ARTIGO

"As pessoas nos veem como criminosas, não como heroínas": O estigma e as respostas de identidade das policiais penais brasileiras

Carlos Eduardo Lima [1]
Alice de Freitas Oleto [2]

[1] Universidade Estadual de Londrina (UEL), Londrina – PR, Brasil
[2] Fundação Dom Cabral (FDC), Minas Gerais – MG, Brasil

Resumo

Este artigo discute como as policiais penais femininas no sistema penitenciário brasileiro respondem ao estigma associado à sua profissão. Os seguintes temas foram utilizados como referências teóricas: trabalho sujo, estigma, gênero e respostas à identidade estigmatizada. A pesquisa utilizou uma abordagem qualitativa indutiva baseada na teoria fundamentada. Trinta e três policiais penais femininas foram entrevistadas utilizando um questionário com perguntas abertas e um roteiro de entrevista semiestruturado. Os resultados destacam que o trabalho das policiais penais femininas é estigmatizado pela sociedade e pela mídia e que o ambiente de trabalho apresenta diversas características específicas que podem causar invisibilidade, desigualdade de oportunidades e desprezo pelo trabalho das mulheres. Em resposta, as policiais penais femininas se engajam em diversos níveis de ressignificação, criando identidades profissionais e pessoais positivas. Essas ações se manifestam no ambiente de trabalho por meio da diversificação de funções, na vida pessoal por meio do ocultamento da identidade e, em um nível institucional mais amplo, por meio da perspectiva de uma nova carreira, a de uma nova força policial.

Palavras-chave: Estigma. Policial penal feminine. Identidade. Trabalho sujo. Brasil.

"People see us as criminals, not as heroes": The stigma and identity responses of Brazilian female prison officers

Abstract

This paper discusses how female professionals in the Brazilian prison system respond to the stigma attached to their profession. The following themes were used as theoretical references: dirty work, stigma, gender, and responses to stigmatized identities. The research used an inductive qualitative approach based on grounded theory. Thirty-three female prison officers were interviewed using a questionnaire with open-ended questions and a semi-structured interview script. The results highlight that the work of female prison police is stigmatized by society and the media and that the work environment contains several specific features that can cause invisibility, unequal opportunities, and contempt for the work of women. In response, female prison officers engage in diverse levels of reframing, creating positive work and personal identities. These actions manifest in the work environment through job diversion, personal life through identity concealment, and at the broader institutional level through the prospective shift to a new career, that of a new police force.

Keywords: Stigma. Female prison police. Identity. Dirty work. Brazil.

"La gente nos ve como criminales, no como heroínas": El estigma y las respuestas identitarias de las mujeres policías penitenciarias brasileñas

Resumen

Este artículo analiza cómo las mujeres policías del sistema penitenciario brasileño responden al estigma asociado a su profesión. Se utilizaron como marco teórico los siguientes temas: trabajo sucio, estigma, género y respuestas a la identidad estigmatizada. La investigación empleó un enfoque cualitativo inductivo basado en la teoría fundamentada. Se entrevistó a treinta y tres mujeres policías penitenciarias mediante un cuestionario con preguntas abiertas y una guía de entrevista semiestructurada. Los resultados destacan que el trabajo de las mujeres policías penitenciarias está estigmatizado por la sociedad y los medios de comunicación, y que el entorno laboral presenta diversas características específicas que pueden causar invisibilidad, desigualdad de oportunidades y desprecio por el trabajo de las mujeres. En respuesta, las mujeres policías penitenciarias recurren a diversos niveles de reformulación, creando identidades laborales y personales positivas. Estas acciones se manifiestan en el entorno laboral a través de la diversificación de tareas, en la vida personal mediante el ocultamiento de la identidad, y en un nivel institucional más amplio a través del posible cambio a una nueva carrera, la de una nueva fuerza policial.

Palabras clave: Estigma. Mujeres policías penitenciarias. Identidad. Trabajo sucio. Brasil.

Artigo submetido em 01 de outubro de 2024 e aceito para publicação em 29 de junho de 2025.
[Versão traduzida] Nota: Todas as citações foram traduzidas pelo tradutor deste artigo.
DOI: https://doi.org/10.1590/1679-395120240156

INTRODUÇÃO

Este artigo discute como as policiais penais femininas brasileiras lidam com o estigma associado à sua profissão. Esse foco surge dos tabus e equívocos generalizados que cercam o trabalho feminino nestas instituição. As prisões brasileiras são ambientes tipicamente dominados por homens, sobrecarregados por um legado histórico de corrupção e violência enraizado na era ditatorial. O sistema prisional reflete vigilância, punição, insegurança, desconfiança, ocultação (Lemgruber, 1999), superlotação e má gestão, particularmente em grandes centros urbanos (Caitano & Serva, 2020; Nascimento, 2022). Consequentemente, as prisões são frequentemente percebidas como espaços habitados por indivíduos moralmente repreensíveis, cuja influência acredita-se que "contamina" qualquer pessoa que trabalhe lá, especialmente ao longo do tempo (Moraes, 2013; Ribeiro et al., 2019).

No contexto das prisões femininas, Lemgruber (1999) argumenta que as relações entre os indivíduos são frequentemente caracterizadas por coerção física e repressão psicológica. Consequentemente, o trabalho nesse ambiente é classificado como "trabalho sujo" (Kreiner et al., 2006). Apesar de seu papel crucial na sociedade, as profissões categorizadas como "trabalho sujo" são frequentemente marginalizadas nos Estudos Organizacionais e de Gestão (EOG) e na Sociologia do Trabalho (Ashforth & Kreiner, 1999; Dick, 2005; R. Simpson & A. Simpson, 2018). Os trabalhadores dessas profissões enfrentam preconceito por parte de outros (Terskova & Agadullina, 2019; Toubiana & Ruebottom, 2022), com seus papéis frequentemente percebidos como tendo valor social diminuído (Zhang et al., 2023). Para as mulheres, essa marginalização é ainda mais acentuada devido às expectativas sociais e aos estereótipos ligados ao gênero.

Essas ocupações estão profundamente interligadas com categorias de identidade social, como nacionalidade, raça, gênero e classe. No entanto, essas dimensões são frequentemente pouco exploradas na literatura (Haynes, 2013; Zulfiqar & Prasad, 2022). Discursos dominados por homens tendem a prevalecer em ocupações estigmatizadas, exceto em áreas predominantemente ocupadas por mulheres (Ashforth & Kreiner, 2014; Cooper, 1995). Esse desequilíbrio reflete estruturas sociais influenciadas pelo patriarcado e pelo machismo, que perpetuam normas culturais arraigadas e muitas vezes não questionadas. Para as policiais penais femininas, essas dinâmicas exacerbam ainda mais sua invisibilidade profissional e contribuem para sua marginalização.

As atividades de trabalho, particularmente aquelas estigmatizadas como "sujas", também são parte integrante da formação de identidades sociais e profissionais (Ashforth & Kreiner, 2013; Ashforth & Schinoff, 2016). Em resposta às representações de suas profissões pela sociedade e pela mídia, indivíduos e grupos estigmatizados frequentemente desenvolvem autopercepções alternativas e empregam táticas de gestão de impressões. Essas estratégias visam acomodar, mitigar, desviar, defender e contestar entendimentos negativos sobre seus papéis (Doldor & Atewologun, 2020; Richard & Hennekam, 2021; Toyoki & Brown, 2014). Para as mulheres na polícia penitenciária brasileira, essas estratégias podem envolver a redefinição de suas identidades profissionais para afirmar um senso de si positivo e seguro.

Preconceito, sexismo e a falta de compreensão sobre o trabalho realizado pela polícia penitenciária contribuem para a falta de reconhecimento de sua profissão. Além disso, muitas mulheres nessa área preferem não falar sobre suas ocupações. Em primeiro lugar, elas temem por sua segurança, já que o papel da policial penal feminina é inerentemente arriscado. Em segundo lugar, algumas mulheres sentem vergonha de admitir que trabalham em prisões, pois sua imagem passa a ser associada ao crime e ao banditismo que dominam as percepções da sociedade (Moraes, 2013). Por fim, o machismo e a masculinidade são pilares enraizados na cultura ocupacional da polícia e do sistema prisional (Alcadipani, 2020). Esse viés cultural resultou em estudos limitados com foco em gênero (Jewkes, 2012) e perpetua o apagamento e a invisibilidade das contribuições das mulheres nessas profissões.

Este estudo visa preencher essas lacunas, respondendo à seguinte questão de pesquisa: como as policiais penais femininas do sistema prisional brasileiro reagem ao estigma associado à sua profissão? Por meio de pesquisa qualitativa indutiva baseada na Teoria Fundamentada, realizamos 33 entrevistas com policiais penais femininas. Nossa pesquisa busca analisar como policiais penais femininas do sistema prisional brasileiro lidam com o estigma e reagem a ele, aprofundando a compreensão de sua profissão e revelando como elas superam os estigmas e constroem suas próprias identidades positivas e seguras.

Assim, este artigo busca contribuir de três maneiras. Primeiro, ao reconhecer que a literatura tende a enfatizar a Teoria da Identidade Social (TIS), marginalizando aspectos como status (Zulfiqar & Prasad, 2022), buscamos compreender como as policiais penais mulheres percebem e articulam sua identidade profissional, especialmente no contexto da recente reclassificação promovida pelo governo brasileiro, que substituiu o termo *agentes penitenciários*. Segundo, pretendemos

fomentar um debate que integre os conceitos de estigma, identidade e trabalho sujo, ressaltando o papel central do gênero. Por fim, procuramos avançar no campo ao abordar os desafios de pesquisa com profissionais que atuam em um ambiente amplamente negligenciado e pouco estudado (Reiter, 2014).

Para alcançar as contribuições, o artigo está organizado da seguinte forma: após esta introdução, a primeira seção apresenta um referencial teórico estruturado em torno de dois temas centrais — trabalho sujo e estigma, e as interconexões entre gênero, identidade e trabalho. Em seguida, percurso metodológico é delineado. A quarta seção apresenta os resultados e discussão, seguida pelas considerações finais e sugestões para pesquisas futuras.

REFERENCIAL TEÓRICO

Trabalho Sujo e Estigma

Muitos trabalhadores se envolvem em tarefas consideradas sujas, o que afeta negativamente seu senso de identidade profissional ou dignidade pessoal (Doldor & Atewologun, 2020; McMurray & Ward, 2014). O conceito de trabalho sujo deriva de estudos conduzidos pelo sociólogo americano Everett Hughes na Escola de Sociologia de Chicago entre os anos de 1900 e 1960, como parte de um estudo sociológico sobre o papel do espaço urbano no período (Hughes et al., 2017). O pesquisador estava preocupado com as ocupações e com as pessoas envolvidas na limpeza da sujeira resultante do desenvolvimento da sociedade (Hughes, 1962).

Ashforth e Kreiner (1999) abordaram o termo "trabalho sujo" na literatura no contexto organizacional, possibilitando análises em nível ocupacional sobre as tarefas e atividades percebidas como desagradáveis, degradantes, perigosas, estigmatizadas ou imorais (Deery et al., 2019; Galazka & O'Mahoney, 2023; McMurray & Ward, 2014; Phung et al., 2021). A sujeira refere-se a um subproduto da triagem e classificação que se reflete na rejeição de elementos considerados inadequados (Douglas, 1966). Ela pode ser diferenciada por três rótulos distintos: o físico, o moral e o social (Ashforth & Krainer, 1999, 2013).

O viés físico provém do contato com substâncias tóxicas, sujeira, fluidos corporais e resíduos, além do trabalho realizado em condições perigosas e prejudiciais, como coletores de lixo, trabalhadores de saneamento e açougueiros. O rótulo social inclui profissionais que lidam com grupos estigmatizados ou desempenham um papel subserviente, como profissionais de saúde que lidam diretamente com doenças infecciosas e contagiosas, guardas prisionais, funcionários de hotéis e zeladores. O rótulo moral se origina de trabalhos que são melancólicos ou duvidosos porque rompem com os padrões e normas sociais, como dançarinas exóticas e profissionais do sexo, ou que divergem dos princípios da civilidade, como, por exemplo, cobradores de dívidas e operadores de telemarketing (Ashforth & Krainer, 1999).

Deery et al. (2019) apontam que cada ocupação pode carregar mais de uma dessas máculas. Além disso, Zulfiqar e Prasad (2022, p. 2161) destacam que "as formas como o poder e a desigualdade atuam sobre os trabalhadores considerados sujos serão idiossincráticas ao contexto em que estão sendo operacionalizadas". A percepção do que é considerado trabalho sujo pode incluir ocupações que, aparentemente, não se relacionariam ao termo. Entre as ocupações consideradas sujas, existem significados, reputações e níveis de prestígio distintos e em constante mudança ao longo do tempo.

Nos Estados Unidos, por exemplo, após os ataques de 11 de setembro, os bombeiros ganharam a reputação de heróis (Tracy & Scott, 2007). O mesmo efeito é percebido em relação aos profissionais de saúde, diante da pandemia causada pela Covid-19, considerados os heróis da linha de frente (Mejia et al., 2021). No entanto, para os fotógrafos que atuam na área da saúde, a designação de seu trabalho é ambígua, pois seu trabalho é enquadrado por discursos considerados tanto sujos quanto limpos (Galazka & O'Mahoney, 2023).

Além das definições iniciais de trabalho sujo, McMurray e Ward (2014), Rivera e Tracy (2014) e Rivera (2015) introduziram aspectos relacionados às emoções na literatura sobre trabalho sujo. McMurray e Ward (2014) ampliaram a classificação tripartite e forneceram a primeira definição explícita de sujeira emocional, na qual o trabalho é uma consequência sociológica do desempenho do trabalho emocional realizado por ocupações específicas. Rivera e Tracy (2014) e Rivera (2015) evidenciaram que o trabalho sujo é percebido por meio de experiências emocionais e corporais, constatando que as narrativas sobre emoções elucidam os potenciais desafios e destacam para os trabalhadores a atribuição de significado a esse tipo de tarefa (Rivera, 2015).

Ao desempenharem trabalhos considerados sujos, as pessoas tendem a ser estigmatizadas, pois a sociedade projeta sobre elas as características negativas associadas à sua ocupação (Bosmans et al., 2016; Toubiana & Ruebottom, 2022). Segundo Goffman (1963), um estigma é qualquer atributo físico, social ou pessoal que leva à caracterização de um determinado grupo como tendo identidades corrompidas, inferiores ou desacreditadas. Além disso, a estigmatização é um processo que se reforça mutuamente: quanto mais os indivíduos estigmatizados se sentem excluídos, mais podem acreditar na inferioridade de sua identidade social.

Embora possa parecer óbvio, existe uma conexão interpretativa entre os conceitos de trabalho sujo e estigma, uma vez que ambos exercem um impacto negativo na identidade dos indivíduos que realizam trabalhos socialmente degradantes. Esses impactos estão intrinsecamente relacionados às características das atividades que esses indivíduos realizam, pois, tais características influenciam diretamente suas interações sociais, a maneira como se percebem, como são percebidos pelos outros e como apresentam sua própria identidade (Goffman, 1988).

De acordo com Goffman (1988), os indivíduos estigmatizados respondem a essa condição desenvolvendo uma identidade estratégica para lidar com ela. Eles ajustam seus comportamentos com o objetivo de reduzir as reações negativas ou impressões desfavoráveis que suas condições possam gerar nos outros. Esse processo de ajuste representa uma forma de gestão da identidade, na qual o indivíduo busca apresentar uma imagem que minimize o estigma associado à sua condição e maximize sua aceitação social.

Gênero e Respostas à Identidade Estigmatizada

A estigmatização é um julgamento social com amplas repercussões para quem a sofre (Hampel & Tracey, 2019). Devido a essas características, observamos uma forte relação entre o estigma do trabalho e a identidade daqueles que o realizam. As identidades refletem a compreensão subjetiva que as pessoas constroem sobre quem foram, são e desejam se tornar (Alvesson & Billing, 2009; Brown, 2015, 2021). Elas são o resultado das relações entre o eu e a sociedade, das práticas individuais e discursivas, relações que podem ser desenvolvidas em diversos espaços, principalmente no ambiente de trabalho (Haynes, 2013).

De uma perspectiva de gênero, a identidade reflete uma forma de compreender as experiências das pessoas no trabalho, como suas subjetividades são construídas e como as divisões e outros fenômenos de gênero se formam nas organizações (Alvesson & Billing, 2009). As identidades resultam de relações de poder (Brown, 2021) e podem ser desenvolvidas por indivíduos em circunstâncias políticas peculiares e compartilhadas. Como a identidade de gênero é fundamentalmente social, tanto instituições quanto organizações podem contribuir para sua formação ou destruição (Haynes, 2013).

Embora as identidades sejam influenciadas por discursos dominantes, os indivíduos não são completamente passivos em resposta a essas pressões (Watson, 2008) e se envolvem em ações de construção e desconstrução daquilo que é dado como certo e prevalente a seu respeito. Essas respostas são destacadas por Petriglieri (2011) como proteção ou reestruturação da identidade. Na proteção, as ações são direcionadas à fonte da ameaça e não envolvem nenhuma mudança na identidade do indivíduo. Elas se baseiam em difundir, neutralizar, desviar, ignorar ou defender a identidade. Em contraste, as respostas de reestruturação da identidade são direcionadas à mudança de um aspecto da identidade ameaçada e derivam da racionalização, modificação ou reconciliação das pessoas com suas identidades (Petriglieri, 2011).

Profissionais estigmatizados desenvolvem práticas para contornar o estigma: reformulação, ressignificação e reorientação (Ashforth e Kreiner, 1999). A reformulação envolve a transformação do significado atribuído a uma determinada ocupação; ela deriva de dois processos. O primeiro consiste em imbuir os pontos estigmatizados de um trabalho com valores positivos, transformando-os em aspectos de honra. O segundo é a neutralização, baseada na rejeição do valor negativo do estigma. Na ressignificação, o foco da atenção é deslocado das características estigmatizadas para as características não estigmatizadas. A reorientação refere-se ao ajuste de padrões implícitos que são invocados para avaliar a magnitude e o valor de uma profissão. Ao ajustar os padrões de avaliação, pode-se fazer com que um aspecto indesejado e amplo pareça menos significativo e um aspecto desejado, porém pequeno, mais significativo.

No contexto do trabalho realizado por policiais penais femininas do sistema prisional brasileiro existem diversas questões e peculiaridades que reforçam o estigma e a incompreensão de suas atividades. No Brasil, as mulheres representam uma minoria, cerca de 15% da força de trabalho nos níveis federal e estadual (Infopen, 2022), o que se reflete em um ambiente

profundamente masculinizado. Diferentemente de outras profissões, seu trabalho sofre com a estigmatização da imagem popular, na qual sua integridade moral é questionada por viverem, por muitas horas, no mesmo espaço que presidiários. Além disso, os ambientes altamente burocráticos e as questões legais inerentes à função também pressionam a identidade dessas trabalhadoras.

ABORDAGEM METODOLÓGICA

Para atingir o objetivo proposto neste artigo, realizamos uma pesquisa qualitativa indutiva baseada na Teoria Fundamentada de Charmaz (Charmaz, 2009). Sabendo que as abordagens interpretativistas utilizam e exploram o estigma e a formação da identidade de maneira mais fluida (Doldor & Atewologun, 2020), utilizamos a Teoria Fundamentada não apenas como um meio de gerar novas teorias, mas também para revisitar as características das abordagens interpretativistas (Gioia et al., 2013) e incorporar novos elementos ao corpus teórico existente. Em vez de trabalhar com categorias preestabelecidas, permitimos que as participantes da pesquisa apresentassem elementos relacionados ao estigma da profissão, seus significados e possíveis códigos.

Participantes da pesquisa

Embora o trabalho de mulheres no ambiente prisional possa parecer uniforme, observa-se que existem categorias distintas, pois no Brasil, as mulheres podem trabalhar na esfera pública federal ou estadual e com contratos permanentes (funcionárias efetivas) ou temporários. O trabalho pode ser realizado em unidades penais com populações carcerárias masculinas ou femininas. O trabalho pode ser dividido entre o nível operacional, o de liderança (chefes de segurança, direção, vice-direção e cargos comissionados em secretarias estaduais e departamentos penitenciários) e o de profissionais com experiência em guerra e táticas em grupos de intervenção rápida. Nesta pesquisa, todos esses aspectos foram considerados, com mulheres das cinco regiões do país. Os nomes das participantes foram mantidos em sigilo e pseudônimos foram utilizados para representá-las na seção de análise. A Tabela 1 apresenta as características das entrevistadas.

Tabela 1
Características das Entrevistadas

Par Participante	Pseudônimo	Região	Idade	Formação	Vínculo	Tempo de Profissão
Informante 1	Inês	Sul	45	Secretaria Executiva	Agente efetiva estadual	10 anos
Informante 2	Ivete	Sul	36	Farmacêutica	Ex-agente estadual efetiva	4 anos
Informante 3	Clarice	Sul	37	Bacharela em Direito	Ex-agente efetiva estadual	7 anos
Informante 4	Diva	Sul	40	Psicóloga e Pedagoga	Agente efetiva estadual	14 anos
Informante 5	Luana	Sul	42	Bacharela em Educação Física	Agente estadual efetiva	14 anos
Informante 6	Célia	Sul	38	Bacharela em Direito	Agente efetiva estadual	14 anos
Informante 7	Cristiane	Sul	28	Bacharela em Letras	Ex-agente temporária e atual agente efetiva	8 anos
Informante 8	Eliane	Sul	43	Fisioterapeuta	Agente efetiva estadual	14 anos
Informante 9	Lucia	Sul	50	Contadora	Agente efetiva estadual	14 anos

(Continua)

Par Participante	Pseudônimo	Região	Idade	Formação	Vínculo	Tempo de Profissão
Informante 10	Alanis	Sul	42	Economista	Ex-agente efetiva estadual	8 anos
Informante 11	Elisângela	Sul	38	Nutricionista	Agente efetiva estadual	8 anos
Informante 12	Carla	Sudeste	47	Pedagoga	Agente efetiva estadual	12 anos
Informante 13	Alice	Sudeste	47	Geógrafa	Agente efetiva estadual	11 anos
Informante 14	Kely	Sudeste	42	Ensino Médio	Agente efetiva estadual	15 anos
Informante 15	Ana	Sudeste	40	Secretaria Executiva	Agente efetiva estadual	8 anos
Informante 16	Amanda	Norte	39	Tecnóloga em Desenvolvimento de Sistemas	Ex-agente temporária e atual efetiva estadual	12 anos
Informante 17	Julia	Sul	52	Tecnóloga em Gestão Prisional	Agente efetiva estadual	20 anos
Informante 18	Ligia	Centro-Oeste	38	Tec. em Gestão Pública e Bacharela em Direito	Ex-agente temporária e atual agente estadual efetiva	10 anos
Informante 19	Joana	Sudeste	40	Bacharela em Direito	Polícia penal federal	14 anos
Informante 20	Keyla	Sul	40	Bacharela em Administração	Polícia penal federal	4 anos
Informante 21	Bruna	Nordeste	38	Licenciatura em História	Polícia penal estadual	8 anos
Informante 22	Karen	Sul	38	Bacharela em Direito	Polícia penal federal	12 anos
Informante 23	Laura	Sul	35	Bacharela em Direito	Policial penal estadual temporária	verificar
Informante 24	Marta	Sul	38	Bacharela em Direito	Policial penal federal	11 anos
Informante 25	Izabel	Sul	52	Graduação em Gestão Pública	Policial penal estadual temporária	19 anos
Informante 26	Jéssica	Centro-Oeste	53	Graduação em Matemática	Policial penal federal	9 anos
Informante 27	Natalia	Centro-Oeste	36	Bacharela em Direito	Policial penal federal	8 anos
Informante 28	Sofia	Norte	39	Bacharela em Direito	Policial penal estadual	4 anos
Informante 29	Helena	Centro-Oeste	28	Administração	Policial penal federal	1 ano e 6 meses
Informante 30	Pamela	Norte	45	Bacharela em Direito	Policial penal estadual	9 anos
Informante 31	Maria	Norte	40	Bacharela em Serviço Social	Policial penal estadual	10 anos
Informante 32	Irene	Nordeste	42	Bacharela em Direito	Policial penal estadual	14 anos
Informante 33	Marli	Nordeste	42	Bacharela em Direito	Policial penal estadual	13 anos

Fonte: Elaborada pelos autores.

Coleta de Dados

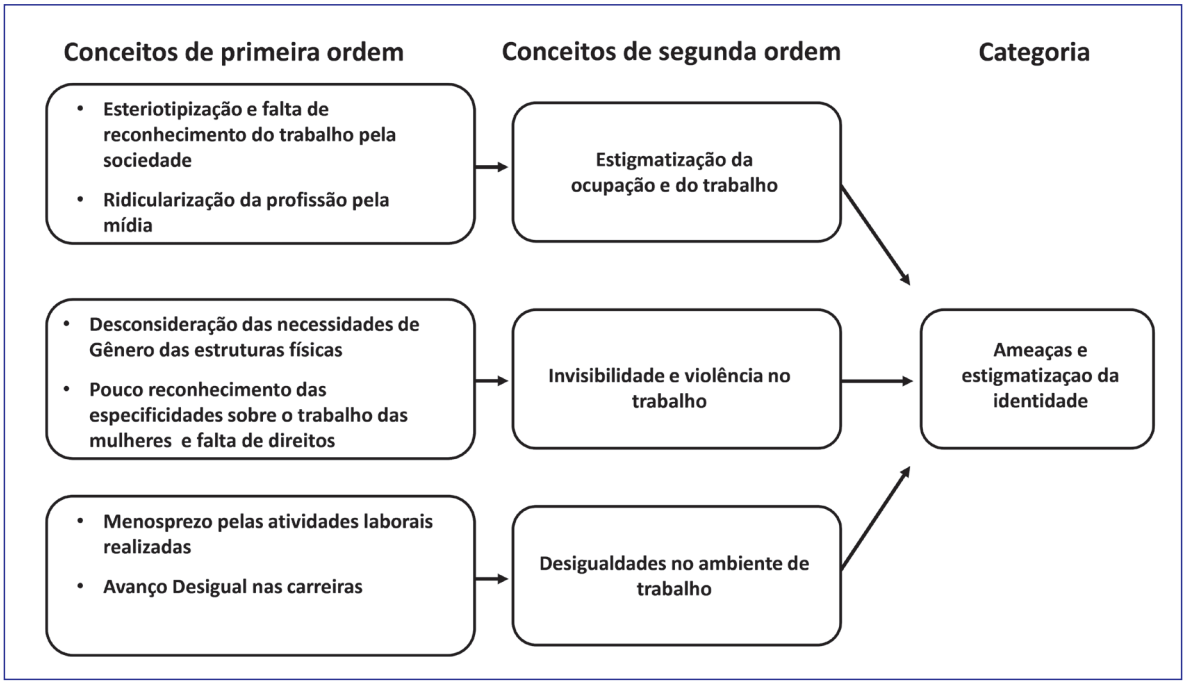
Trinta e três policiais penais femininas foram entrevistadas ao longo de um período de 2 anos e 9 meses, de agosto de 2019 a dezembro de 2022. A coleta de dados foi realizada em três fases. Durante a primeira fase, conduzida entre agosto e outubro de 2019, foram realizadas entrevistas com 10 profissionais que trabalhavam ou haviam trabalhado anteriormente no sistema prisional. Após a análise inicial, identificou-se um conjunto de temas que orientou a elaboração das perguntas e tópicos incluídos no roteiro de entrevista semiestruturada para a segunda e terceira fases da coleta de dados. Após a análise dos dados coletados durante a primeira fase, realizamos 23 entrevistas para a segunda e terceira fases. Utilizamos duas técnicas para a seleção das entrevistadas: um dos autores trabalha no sistema prisional e pôde entrevistar policiais penais femininas a partir de sua rede de contatos. As demais, por sua vez, foram indicadas utilizando a técnica de bola de neve, na qual as policiais penais que participavam da pesquisa indicavam outras policiais penais femininas. Todas as entrevistas foram conduzidas individualmente, gravadas e transcritas.

Análise de Dados

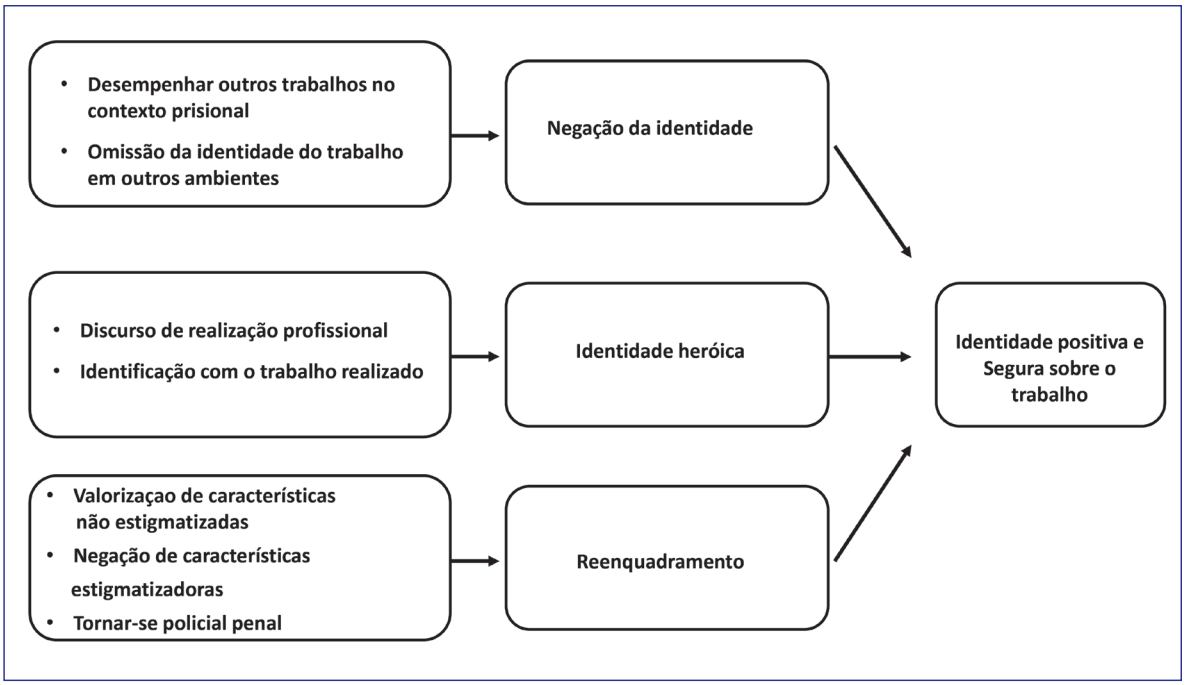
As entrevistas duraram entre 45 e 75 minutos e foram gravadas, quando permitidas, e transcritas na íntegra, sem qualquer edição, totalizando 312 páginas. Posteriormente, foram lidas e analisadas individualmente pelos autores, com codificação aberta. O processo de construção dos códigos foi não linear e iterativo, envolvendo a interação entre os dados e a literatura, e interações contínuas entre a coleta e a codificação do material empírico. Em consonância com a teoria fundamentada, utilizamos o método comparativo constante, com a ordenação de notas e a saturação dos códigos (Glaser, 1978).

Os relatos das 10 primeiras respostas foram codificados imediatamente e consecutivamente após as respostas ao questionário para aprimorar a sensibilidade teórica aos conceitos emergentes. Um novo agrupamento de entrevistas foi então realizado para ampliar ou esclarecer os códigos emergentes, e esse processo continuou até que todas as 33 entrevistas fossem concluídas e a saturação teórica fosse alcançada. Os códigos nos ofereceram uma "visão condensada e abstrata com abrangência dos dados que incluíam um fenômeno aparentemente díspar" (Glaser, 1978, p. 55). Organizamos os dados em conceitos de primeira e segunda ordem e categorias agregadas, conforme proposto (Gioia et al., 2013). A estrutura dos dados é mostrada na Figura 1.

Figura 1
Estrutura dos dados



(Continua)



Fonte: Elaborado pelos autores.

Reflexividade

A reflexividade representa o automonitoramento e a autorresposta aos nossos pensamentos, sentimentos e ações enquanto nos envolvemos em pesquisa. Implica em refletir sobre como o pesquisador e as decisões que ele toma influenciam o processo de pesquisa, como as técnicas de coleta e análise de dados (Haynes, 2013; McDonald, 2016). Durante a elaboração do trabalho, deparamo-nos com mais dois momentos reflexivos. O primeiro relaciona-se à participação de um homem como coautor de um artigo sobre mulheres. Esse debate já foi levantado (McDonald, 2016). A questão é que um dos autores trabalha no sistema prisional, e foi a partir dele que surgiu a reflexão sobre uma abordagem crítica a respeito do trabalho das policiais penais no país. Nesse sentido, optamos por continuar a pesquisa e deixar que as entrevistadas escolhessem quem as conduziria. Como resultado, 28 das entrevistas foram conduzidas por ele, demonstrando que houve identificação por meio da profissão e não por gênero entre pesquisador e entrevistadas.

A segunda etapa envolve a escolha do termo para designar a profissão que utilizaremos ao longo do texto. O processo de ingresso na carreira de policial penal é recente no sistema prisional brasileiro e ainda não está totalmente concluído na maioria dos estados. Contudo, sentimos a necessidade de utilizar o termo "policial penal" e não "agente penitenciária", devido às expectativas positivas geradas pelas entrevistadas em relação à mudança. Esperamos que, por meio deste trabalho, um dos primeiros realizados com policiais penais femininas, seja possível à comunidade científica reconhecer e difundir essa nova nomenclatura desejada para a classe profissional.

APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Na etapa analítica das entrevistas, os dados foram transformados em uma narrativa, na qual a interpretação analítica do pesquisador é apresentada em detalhes e fundamentada com trechos das participantes. A análise de duas histórias, experiências de vida e trabalho, gera quatro temas principais: 1) o que é ser profissional, 2) trabalho violento, 3) invisibilidade profissional e 4) quebra de estereótipos e estigmas do trabalho resultantes da construção de uma identidade positiva.

Quem são as policiais penais femininas na pesquisa?

Ao contrário dos estereótipos, que muitas vezes associam percepções negativas ao grupo de policiais penais femininas, a realidade revela um panorama diverso. Essas profissionais são mulheres de diferentes regiões geográficas, com diversas formações acadêmicas e experiências profissionais. Cada uma delas traz histórias únicas que as levaram a seguir essa carreira. Alanis, Diva e Lucila, por exemplo, compartilham que a profissão representa uma oportunidade de estabilidade financeira e melhores condições de trabalho. Além disso, o salário oferecido supera o que ganhavam em empregos anteriores, tornando essa escolha de carreira uma alternativa promissora para seu desenvolvimento profissional e pessoal:

> Eu era funcionária pública municipal e, como o salário de agente penitenciária era quase o dobro do que eu ganhava, decidi participar do processo seletivo. Comecei a trabalhar em 2006. Antes disso, eu era professora do ensino fundamental, mas estava insatisfeita com a profissão e cansada de levar trabalho para casa. Eu também queria me mudar para uma cidade maior. Passei pelo processo seletivo, fui aprovada e me mudei para uma nova cidade (Alanis).

> Eu participei do processo seletivo em 2004, e meu irmão me recomendou porque os presídios do Paraná eram vistos como referência. Depois de passar na prova, aceitei o emprego porque oferecia um bom salário (Diva).

> A empresa onde eu trabalhava como contadora estava enfrentando dificuldades financeiras, então decidi agir preventivamente para evitar o desemprego e passei no concurso público (Lucia).

Assim como Lucia, a maioria das policiais penais possui formação superior, com apenas uma das entrevistadas sem diploma universitário. Elas são formadas em pedagogia, fisioterapia, administração de empresas, direito ou possuem qualificações em áreas relacionadas à tecnologia. Além disso, em alguns casos, a carreira de policial penal é vista como uma etapa de transição. Por exemplo, Clarice compartilhou que decidiu ingressar na profissão para alcançar estabilidade financeira enquanto se preparava para seguir outra área no serviço público, que ela considera seu verdadeiro objetivo profissional.

> Passei no processo seletivo para me tornar policial penal enquanto ainda estava na faculdade. Isso facilitou um pouco a conclusão do meu curso, já que eu já trabalhava como policial penal. Vejo este trabalho mais como um trampolim — uma forma de alcançar estabilidade financeira para que eu possa realmente perseguir meus objetivos de carreira" (Clarice).

Além disso, um número significativo de trabalhadoras que participaram da pesquisa ingressou na profissão seguindo uma tradição de familiares com histórico de atuação nas áreas de segurança pública e privada, como destacado nos trechos dos relatos de Amanda e Laura, quando questionadas sobre como começaram a trabalhar no sistema penitenciário.

> Comecei a trabalhar por influência do meu marido. Ele começou a trabalhar no sistema antes de mim. Então, a vaga de policial penal temporária ficou disponível aqui em Acre, e houve um processo seletivo, seguido de um curso de treinamento para esses funcionários. Como ele já estava na unidade, ele tinha contato com o pessoal de recursos humanos e me recomendou (Amanda).

> Fiz um curso de segurança, já que meu pai é segurança, e comecei a trabalhar como segurança no tribunal de Londrina. Trabalhei lá por dois anos e meio e, algum tempo depois, ouvi falar do processo seletivo para policial penal, que foi em 2013 (Laura).

Alguns relatos destacam que as policiais penais não conhecem o trabalho antes de ingressarem na profissão, ou até mesmo começaram por engano, como descreveram Pamela e Ligia quando questionadas sobre como e por que buscaram trabalhar no setor penitenciário.

> Prestei o concurso federal em 2015, e o meu era específico, era o único concurso naquela área. Me inscrevi para a área de TI, que é a minha área de especialização. Mas digamos que fui induzida ao erro (risos), eu não sabia exatamente o que era (Pamela).

> Estou no sistema penitenciário desde 2008, mas quando entrei, não conhecia o sistema penitenciário, então entrei por meio de um tipo de contrato, aqui em Goiás chama-se GPT, guarda penitenciário temporário, por meio de um processo seletivo (Ligia).

Foi possível notar que as participantes apresentaram uma concepção da profissão que exerciam, abordando aspectos como interesse, conhecimento, influência e questões financeiras. Por fim, vale destacar que a maioria das trabalhadoras entrevistadas tinha, em média, 10 anos de experiência na área e uma idade média de 42 anos na época das entrevistas, tendo a maioria delas trabalhado predominantemente em unidades prisionais masculinas.

"Por que vocês estão olhando para nós? Ninguém nunca olha!": ameaças e estigmatização de identidades

A frase acima foi a primeira resposta de Ana a um dos pesquisadores quando foi abordada em uma rede social voltada para desmistificar e promover o trabalho de agentes penitenciárias no Brasil. Ao serem questionadas sobre como a sociedade percebe o trabalho que elas realizam, estes foram alguns dos exemplos compartilhados:

> A sociedade não sabe o que fazemos, acha que somos iguais aos presos porque trabalhamos no mesmo ambiente que eles (Luiza).
>
> Depois de um tempo, nem me preocupo mais em explicar o que faço; a maioria das pessoas pensa que somos aquelas pessoas das cavernas dos programas de TV que não pensam, que só sabem abrir ou fechar uma cela (Manoela).

Tanto Luiza quanto Manoela relataram que a sociedade ou não sabe ou não se importa com o trabalho que elas fazem, pois as associa aos presos. Além disso, Manoela destacou como a sociedade representa seu trabalho como o de uma "pessoa das cavernas". Essa visão estereotipada também está presente no relato de Ana, mas seu descontentamento também está relacionado à mídia.

> As delegadas que são policiais civis, as militares, retratadas nas telenovelas, nos filmes e nas minisséries, são mulheres muito bem-vestidas, são mulheres empoderadas. As policiais penais estão dentro de um coletivo, ou andam por aí, gordas, feias, com roupas sumárias, falando como se estivessem mascando grama, é coisa de cafetão. (...) Nossos passeios não são para o shopping, saímos de casa, vamos no máximo ao bar, ao bar da esquina para tomar um copo de cachaça, entende? (Ana).

Ana expressou desconforto por ser estereotipada pela mídia e destacou como as policiais penais são retratadas em comparação com outras forças de segurança pública que atuam em nível nacional. A falta de reconhecimento não vem apenas da sociedade, mas o ambiente organizacional também tem sido um espaço de que promove inferiorização, manifestando-se como um estigma interno e associação pejorativas com tarefas menos relevantes e burocráticas dentro no trabalho prisional. Essa percepção ficou evidente no relato de Júlia quando lhe perguntaram como se sentia no trabalho.

> Como nos disseram, nós somos os revistadeiras (que revistam as pessoas e os alimentos que adentram a prisão) e livreiras (que preenchem os livros de controles e registros), ficamos nas salas de revistas ou cuidam do livro de ocorrências (Julia).

A negligência e a invisibilidade da profissão também afetam e representam riscos para a segurança no local de trabalho. Problemas como infraestrutura inadequada e a falta de uniformes e outros equipamentos de trabalho são indicadores da invisibilidade das mulheres que trabalham no sistema prisional, como destacam Sofia e Julia em seus relatos:

> É irritante porque todos lá são homens, eu sou a única mulher. Os homens chegam a dizer: ‹Mandem esses homens para fora para vocês trocarem de roupa›, mas são 17 e eu sou só uma. Então, acabo indo ao banheiro, que é apertado e às vezes sujo, para trocar de roupa. E percebo que, em quase todas as unidades masculinas em que estive, só vi uma unidade aqui no estado que tinha um espaço para mulheres (Sofia).
>
> Muitas vezes, íamos trabalhar em outras prisões que não tinham alojamento para mulheres, tínhamos que ficar com as nossas colegas, não havia uniformes para mulheres, coletes à prova de balas, e havia questões familiares, por exemplo, mulheres grávidas, elas entravam em licença de maternidade, esse tempo que você ficava fora não era contabilizado, se você fizesse três anos de estágio, não contava (Julia).

Neste último exemplo, é possível ver como a questão de gênero reforça a invisibilidade e a estigmatização do trabalho das mulheres, no que diz respeito aos seus corpos durante a gravidez. Além disso, o preconceito contra a gravidez, uma questão notavelmente feminina, é muito mais acentuado no ambiente em que essas trabalhadoras estão inseridas.

"Sujo? O que você quer dizer com sujo?" Identidade positiva e respostas ao trabalho estigmatizado

As duas perguntas acima foram feitas quando uma das participantes leu a descrição da pesquisa e o termo de consentimento. Tivemos que explicar que "trabalho sujo" era um conceito teórico e não um atributo pejorativo do trabalho prisional. No relato de Luana, observa-se como as policiais penais atribuem adjetivos heroicos às suas atividades, independentemente do estigma estabelecido pela sociedade, pelo ambiente de trabalho e pela mídia:

> Meu trabalho é feito por guerreiras que estão lá para cumprir seus deveres em condições precárias, com a sensação de perigo constante e baixa expectativa de vida, e ainda assim, são malvistos pela sociedade. O sistema prisional é um mundo complexo que expõe você à realidade crua da miséria humana; vivemos em um lugar onde tudo pode parecer calmo, mas é uma bomba que pode explodir a qualquer momento (Luana).

Quando questionadas sobre características positivas e identificação com o trabalho, houve relatos de policiais penais que se identificavam e se sentiam profissionalmente realizadas em suas funções:

> Eu me identifico, sim, na verdade, sou apaixonada pelo que faço. Algumas pessoas dizem: "Você é louca", mas eu gosto, gosto muito. Às vezes digo às meninas: "Eu queria estar aqui, porque me preparei para isso, eu quis, me dediquei, me esforcei muito, então não estou aqui só por estar, estou aqui porque realmente gosto, apesar de tudo, do fato de ser muito perigoso, mas gosto de ser agente penitenciária. Me esforço muito nisso, não gosto de deixar espaço para erros, sempre tento me especializar, tento estudar, para que eu possa sempre dar o meu melhor, e como supervisiono uma unidade, tento dar o exemplo com isso" (Amanda).

O relato de Amanda revela aspectos pessoais que a conectam ao trabalho que realizou. Ela enfatiza o quanto se dedicou e estudou, o quanto realmente queria trabalhar nessa profissão e o quanto está comprometida em ser um exemplo e evitar erros. Outra perspectiva sobre o trabalho é demonstrada por Telma e Bruna nos seguintes trechos de entrevistas:

> Eu amo muito o que faço. Minha profissão é a segunda mais perigosa do mundo, e tenho orgulho disso, porque faço parte de uma pequena, muito pequena, parte das pessoas mais corajosas deste mundo (Telma).

> O trabalho para mim é muito relevante, eu acredito que contribuímos muito para a sociedade, inclusive para o desenvolvimento da sociedade, acho que o trabalho que fazemos tem um impacto significativo. Claro que ainda não é o ideal, sabemos que a estrutura física é precária, isso no sistema nacional, talvez varie um pouco em alguns estados, mas em geral, as prisões são superlotadas, faltam itens básicos, higiene, comida (...), mas para mim o trabalho representa isso, minha contribuição (Bruna).

A transformação em policial penal é algo recente no mundo dos profissionais de segurança que atuam no sistema de penitenciário. As agentes penitenciárias se tornam policiais penais e passam a fazer parte da segurança pública devido à Emenda Constitucional 104/2019. Embora esse processo ainda não esteja totalmente institucionalizado, as policiais penais já utilizam símbolos como distintivos, camisetas, armas e outros elementos simbólicos que os caracterizam como policiais penais. A seguir, os relatos de Joana e Denise sobre a percepção dos entrevistados a respeito dessa mudança:

> Uma coisa que percebo, e sinto nos meus colegas, principalmente nos da área de segurança máxima, é que eles têm um pouco mais de segurança para agir. Já notei isso, e eles até mencionaram, que é possível prender alguém na rua, quando essa pessoa é flagrada cometendo um crime grave. Acho que não mudou muita coisa, mas considero isso extremamente positivo para o futuro. Acho que temos que encarar dessa forma, pois dá um pouco mais de segurança, sim, um pouco mais de respeito (Joana).

> Então, acho que essa mudança na nomenclatura da polícia penal valorizou os profissionais do sistema. Não sei como é a realidade em outros estados, mas aqui era visto com desdém. Embora todos já digam: "Somos policiais, no papel, por lei", no meu estado ainda não somos, mas só vejo coisas positivas (Denise).

Não há como dissociar o impacto da violência relacionada ao trabalho no sistema de justiça criminal do trabalho e da vida privada das policiais penais. Entre as estratégias para se manterem seguras, tanto no trabalho quanto fora dele, os relatos indicaram o ocultamento da profissão ou a diversificação, para exercer outras atividades na prisão em que trabalham.

> Acho que vivemos assim, nos escondendo um pouco, com medo, né? (...) não é bom contar para alguns amigos, para as pessoas que frequentam sua casa, alguns vizinhos, a gente nunca sabe. O crime está se espalhando muito, você pode dar a eles mais informações, então acho que, quando se trata de polícia, nunca conseguiremos acompanhar os outros que são reconhecidos como heróis, como salvadores na luta contra o crime (Helena).

> A prisão é um ambiente carregado, é sempre tenso, mas como não lido mais com as visitas, não me exponho, tenho menos contato... trabalhar na área administrativa me faz sentir mais segura, sim (Maria).

Embora diversas questões influenciem, estigmatizem e ameacem a experiência do trabalho das policiais penais, observa-se que elas se engajam em vários níveis de construção de aspectos positivos de sua profissão. No contexto prisional, algumas ações vão além da desconstrução do estigma profissional e são direcionadas à criação de identidades com maior prestígio e se referem à performatividade de atributos que garantem maior segurança diante da dimensão violenta inerente à profissão.

Discussão: Estigmatização e respostas identitárias

Este artigo teve como objetivo compreender como as policiais penais femininas do sistema prisional brasileiro respondem ao estigma associado à sua profissão. Buscou explorar como as trabalhadoras entrevistadas se sentem em relação ao desempenho de suas funções e as estratégias que empregam para lidar com, ou mesmo superar, as percepções negativas construídas em torno delas. Os resultados demonstraram que a estigmatização está enraizada no desenvolvimento histórico do trabalho prisional no país. No entanto, as trabalhadoras se envolvem em diferentes níveis de respostas a esse estigma, seja por meio da retórica, do comportamento, de ações organizacionais ou de esforços institucionais. A contribuição destacada é que o artigo responde a um apelo de Pereira et al. (2022), que enfatizaram a importância de discutir o trabalho sujo para além de seus vieses físicos, sociais e morais. Nesse sentido, os resultados, que incluem uma perspectiva baseada exclusivamente na percepção feminina do trabalho prisional, oferecem uma visão menos genérica e menos centrada no masculino da experiência do estigma do trabalho.

A pesquisa que aborda questões relacionadas ao sistema prisional geralmente se concentra em outros aspectos da vida na prisão, negligenciando os trabalhadores (Araújo & Ribeiro, 2023a; Bennett et al., 2013; Caitano & Serva, 2020). Embora existam estudos dedicados a esse tema, "há uma tendência a analisar os trabalhadores prisionais de forma homogênea" (Araújo & Ribeiro, 2023b, p. 3). Vinuto et al. (2017) destacam que indivíduos percebidos como menos viris são frequentemente desvalorizados, pois acredita-se que sejam incapazes de impor respeito e possam facilitar a insubordinação e a indisciplina. Nossos resultados indicam que essa percepção também se aplica às mulheres, já que sua suposta associação com a falta de virilidade as coloca em posições de trabalho menos prestigiosas dentro do grupo ou até mesmo as leva a buscar outras atividades profissionais, apesar de terem sido aprovadas em concursos públicos para funções específicas, como relatado por Julia e Maria. Também mencionam que, mesmo quando as mulheres desempenham tarefas semelhantes às dos homens, elas enfrentam desafios devido à percepção de que sua autoridade pode ser questionada.

Além das relações dentro do contexto organizacional, os resultados destacaram que o estigma associado ao trabalho de policiais penais está ligado a estereótipos construídos pela mídia e pela sociedade sobre a profissão, independentemente de ser exercida por homens ou mulheres, como apontado por Luiza, Ana e Manoela. Grandy e Mavin (2012) enfatizam que a imagem e a reputação de uma profissão são fortemente influenciadas pela cultura popular, que, neste caso, cria e perpetua o estigma em torno do trabalho. A mídia, por exemplo, molda a percepção dos valores e comportamentos associados às profissões (Stanley et al., 2014), que nem sempre são autênticos, mas muitas vezes são convincentes.

No Brasil, a herança do papel das prisões durante o período da ditadura e o cenário atual do setor, caracterizado por rebeliões com massacres, má conduta e superlotação, reforçam essa percepção. Em casos especificamente femininos, essas construções alimentam o viés físico do trabalho sujo (Lemgruber, 1999). Como se a polícia penal supostamente herdasse o comportamento masculino, predominante em ambientes prisionais, além de ter contato direto com pessoas que cometeram delitos (Ashforth & Krainer, 1999; Rivera & Tracy, 2014). A profissão também carrega um viés moral, uma vez que suas tarefas denotam o uso de coerção e força (Rivera & Tracy, 2014) e outros dispositivos necessários para manter a disciplina.

O estigma não é a única ameaça às identidades da polícia penal. De acordo com Alvesson e Billing (2009), a própria organização reforça aspectos de desigualdade e desprezo em relação à profissão. O uso de termos pejorativos para determinar suas tarefas, a estrutura física que não é apropriada ao gênero e as oportunidades desiguais em cargos de liderança e gestão reforçam a ideia de que há uma variação considerável nas evidências de preconceitos, mecanismos sociais sutis e ideias culturais contra as mulheres nesses ambientes.

Bergman e Chalkley (2007) argumentam que o estigma do trabalho sujo persiste, mesmo após o abandono da profissão, seja temporariamente, durante períodos de inatividade, ou permanentemente, quando a pessoa deixa de exercer o trabalho estigmatizado. Os riscos e a violência específicos da profissão policial penal são vivenciados durante o exercício das funções e fora do ambiente de trabalho, por meio de perseguições físicas e ameaças, refletindo um sentimento de insegurança em relação a si mesmas e suas famílias, transferindo os aspectos emocionais do trabalho para outras pessoas. Essa realidade é mais persistente no caso da polícia penal e essa tendência se reflete no contexto acadêmico. Poucas pesquisas abordam o contexto específico do trabalho feminino no país. A exceção é uma pesquisa realizada pelo Sindicato dos Agentes Penitenciários do Estado do Paraná (Brasil), conduzida com mulheres que trabalham no sistema penitenciário estadual, em 2018. Entre os resultados, constatou-se que 68% estavam insatisfeitas com as condições gerais de trabalho, 74,6% insatisfeitas com a estrutura física do trabalho, 90% insatisfeitas com o treinamento recebido no trabalho e 81% insatisfeitas com a segurança no trabalho.

McMurray e Ward (2014) destacam que muitos trabalhadores que desempenham tarefas consideradas sujas frequentemente desenvolvem negativamente seu senso de identidade profissional ou dignidade pessoal. Essa não era a compreensão geralmente difundida nos relatos das policiais penais. Segundo Ashforth e Krainer (1999, 2013), conscientes do estigma que sua profissão carrega, as policiais penais atuam para encontrar um significado positivo em seus esforços. Dessa forma, tais engajamentos ocorrem tanto no nível organizacional quanto em transformações institucionais mais amplas e complexas.

Rivera e Tracy (2014) compreendem que existe uma ambiguidade emocional em alguns contextos de trabalho estigmatizado. Assim, a vergonha, por exemplo, pode servir como uma ferramenta para a criação de significado que leva à tomada de decisões éticas e à reformulação de perspectivas ao vivenciar situações adversas no trabalho. Na pesquisa, as policiais que têm consciência do estigma reformulam o trabalho que realizam, valorizando-o e identificando-se positivamente com ele, corroborando os dados (Ashforth & Krainer, 1999). As narrativas, nesse sentido, são de comprometimento, amor e paixão pelo trabalho e de compreensão de que o que fazem é uma contribuição necessária para a sociedade. Os resultados da pesquisa estão alinhados com essas explicações, pois destacaram o sentimento de amor de Telma pelo seu trabalho, a expressão de heroísmo de Luana e o raciocínio de Amanda para descrever o quão dedicada ela é e como se esforça para desempenhar seu trabalho da maneira mais correta possível.

Petriglieri et al. (2019) argumentam que, ao gerenciar suas emoções, as profissionais estigmatizadas tornam suas identidades de trabalho viáveis e seus atos vitais. Na pesquisa, isso emergiu como um discurso de heroínas e guerreiras no desempenho de suas funções, pois protegem a sociedade de pessoas percebidas como violentas e perigosas, mesmo que lhes faltem os direitos, o reconhecimento e os recursos compatíveis com seu trabalho.

Outra forma pela qual criam uma identidade positiva para o seu trabalho, principalmente em relação à sua própria segurança, é o fato de atuarem em outras atividades diferentes daquelas para as quais fizeram o concurso ou foram selecionadas. O desvio da profissão permite que a policial penal se mantenha longe das difamações sociais e morais que podem estigmatizar sua identidade profissional, uma vez que nessas atividades não têm contato com presos, suas famílias e até mesmo com outros policiais em alguns casos. O mesmo pode ser dito daqueles que escondem sua profissão fora do local de trabalho, demonstrando que o trabalho que realizam tem uma forte relação com o ambiente externo e o ocultamento da identidade os mantém seguros. Conforme Toubiana e Ruebottom (2022), elas buscam minimizar o risco ao enfrentar menos estigma, estabelecendo uma associação próxima com trabalhadores burocráticos ligados à gestão.

Além disso, a tendência de deixarem de ser agentes penais e se tornarem policiais penais reforça ainda mais a identidade positiva do trabalho que desempenham, alavancada principalmente pelo fato de se sentirem reconhecidas como Denise e Joana. A nova percepção da identidade das policiais penais implica uma reestruturação da identidade (Petriglieri, 2011). A mudança com a nova nomenclatura agregou maior valor às suas carreiras, fazendo com que as trabalhadoras se identificassem mais com seu trabalho. Assim, quando a polícia penal muda seus padrões de avaliação em relação à atividade que desempenha, um aspecto considerado indesejável passa a ser visto como mais significativo (Ashforth & Kreiner, 1999).

Os trechos ilustram, de fato, como as policiais penais tomam medidas para criar uma identidade positiva para seu trabalho e melhorar sua imagem, e esses esforços podem ser atribuídos ao seu status. A maneira como interpretam essas mudanças refere-se a:

1. **Diversificação de atividades:** O envolvimento em atividades fora de suas funções principais permite que as policiais penais se distanciem dos estigmas sociais e morais associados à sua profissão. Essa diversificação serve para proteger sua imagem, pois minimiza o contato com os presos, suas famílias e outras políticas criminais, reduzindo a potencial estigmatização.
2. **Transição para outras funções:** A transição de agente penitenciária para funções como policial penal reforça a identidade positiva do trabalho. Essa transição é impulsionada pelo reconhecimento que recebem em suas novas funções. A mudança de identidade representa uma transformação positiva, alinhando-as a uma ocupação mais valorizada.
3. **Padrões de Avaliação em Evolução:** À medida que as policiais penais ajustam seus padrões de avaliação em relação ao seu trabalho, aspectos antes considerados indesejáveis passam a ser reavaliados como mais relevantes. Essa mudança de perspectiva contribui para uma imagem mais positiva da profissão.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo analisou como policiais penais femininas do sistema penitenciário brasileiro, respondem ao estigma atribuído à sua profissão. Os resultados mostraram que, diante da estigmatização e dos riscos inerentes à profissão, elas se engajam em diferentes e simultâneos níveis de proteção e ressignificação de suas identidades profissionais e pessoais, à medida que se conectam em diversos momentos.

A contribuição desta pesquisa reside em evidenciar que as respostas identitárias das policiais penais não se limitam ao seu trabalho, visto que elas precisam ocultar e negar sua identidade em situações externas a ele. Essa resposta também é uma consequência direta do trabalho que realizam, mas seus efeitos não se restringem ao ambiente de trabalho, nem são exclusivos das policiais penais, afetando também sua vida familiar. Nesse contexto, o status pode ser explicado pelo engajamento em outras atividades além da de policial criminal, pela transição para outros papéis e pela evolução dos padrões avaliativos.

Dessa forma, a pesquisa se propõe a revelar como as policiais penais ressignificam e reconstroem ativamente uma identidade positiva para o seu trabalho, desafiando a estigmatização historicamente associada à sua profissão. Isso é evidenciado por três processos interconectados: primeiro, a diversificação das atividades além de suas funções principais, o que ajuda a distanciá-las de interações estigmatizadas e reforça uma imagem pública mais neutra ou positiva; segundo, a transição para outras funções, como se tornar policial penal, o que não só oferece maior reconhecimento externo, mas também fomenta um senso de valorização profissional; e terceiro, a evolução dos padrões de avaliação, em que tarefas antes vistas como indesejáveis são reinterpretadas como significativas e centrais para sua identidade profissional. Essas descobertas contribuem para a compreensão teórica de como identidade, estigma e legitimidade profissional se intercruzam em profissões pouco estudadas e socialmente marginalizadas.

Como sugestão para estudos futuros, destaca-se a possibilidade de investigar pontos que abordem os privilégios entre policiais penais, visto que a conexão emocional positiva com o trabalho foi mais enfatizada por mulheres que ocupam cargos de gestão e liderança. Outro ponto de pesquisa poderia se concentrar na compreensão das respostas e experiências emocionais de policiais penais femininas. Por fim, pesquisas futuras podem ser direcionadas para a reflexão sobre a interseccionalidade, visto que constatamos que as diferenças relacionadas ao tipo de vínculo empregatício, à localização regional das unidades penais, à idade, ao estado civil e à raça resultam em diferentes significados e percepções do trabalho.

REFERÊNCIAS

Alcadipani, R. (2020). Pandemic and macho organizations: Wake-up call or business as usual?. *Gender, work & organization*, *27*(5), 734-746.

Alvesson, M., & Billing, Y. D. (2009). *Understanding Gender and Organization*. Sage.

Araújo, I. C. A. D., & Ribeiro, L. (2023a). Entre o cuidado e a custódia: Como agentes prisionais em Minas Gerais percebem seu trabalho. *Dilemas: Revista de Estudos de Conflito e Controle Social*, *16*(1), 219-245.

Araújo, I. C. A. D., & Ribeiro, L. (2023b). Gerenciando a coexistência: uma comparação entre mulheres e homens no trabalho de agentes prisionais. *Revista Direito GV*, *19*, e2308.

Ashforth, B. E., & Kreiner, G. (1999). How can you go it? Dirty work and the challenge of constructing a positive identity. *Academy of Management Review, 24*(3), 413-434.

Ashforth, B. E., & Kreiner, G. E. (2013). Profane or profound? Finding meaning in dirty work. In B. Dik, Z. Byrne, & M. Steger (Eds.), *Purpose and meaning in the workplace* (pp. 127-150). American Psychological Association.

Ashforth, B. E., & Kreiner, G. E. (2014). Contextualizing dirty work: The neglected role of cultural, historical, and demographic context. *Journal of Management and Organization, 20*(4), 423.

Ashforth, B. E., & Schinoff, B. S. (2016). Identity under construction: How individuals come to define themselves in organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 3*, 111-137.

Bennett, J., Crewe, B., & Wahidin, A. (Eds.). (2013). *Understanding prison staff*. Willan.

Bergman, M. E., & Chalkley, K. M. (2007). 'Ex' marks a spot: The stickiness of dirty work and other removed stigmas. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*, 251-265.

Bosmans, K., Mousaid, S., De Cuyper, N., Hardonk, S., Louckx, F., & Vanroelen, C. (2016). Dirty work, dirty worker? Stigmatisation and coping strategies among domestic workers. *Journal of Vocational Behavior, 92*, 54-67.

Brown, A. D. (2015). Identities and identity work in organizations. *International Journal of Management Reviews, 17*, 20–40.

Brown, A. D. (2021). *Identities in and around organizations: Towards an identity work perspective*. Human Relations.

Caitano, D. O., & Serva, M. (2020). No limite da razão: O deliberar e a phrónesis no trabalho prisional. *Cadernos EBAPE. BR, 18*(spe), 821-835.

Charmaz, K. (2009). *Constructing grounded theory: A practical guide through qualitative analysis*. Sage.

Cooper, R. (1995). The firemen: Immaculate manhood. *Journal of Popular Culture, 28*, 139-171.

Deery, S., Kolar, D., & Walsh, J. (2019). Can dirty work be satisfying? A mixed-method study of workers doing dirty jobs. *Work, Employment and Society, 33*(4), 631-647.

Dick, P. (2005). Dirty work designations: How police officers account for their use of coercive force. *Human Relations, 58*(11), 1363-1390.

Doldor, E., & Atewologun, D. (2021). Why work it when you can dodge it? Identity responses to ethnic stigma among professionals. *Human Relations, 74*(6), 892-921.

Douglas, M. (1966). *Purity and danger: An analysis of concepts of pollution and taboo*. Routledge Keagan Paul Limited.

Galazka, A., & O'Mahoney, J. (2023). The socio-materiality of dirty work: a critical realist perspective. *Work, Employment and Society*, *37*(2), 432-448.

Gioia, D. A., Corley, K. G., & Hamilton, A. L. (2013). Seeking qualitative rigor in inductive research: Notes on the Gioia methodology. *Organizational Research Methods, 16*(1), 15-31.

Glaser, B. G. (1978). *Theoretical sensitivity: Advances in the methodology of grounded theory*. The Sociology Press.

Goffman, E. (1963). Stigma and social identity. In *Understanding deviance: Connecting classical and contemporary perspectives* (pp. 256-265) Routledge.

Goffman, E. (1988). *Estigma: Notas sobre a manipulação da identidade* (4a ed., M. Lambert, Trans.). Sabotagem.

Grandy, G., & Mavin, S. (2012). Occupational image, organizational image, and identity in dirty work: Intersections of organizational efforts and media accounts. *Organization, 19*(6), 765-786.

Hampel, C., & Tracey, P. (2019). Introducing a spectrum of moral evaluation: Integrating organizational stigmatization and moral legitimacy. *Journal of Management Inquiry*, *28*(1), 11-15.

Haynes, K. (2013). Sexuality and sexual symbolism as processes of gendered identity formation: An autoethnography of an accounting firm. *Accounting, Auditing & Accountability Journal, 26*(3), 374-398.

Hughes, E. C. (1962). Good people and dirty work. *Social Problems, 10*(1), 85-97.

Hughes, J., Simpson, R., Slutskaya, N., Simpson, A., & Hughes, K. (2017). Beyond the symbolic: A relational approach to dirty work through a study of refuse collectors and street cleaners. *Work, employment and society*, *31*(1), 106-122.

Infopen. (2022). *Levantamento Nacional de Informações Penitenciárias*. https://dados.mj.gov.br/dataset/infopen-levantamento-nacional-de-informacoes-penitenciarias

Jewkes, Y. (2012). Autoethnography and emotion as intellectual resources: Doing prison research differently. *Qualitative Inquiry*, *18*, 63-75.

Kreiner, G. E., Ashforth, B. E., & Sluss, D. (2006). Identity dynamics in occupational dirty work: Integrating social identity and system justification perspectives. *Organization Science, 17*(5), 619-636.

Lemgruber, J. (1999). *Cemitério dos vivos: Análise sociológica de uma prisão de mulheres* (2a ed.). Forense.

McDonald, J. (2016). Expanding queer reflexivity: The closet as a guiding metaphor for reflexive practice. *Management Learning, 47*(4), 391-406.

McMurray, R., & Ward, J. (2014). 'Why would you want to do that?': Defining emotional dirty work. *Human Relations, 67*(9), 1123-1143.

Mejia, C., Pittman, R., Beltramo, M. D., Grinley, A., & Shoss, M. K. (2021). Stigma & dirty work: In-group and out-group perceptions of essential service workers during COVID-19. *International Journal of Hospitality Management, 93*, 102772.

Moraes, P. R. B. de. (2013). A identidade e o papel dos agentes penitenciários. *Tempo Social, 25*(1), 131-147.

Nascimento, F. E. D. M. (2022). De carcereiro a policial penal: Entre nomenclaturas, imagem social e atribuições. *Dilemas: Revista de Estudos de Conflito e Controle Social, 15*(3), 883-910.

Pereira, J. R., Paiva, K. C. M. D., & Irigaray, H. A. R. (2022). "Dirty work," meaning, sense, and identity: proposition of integrated analysis and research perspectives. *Cadernos EBAPE. BR*, *19*, 829-841.

Petriglieri, J. L. (2011). Under threat: Responses to and the consequences of threats to individuals' identities. *Academy of Management Review, 36*(4), 641-662.

Petriglieri, G., Ashford, S., & Wrzesniewski, A. (2019). Agony and ecstasy in the gig economy: Cultivating holding environments for precarious and personalized work identities. *Administrative Science Quarterly, 64*(1), 124-170.

Phung, K., Buchanan, S., Toubiana, M., Ruebottom, T., & Turchick-Hakak, L. (2021). When stigma doesn't transfer: Stigma deflection and occupational stratification in the sharing economy. *Journal of Management Studies, 58*(4), 1107-1139.

Reiter, K. (2014). Making windows in walls: Strategies for prison research. *Qualitative Inquiry, 20*(4), 417-428.

Ribeiro, L. M. L., Oliveira, V. N., Crepalde, N., Bastos, L. M., & Maia, Y. C. (2019). Agentes penitenciários aprisionados em suas redes? *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, *34*, e3410115.

Richard, S., & Hennekam, S. (2021). Constructing a positive identity as a disabled worker through social comparison: The role of stigma and disability characteristics. *Journal of Vocational Behavior, 125*, 103528.

Rivera, K. D. (2015). Emotional taint: Making sense of emotional dirty work at the U.S. Border Patrol. *Management Communication Quarterly, 29*(2), 198-228.

Rivera, K. D., & Tracy, S. J. (2014). Embodying emotional dirty work: A messy text of patrolling the border. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal, 9*(3), 201-222.

Simpson, R., & Simpson, A. (2018). Embodying dirty work: A review of the literature. *Sociology Compass, 12*(6), 1-9.

Stanley, L., Davey, K. M., & Symon, G. (2014). Exploring media construction of investment banking as dirty work. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal, 9*(3), 270-287.

Terskova, M. A., & Agadullina, E. R. (2019). Dehumanization of dirty workers and attitude towards social support. *Journal of Applied Social Psychology, 49*(12), 767–777.

Toubiana, M., & Ruebottom, T. (2022). Stigma hierarchies: The internal dynamics of stigmatization in the sex work occupation. *Administrative Science Quarterly, 67*(2), 515-552.

Toyoki, S., & Brown, A. D. (2014). Stigma, identity and power: Managing stigmatized identities through discourse. *Human Relations, 67*(6), 715-737.

Tracy, S., & Scott, C. (2007). Dirty work and discipline behind bars. In *Dirty work: The social construction of taint* (pp. 33-53). Baylor University Press.

Union of Penitentiary Agents of the State of Paraná. (2018). *Pesquisa sobre as condições de trabalho das agentes penitenciárias femininas do estado do Paraná*. https://www.sindarspen.org.br/upload/download/857

Vinuto, J., Abreo, L. O., & Gonçalves, H. S. (2017). No fio da navalha: efeitos da masculinidade e virilidade no trabalho de agentes socioeducativos. *Plural: Revista de Ciências Sociais*, *24*(1), 54-77.

Watson, T. J. (2008). Managing identity: Identity work, personal predicaments and structural circumstances. Organization, 15(1), 121-43.

Zhang, G., Wang, H., & Li, M. (2023). "A Little Thanks Changes My World": When and why dirty work employees feel meaningfulness at work. *Journal of Business Research*, *163*, 113913.

Zulfiqar, G., & Prasad, A. (2022). How is social inequality maintained in the Global South? Critiquing the concept of dirty work. *Human Relations*, *75*(11), 2160-2186.

Carlos Eduardo de Lima
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-7518-499X
Doutor em Administração e professor colaborador na Universidade Estadual de Londrina (UEL). E-mail: carloseduardodelima@gmail.com

Alice de Freitas Oleto
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-2582-7413
Doutora em Administração, professora e pesquisadora na Fundação Dom Cabral (FDC). E-mail: aliceoleto@hotmail.com

CONTRIBUIÇÃO DOS AUTORES

Carlos Eduardo de Lima: Conceituação (Liderança); Curadoria de dados (Igual); Análise formal (Igual); Investigação (Igual); Metodologia (Liderança); Administração de projeto (Liderança); Escrita- rascunho original (Igual); Escrita- revisão e edição (Suporte).

Alice de Freitas Oleto: Conceituação (Suporte); Curadoria de dados (Igual); Análise formal (Igual); Investigação (Igual); Metodologia (Suporte); Administração de projeto (Liderança); Escrita- rascunho original (Igual); Escrita- revisão e edição (Liderança).

DISPONIBILIDADE DE DADOS

O conjunto de dados que sustenta os resultados deste estudo não está disponível ao público.

EDITOR-CHEFE

Hélio Arthur Reis Irigaray (Fundação Getulio Vargas, Rio de Janeiro / RJ – Brasil). ORCID: https://orcid.org/0000-0001-9580-7859

EDITOR ADJUNTO

Fabricio Stocker (Fundação Getulio Vargas, Rio de Janeiro / RJ – Brasil). ORCID: https://orcid.org/0000-0001-6340-9127

PARECERISTAS

Eloy Eros Silva Nogueira (Universidade Positivo, Curitiba / PR – Brasil). ORCID: https://orcid.org/0000-0002-5234-496X

Ludmila Ribeiro (Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte / MG – Brasil). ORCID: https://orcid.org/0000-0003-4304-2254

Marcelo Afonso Ribeiro (Universidade de São Paulo, São Paulo / SP – Brasil). ORCID: https://orcid.org/0000-0002-0396-7693

RELATÓRIO DE REVISÃO POR PARES

O relatório de revisão por pares está disponível neste link: https://periodicos.fgv.br/cadernosebape/article/view/97100