Incompleta

II – Funcionais:

1. Ano de ingresso na Instituição: _____
2. Cargo:

2.1 () Delegada		
2.2 () Escrivã, trabalhando como:	I. () Escrivã	II. () Agente
2.3 () Agente, trabalhando como:	I. () Agente	II. () Escrivã

3. Atua ou já atuou como:

3.1 () Diretora/Gerente	3.6 () Chefe de Operações
3.2 () Corregedora	3.7 () Outra função gratificada (especificar):
3.3 () Assessora	_____
3.4 () Coordenadora	3.8 () Nenhuma função gratificada
3.5 () Chefe de Cartório	

4. Trabalha ou já trabalhou em:

4.1 () Delegacia (atividade-fim)
4.2 () Outro (atividade-meio)
4.3 () Delegacia (atividade-fim) e Outro (atividade-meio)

ANEXO A – Autorização da Delegacia Geral da Polícia Civil de Alagoas



ESTADO DE ALAGOAS

POLÍCIA CIVIL DE ALAGOAS

Avenida General de França Albuquerque, Rodovia AL 101 Norte), KM 05, s/n, - Bairro
Jacarecica, Maceió/AL, CEP 57038-640
Telefone: (82) 3280-5050 - <http://pc.al.gov.br/home>

DESPACHO

PROCESSO	E:20105.0000003798/2019
INTERESSADO	Renata de Oliveira Andrade
ASSUNTO	Pessoas: Capacitação / Formação

1. Cuida-se de solicitação para realização da pesquisa no âmbito da Polícia Civil do Estado de Alagoas para Mestrado na Universidade Federal de Alagoas, em nome da aluna RENATA DE OLIVEIRA ANDRADE, com o título de "A Intenção Feminina de Combater o Sexismo no Ambiente de Trabalho Policial";
2. Além disso, como subsídio para a pesquisa, solicitou-se acesso ao quantitativo vigente de Policiais Cíveis (Delegados, Agentes e Escrivães), com dados de distribuição quantitativa de homens e mulheres de acordo com: a) o ano de ingresso na instituição; b) o cargo; e) a função; d) o desempenho em função gratificada; e) a situação ativa ou inativa (aposentados) e; a lotação em Delegacia (atividade-fim) e outros (atividade-meio);
3. Diante do exposto, AUTORIZO o pedido, como anexado na fl. 2 do doc. 0439193, e determino a REMESSA dos autos a SEVP para cumprimento do item 2 e ao e-mail da aluna para ciência.



Documento assinado eletronicamente por **Paulo Cerqueira, Delegado Geral** em 13/05/2019, às 13:47, conforme horário oficial de Brasília.




A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.al.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0445451** e o código CRC **153C9C44**.

Processo
nº E:20105.0000003798/2019



Revisão
01 SEI/SEPLAG

SEI nº do Documento
0445451

ANEXO B – Aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa – UFAL

<p>UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS</p> 
<p>PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP</p>
<p>DADOS DO PROJETO DE PESQUISA</p> <p>Título da Pesquisa: A INTENÇÃO FEMININA DE COMBATER O SEXISMO NO AMBIENTE DE TRABALHO POLICIAL</p> <p>Pesquisador: RENATA DE OLIVEIRA ANDRADE</p> <p>Área Temática:</p> <p>Versão: 2</p> <p>CAAE: 16287319.8.0000.5013</p> <p>Instituição Proponente: Instituto de Psicologia</p> <p>Patrocinador Principal: Financiamento Próprio</p> <p>DADOS DO PARECER</p> <p>Número do Parecer: 3.517.166</p>

<p>UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS</p> 
<p>Continuação do Parecer: 3.517.166</p> <p>Situação do Parecer: Aprovado</p> <p>Necessita Apreciação da CONEP: Não</p> <p style="text-align: center;">MACEIO, 19 de Agosto de 2019</p> <p style="text-align: center;">_____ Assinado por: Luciana Santana (Coordenador(a))</p>

<p>— DADOS DA VERSÃO DO PROJETO DE PESQUISA</p>
<p>Título da Pesquisa: A INTENÇÃO FEMININA DE COMBATER O SEXISMO NO AMBIENTE DE TRABALHO POLICIAL</p> <p>Pesquisador Responsável: RENATA DE OLIVEIRA ANDRADE</p> <p>Área Temática:</p> <p>Versão: 2</p> <p>CAAE: 16287319.8.0000.5013</p> <p>Submetido em: 25/07/2019</p> <p>Instituição Proponente: Instituto de Psicologia</p> <p>Situação da Versão do Projeto: Aprovado</p> <p>Localização atual da Versão do Projeto: Pesquisador Responsável</p> <p>Patrocinador Principal: Financiamento Próprio</p> <div style="text-align: right;">  </div>
<p style="text-align: right;">Comprovante de Recepção:  PB_COMPROVANTE_RECEPCAO_1339053</p>

ANEXO C – Quadro Quantitativo de Servidoras/es Policiais da PC/AL (até 01º out. 2019), segundo a Supervisão Executiva de Valorização de Pessoas (SEVP) da PC/AL



ESTADO DE ALAGOAS
SECRETARIA DE ESTADO DA SEGURANÇA PÚBLICA
DELEGACIA GERAL DA POLICIA CIVIL
SUPERINTENDENCIA DE PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO, FINANÇAS E CONTABILIDADE
SUPERVISÃO EXECUTIVA DE VALORIZAÇÃO DE PESSOAS

Processo SEI nº 3798/2019

SITUAÇÃO DO QUADRO DOS SERVIDORES POLICIAIS DA PCAL - Até 01 de Out/2019										
CARGO/SEXO	DELEGADO DE POLICIA		AGENTE DE POLICIA		ESCRIVAO DE POLICIA		SUBTOTAL		TOTAL GERAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F		
EFETIVO ATIVO	106	23	1.306	289	141	82	1.553	394	1.947	
EM ATIVIDADE FIM	95		1.152		148		1.395		1.395	
EM ATIVIDADE MEIO	20		396		63		479		479	
AFASTADO (<i>Aguardando Aposentadoria</i>)	14		47		12		73		73	
FUNÇÃO GRATIFICADA	0		456		105		561		561	
INATIVO (<i>contabilizados os últimos 10 anos</i>)	30	3	199	35	33	16	262	54	316	
Contabilizados apenas os que permanecem no Quadro Ativo	Ingresso (1975 a 1991)	41	5	131	11	15	6	187	22	209
	Ingresso (1992 a 2013)	28	17	969	228	72	53	1.069	298	1.367
	Ingresso (2014 a 2019)	37	1	206	50	54	23	297	74	371
TOTAL	129		1.595		223		1.947		1.947	