



MULHERES

NA SEGURANÇA PÚBLICA



Ministério da Justiça

**Mulheres nas Instituições
de Segurança Pública:
Estudo Técnico Nacional**

Brasília - DF
2013

Presidenta da República

Dilma Rousseff

Ministro da Justiça

José Eduardo Cardozo

Secretária Executiva

Márcia Pelegrini

Secretária Nacional de Segurança Pública

Regina Maria Filomena De Luca Miki

**Diretora do Departamento de Pesquisa, Análise da Informação e
Desenvolvimento de Pessoal em Segurança Pública**

Isabel Seixas de Figueiredo

Diretor Nacional do Projeto BRA/04/029

Guilherme Zambarda Leonardi



Ministério da Justiça

**Mulheres nas Instituições
de Segurança Pública:
Estudo Técnico Nacional**

Brasília - DF
2013

2013 © Secretaria Nacional de Segurança Pública

Todos os direitos reservados. É permitida a reprodução total ou parcial desta obra, desde que seja citada a fonte e não seja para venda ou qualquer fim comercial.

Esplanada dos Ministérios, Bloco "T", Palácio da Justiça Raymundo Faoro, Edifício Sede, 5º andar, Sala 500, Brasília, DF, CEP 70.064-900.

Disponível em <http://portal.mj.gov.br>

ISBN: 978-85-85820-29-9

Tiragem: 1.000 exemplares

Impresso no Brasil

Mulheres nas Instituições de Segurança Pública: Estudo Técnico Nacional

Edição e Distribuição

Ministério da Justiça / Secretaria Nacional de Segurança Pública

Equipe Responsável

Coordenação

Tatiana Severino de Vasconcelos

Consultora

Wânia Pasinato

Revisão e Edição

Gledson Lima Alves - PMSE

Lydiane Maria de Azevedo - PCMG

Regina Silva Futino - Ass. técnica/Psicóloga

Scheilla C. Pereira de Andrade – SEDS/MG

Equipe de Apoio

Ana Caroline Honorato - estagiária, Andrea da Silveira Passos –BMRS, Cristiane Santana - CBMSE, Cristina Neme – SENASP/MJ, Danielle Azevedo Souza – CBMSE, Dayane Gomides Cavalcante - PMTO, Fábio Floriano da Silva – PCGO, Heloísa Helena Kuser – IGP/RS, Maria de Fátima Pires de Campos Godoy – SPTC/SP, Marina Rodrigues Fernandes de Sousa - SENASP/MJ, Maristela Amaral Góis – PCPE, Patrícia Tollotti Rodrigues -PCRS, Raquel Arruda Gomes – SSP/RS

Diagramação e Projeto Gráfico

Filipe Marinho de Brito - CBMGO e Robson Niedson de Medeiros Martins - PMGO

363.23

B823m

Brasil. Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP).
Mulheres nas instituições de segurança pública: estudo técnico nacional /
Secretaria Nacional de Segurança Pública. – Brasília : Ministério da Justiça,
Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP), 2013.
184p.

ISBN :978-85-85820-29-9

1. Segurança pública, Brasil. 2. Segurança pública, formação profissional.
I. Título.

CDD 363.23

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca do Ministério da Justiça

AGRADECIMENTOS

Agradecemos a todas as mulheres profissionais de segurança pública que participaram dos grupos focais e entrevistas e esforçaram-se em responder ao questionário *on-line*, colaborando para um retrato nacional da sua inserção nas instituições. Contamos ainda com a valiosa colaboração das Associações de mulheres na segurança pública, que contribuíram em todas as etapas.

Sumário

Apresentação	13
1. Introdução	15
1.a. A pesquisa	20
2. Breve contexto histórico e documental da inserção das mulheres na segurança pública	27
3. Experiências, opiniões e percepções: entrevistas e grupos de discussão	31
3.a. Sobre o ingresso nas Instituições de Segurança Pública	31
3.b. A experiência institucional	32
3.c. O trabalho da mulher policial	33
3.d. Relações profissionais e relações de gênero	34
3.e. Qualidade de vida e saúde	37
4. Retrato Nacional das Mulheres nas Instituições de Segurança Pública (ISP)	39
4.a. Perfil Sociodemográfico e Profissional	43
4.b. Valorização profissional	61
4.c. Relações profissionais e Relações de gênero	73
4.d. Saúde e qualidade de vida	93
5. Considerações Finais	103
6. Recomendações	107
7. Referências Bibliográficas	109
8. Anexos	
Anexo I - Bibliografia Anotada sobre Mulheres nas Instituições de Segurança Pública	111
Anexo II – Instrumentos de pesquisa on-line	119

Índice de quadro

Quadro: Ingresso de mulheres nas Polícias Militares no Brasil

15

Índice de tabelas

Tabela 1 - Total de questionários recebidos e total de questionários válidos. Distribuição por Instituição de Segurança Pública (ISP)	39
Tabela 2 – Distribuição segundo a UF e Instituição de Segurança Pública. Total de questionários	40
Tabela 3 – Distribuição segundo a orientação sexual e a ISP. Total por ISP (%)	49
Tabela 4 – Distribuição segundo os cargos e patentes e a ISP. Total por ISP (%)	49
Tabela 5 – Distribuição segundo a(s) área(s) em que classificam as atividades que realizam e a ISP. Total por ISP (% - múltipla escolha)	51
Tabela 6 – Distribuição segundo a decisão de realizar ou não a denúncia e os motivos para fazê-lo segundo a ISP. Total por ISP (% - múltipla escolha)	88
Tabela 7 – Distribuição segundo ter ou não sofrido consequências pela denúncia/publicização da discriminação/ violação de direitos sofrida, segundo o tipo e a ISP. Total por ISP (% - múltipla escolha)	91
Tabela 8 – Distribuição segundo a aplicação ou não de penalização para o(a) denunciado(a), o tipo de penalização e por ISP. Total por ISP (% - múltipla escolha)	92
Tabela 9 – Distribuição segundo a avaliação sobre a rotina e disposição e sua frequência, por ISP. Total por ISP. (%)	96
Tabela 10 – Distribuição do tempo segundo tarefas e atividades de lazer e descanso e sua frequência, por ISP. Total por ISP (%)	97
Tabela 11 – Distribuição segundo problemas de saúde apresentados nos últimos 12 meses por ISP. Total por ISP. % sobre o total de respostas e % sobre o total de questionários preenchidos. (%)	100
Tabela 12 – Distribuição segundo os cuidados preventivos realizados e sua frequência, por ISP. Total por ISP (% - múltipla escolha)	101

Índice de gráficos

Gráfico 1 – Distribuição por Região Geográfica. Total de Questionários (%)	41
Gráfico 1a- Distribuição por Região Geográfica e Instituição de Segurança Pública. Total de Questionários (%)	41
Gráfico 2- Distribuição por Local de Trabalho. Total de Questionários (%)	42
Gráfico 2a- Distribuição por Local de Trabalho e Instituição de Segurança Pública. Total de Questionários (%)	42
Gráfico 3 – Distribuição segundo a faixa etária e a ISP. Total de Resultados por ISP (%)	43
Gráfico 4 – Distribuição segundo a cor da pele e a ISP. Total de Resultados por ISP (%)	44
Gráfico 4a– Distribuição das respondentes da pesquisa e mulheres da população segundo a cor da pele (%)	45
Gráfico 5 – Distribuição segundo os níveis de escolaridade e a ISP. Total de Resultados por ISP (%)	46
Gráfico 5a– Distribuição segundo os níveis de escolaridade. Total de Resultados (%)	46
Gráfico 6 – Distribuição segundo a situação conjugal e a ISP. Total por ISP (%)	47
Gráfico 7 – Seu/sua (ex) companheiro (a) é/era profissional de Segurança Pública? Distribuição por ISP. Total por ISP (%)	48
Gráfico 8 - Distribuição segundo os tipos de atividades que realizam e a ISP. Total por ISP (% - múltipla escolha)	52
Gráfico 9 - Distribuição segundo o ano de ingresso na carreira e a ISP. Total por ISP (%)	53
Gráfico 10 - Distribuição segundo motivações para escolha da carreira e a ISP. Total por ISP (% - múltipla escolha)	54
Gráfico 11 - Distribuição segundo a presença de familiares nas ISP. Total por ISP (% - múltipla escolha)	55
Gráfico 12 - Distribuição segundo os rendimentos brutos (em reais) e a ISP. Total de ISP. (%)	56
Gráfico 12a – Distribuição segundo os rendimentos brutos (em reais). Total de respostas (%)	56

Índice de gráficos

Gráfico 13- Distribuição segundo atividade remunerada para complementação de renda e a ISP. Total de ISP. (%)	57
Gráfico 14a - Distribuição segundo a satisfação profissional e a ISP. Total por ISP (%)	58
Gráfico 14b - Distribuição segundo a satisfação profissional e a ISP. Total por ISP (%)	59
Gráfico 14c - Distribuição segundo a satisfação profissional e a ISP. Total por ISP (%)	60
Gráfico 14d - Distribuição segundo a satisfação profissional e a ISP. Total por ISP (%)	60
Gráfico 15a – Distribuição segundo a existência de cotas para ingresso nas ISP e ISP. Total de Policiais Militares e Bombeiros Militares (%)	61
Gráfico 15b – Distribuição segundo a opinião sobre a existência de cotas para ingresso nas ISP. Total de Policiais Militares e Bombeiros Militares (%)	62
Gráfico 16 – Distribuição segundo a realização de formação, o período de formação e a ISP. Total por ISP (%)	64
Gráfico 17 – Existência de instalações adaptadas para as mulheres segundo a ISP. Total de respostas por ISP (% - apenas para SIM)	66
Gráfico 18a - Condições de uso das instalações existentes segundo as ISP – Alojamentos. Total por ISP Militares (%)	67
Gráfico 18b - Condições de uso das instalações existentes segundo as ISP – Banheiros. Total por ISP Militares (%)	67
Gráfico 19 – Distribuição segundo a inexistência de Equipamento de Proteção Individual ergonomicamente adaptado para mulheres e a ISP. Total por ISP (% - múltipla escolha)	68
Gráfico 20 – Distribuição segundo a existência de Programas de Qualidade de Vida e ISP. Total por ISP (% - múltipla escolha)	71
Gráfico 20a – Distribuição segundo a existência de Programas de Qualidade de Vida e ISP. Total por ISP (% - múltipla escolha)	72
Gráfico 21 - Distribuição segundo a percepção sobre tratamento para homens e mulheres nas relações profissionais por ISP. Total por ISP. (%)	74
Gráfico 22a – Distribuição segundo a percepção sobre privilégios/proteção para homens nas relações profissionais por ISP. Total por ISP. (%)	75

Índice de gráficos

Gráfico 22b – Distribuição segundo a percepção sobre privilégios/proteção para mulheres nas relações profissionais por ISP. Total por ISP. (%)	75
Gráfico 23 – Distribuição segundo as percepções sobre ambiente de trabalho, relacionamentos profissionais e competição por ISP. Total por ISP. (% - múltipla escolha)	76
Gráfico 24 – Distribuição segundo as oportunidades de expressar opiniões discordantes em relação aos superiores hierárquicos segundo a ISP. Total por ISP. (%)	77
Gráfico 25 – Distribuição segundo a relação com outras mulheres que ocupam cargos hierarquicamente superiores. Total por ISP. (%)	78
Gráfico 26a – Distribuição segundo o desenvolvimento profissional entre colegas de turma (homens) e por ISP. Total por ISP (%)	78
Gráfico 26b – Distribuição segundo o desenvolvimento profissional entre colegas de turma (mulheres) e por ISP. Total por ISP (%)	79
Gráfico 27 – Distribuição segundo os fatores que influenciam o desenvolvimento profissional das mulheres por ISP. Total por ISP (% - múltipla escolha)	80
Gráfico 28 – Distribuição segundo a experiência de Discriminação e Violação de Direitos e por ISP. Total por ISP. (% - múltipla escolha)	82
Gráfico 29 – Distribuição segundo os impactos e consequências das experiências de discriminação e violação de direitos por ISP. Total por ISP (% - múltipla escolha)	85
Gráfico 30 – Distribuição segundo a decisão de pedir ou não ajuda e a quem recorreu por ISP. Total por ISP (% - múltipla escolha)	86
Gráfico 31 – Distribuição segundo a decisão de realizar ou não a denúncia por ISP. Total por ISP (% - múltipla escolha)	88
Gráfico 32 – Distribuição segundo ter ou não sofrido consequências pela denúncia/publicização da discriminação/violação de direitos sofrida por ISP. Total por ISP (% - múltipla escolha)	90
Gráfico 33 – Distribuição segundo a aplicação ou não de penalização para o(a) denunciado(a) e por ISP. Total por ISP (% - múltipla escolha)	92
Gráfico 34 – Distribuição segundo o tipo de licença e ISP. Total por ISP (% - múltipla escolha)	94
Gráfico 35- Distribuição segundo as atividades que realizam durante as férias e a ISP. Total por ISP (% - múltipla escolha)	95
Gráfico 36 – Distribuição segundo o uso de medicamentos e substâncias por ISP. Total por ISP (% - múltipla escolha)	102

Apresentação

É necessário avançar muito no debate para a construção de políticas públicas específicas para mulheres e, especialmente quando voltadas à situação daquelas atuantes em segurança pública. Com vistas a estabelecer estratégias e políticas de gestão com enfoque na presença de profissionais do sexo feminino nos órgãos de segurança pública, faz-se necessário estudar a história institucional e de vida das mulheres atuantes na área, considerando-se o impacto, as resistências e as adaptações provocadas nas instituições em resposta à presença de mulheres. Além disso, a identificação das dificuldades enfrentadas e das relações de trabalho nesse ambiente essencialmente masculino subsidiará a elaboração de políticas públicas, com o recorte de gênero, voltadas a proporcionar melhores condições de trabalho às mulheres profissionais de segurança pública.

Nesse sentido, a pesquisa “Mulheres na Segurança Pública: estudo técnico nacional” é uma iniciativa inédita que buscou construir uma avaliação histórica e documental das estratégias, processos e políticas de gestão com enfoque em profissionais mulheres do quadro efetivo das instituições de segurança pública, bem como identificar um perfil nacional dessas servidoras, verificando o tipo de atividades para as quais as mulheres são designadas, o percentual e espécies de cargos ocupados, suas percepções, dificuldades e principais demandas. Vale salientar que o ingresso de mulheres na segurança pública fortaleceu-se em meados da década de 1980. Contudo, o marco histórico da ocupação, por mulheres, dos cargos mais altos de instituições de segurança pública em diversos estados brasileiros deu-se a partir da primeira década do século XXI.

Sem a pretensão de configurar-se num retrato definitivo da situação das profissionais de segurança pública no país, essa pesquisa aponta para a necessidade de realização de outros estudos técnicos, considerando-se o perfil dessas mulheres, suas condições de trabalho e valorização profissional, visando a promoção do tratamento igualitário entre gêneros e o respeito à dignidade e à saúde dessas profissionais.

Para tanto devem ser estudadas novas parcerias para implementação de políticas de suporte institucional, orientadas à promoção da transversalização de gênero. Espera-se, assim, que os resultados ora apresentados contribuam para uma maior visibilidade dessas profissionais, bem como para o debate e proposição de novas práticas mas, principalmente, para a melhoria das condições de trabalho e sua inserção efetiva nas instituições.

Regina Maria Filomena De Luca Miki
Secretária Nacional de Segurança Pública

1

Introdução

A entrada de mulheres nas Instituições de Segurança Pública no Brasil é recente, somando pouco mais de 50 anos de história. De acordo com autoras que se dedicaram ao tema (Calazans, 2003, Soares e Musumeci, 2005), um marco para esse fato histórico foi a criação de um Corpo Feminino na Guarda Civil do Estado de São Paulo, em 1955. Posteriormente, já nos anos 1970, esse grupo foi integrado à recém-formada Polícia Militar do Estado de São Paulo. Ainda de acordo com o inventário realizado por Soares e Musumeci, foi também a partir dos anos 1970 que as Polícias Militares de outras unidades da federação passaram a incorporar mulheres aos seus quadros de pessoal, o que às vezes foi feito de forma unificada nos quadros masculinos e às vezes não.

Quadro: Ingresso de mulheres nas Polícias Militares no Brasil

Unidade Federativa	Ano de Ingresso das Mulheres
AC	1985
AI	1988
AM	1982
AP	1989
BA	Não informou
CE	1994
DF	1983
ES	1983
GO	1986
MA	1982
MG	1982
MS	Não informou
MT	Não informou
PA	Não informou
PB	1987
PE	1993
PI	Não informou
PR	1978
RJ	1982
RN	1987
RO	Não informou
RR	2000
RS	1986
SC	1983
SE	Não informou
SP	1959
TO	1986

Fonte: Banco de Dados Polícia Militar e Gênero, CESeC/UCAM e SENASP/MJ. In Soares, Bárbara Musumeci e Musumeci, Leonarda. 2005. Mulheres Policiais. Presença feminina na Polícia Militar do Rio de Janeiro, pag. 173

Não há inventário semelhante para as Polícias Civis¹, mas as informações esparsas pela bibliografia mostram que os anos 1970 também foram marcados pela admissão de mulheres nos quadros das polícias civis, a exemplo do que ocorreu no estado da Bahia onde, de acordo com a delegada de polícia entrevistada para essa pesquisa, o ingresso de mulheres na polícia civil deu-se a partir de 1971 com delegadas e escritãs.

“Só vai começar a ter agente, investigadora a partir dos anos 80, porque as mulheres que eram investigadoras, muito poucas, entravam pela polícia feminina que era comandada por uma comissária. ... esse corpo de mulheres que era um grupo isolado que não trabalhava em delegacia. Elas trabalhavam em recepção, casamento, cuidar de criança, de idoso, de pegar maluco na rua, meninos de rua, elas não tinham a função de polícia judiciária. Quando criou a Delegacia da Mulher quem ia compor esse quadro? Aí pega essas policiais femininas e são transformadas em investigadoras... entraram pela academia de polícia, mas tinham uma farda diferente, muito parecida com a polícia militar, mas faziam a parte da polícia administrativa, não faziam parte da polícia judiciária...”²

A entrevista acima também aponta para outro momento da entrada das mulheres nas polícias civis. Após a abertura da primeira Delegacia de Defesa da Mulher, na cidade de São Paulo, em 1985, essas unidades passaram a ser criadas em outros estados brasileiros e as polícias precisaram ampliar seus quadros de mulheres para atender a essas novas delegacias que tinham entre as características definidoras da especialização que todo o atendimento deveria ser realizado pelo efetivo do sexo feminino.

A experiência brasileira de incorporação de mulheres nas polícias não foi fato isolado, e na mesma época esse movimento ocorreu em outros países da América Latina (Donadio, 2009). Na região, os primeiros países a contarem com mulheres atuando nas forças policiais foram o Chile e Uruguai, em 1939 e 1931, respectivamente. Em outros países, como El Salvador, Honduras y Guatemala, esse processo teve início com a reformulação das políticas de segurança interna, a partir dos anos 1990, resultado dos processos de pacificação (Donadio, 2009: 85). No Brasil, a inclusão de mulheres nas forças policiais veio no bojo dos processos de redemocratização política. Ainda que se esteja tratando de contextos políticos específicos e de diferenças entre as forças policiais – segundo sua composição, abrangência e competências, a autora ressalta que em todos os países

“as características próprias do trabalho policial levaram a que a incorporação da mulher se desse numa perspectiva funcional, para desempenhar atividades relacionadas com as

1 Não foram mencionados os Corpos de Bombeiros e Polícias Científicas nesse histórico porque esses foram vinculados às Polícias Militares e Polícias Civis, respectivamente, em suas origens. No final dos anos 1990 teve início a separação das instituições.

2 Entrevista com a Dra. Isabel Alice Delegada de Polícia da Polícia Civil do Estado da Bahia. Em 16/11/2011.

problemáticas sociais, de ajuda a outras mulheres, crianças e idosos. Subjacente havia a convicção que a mulher policial poderia ter uma relação estreita e especial com a comunidade, com um papel pacificador e protetor.” (Donadio, 2009: 82)³

No Brasil, a bibliografia aponta que o acesso das mulheres às polícias civis e militares passou a ser ampliado a partir dos anos 1980 – no contexto de redemocratização política – e, especialmente, a partir de 1988, com a promulgação da Constituição Federal, marco para a consolidação da democracia no país. Segundo Calazans (2003), este contexto foi caracterizado pelo debate sobre reforma policial, políticas afirmativas e novas concepções de segurança pública que visavam romper com um passado de repressão e truculência que caracterizavam negativamente as corporações policiais e avançar na incorporação dos princípios de respeito aos direitos humanos em um modelo de segurança cidadã.

Nesta nova abordagem, a inclusão de mulheres teve como objetivo a ‘humanização’ de setores das corporações policiais com o objetivo de melhorar a imagem da polícia, aproximá-la da população, e oferecer atendimento adequado à população vulnerável – mulheres, crianças, idosos, entre outros. A literatura também não ignora que a entrada de mulheres para essas funções contribuiu para liberar os homens das atividades administrativo-burocráticas, permitindo que estivessem atuando nas linhas de frente, ocupando os postos mais altos da hierarquia e participando de atos de bravura e coragem no combate à criminalidade urbana.

Soares e Musumeci (2005) chamam a atenção para outra característica da participação feminina nas polícias. Nas polícias militares essa participação teria sido motivada por fatores internos, ou seja, esse projeto de ‘humanização’ da polícia mediante a incorporação de características femininas – docilidade, capacidade para o diálogo, etc. – foi planejada pelos comandos e aplicada segundo as necessidades institucionais⁴. No entanto, a proposta focava muito mais os efeitos ‘cosméticos’ e de ‘marketing’ que a transformação estrutural para a mudança institucional. As autoras também chamam a atenção para o fato que essas motivações nunca foram totalmente explicitadas.

Nas polícias civis, o processo político-institucional para a incorporação das mulheres também carece de investigação. Acredita-se, no entanto, que uma motivação teria sido externa à instituição, uma vez que a criação das Delegacias da

3 No original “Las características propias del trabajo policial llevaron a incorporar a la mujer bajo una perspectiva funcional, para desempeñar labores relacionadas con la atención de problemáticas sociales, de ayuda a otras mujeres, niños y ancianos. Subyacía la convicción de que la mujer policía podía tener un acercamiento y trato especial con la comunidad, por la construcción de un rol de género conciliador y protector.” (Donadio, 2009:82)

4 Segundo as mesmas autoras, fizeram parte desse projeto a introdução de disciplinas de Direitos Humanos nos currículos de formação das polícias e ensaios de implantação do policiamento comunitário. (Soares e Musumeci, 2005: 16)

Mulher – razão pela qual foi ampliado o quadro feminino – partiu de uma demanda dos movimentos de mulheres que, entre outras coisas, planejavam um trabalho em estreita colaboração com essas policiais que deveriam atuar como aliadas na luta contra a violência contra as mulheres. De certa forma, essa relação com as Delegacias da Mulher e as delegacias especializadas que foram sendo criadas a partir dos anos 1990 – de proteção à criança e ao adolescente, de proteção ao idoso, deficientes físicos, para crimes raciais e de intolerância – contribuíram para a definição de um campo para o qual as policiais femininas foram direcionadas – independente de sua identificação ou qualificação para trabalhar com esses públicos.

O fato é que para nenhuma das duas instituições – e, posteriormente, com os Corpos de Bombeiros, Polícias Científicas e Institutos de Perícias Criminais – as mudanças provocadas pela entrada de mulheres não foram acompanhadas por mudanças estruturais significativas e, passados 50 anos, as políticas institucionais estão distantes de incorporar a igualdade de oportunidade para homens e mulheres no acesso às carreiras policiais, bem como o reconhecimento da contribuição das mulheres a partir de sua formação profissional e técnica, o que representaria uma mudança substantiva para o funcionamento dessas instituições.

Um inventário dos obstáculos colocados às mulheres nas instituições de segurança pública mostra que estes são de diferentes tipos e naturezas. Alguns são formais – como a restrição para ingresso nas polícias militares que define o percentual de vagas que podem ser preenchidas por mulheres a cada novo concurso público (Calazans, 2003). Outros são informais, como o chamado ‘teto de vidro’ que inviabiliza o acesso das mulheres aos postos mais elevados da hierarquia policial (Silveira, 2009), e aqueles obstáculos que se expressam nas relações cotidianas, como a rejeição de mulheres para o desempenho de determinadas atividades, a recusa de alguns policiais em trabalhar com mulheres (Souza, 2011), as ‘piadinhas’ e ‘gracejos’, o assédio sexual e moral, a inadequação da infraestrutura para acolher mulheres em delegacias e batalhões, entre outros que são relatados pelas pesquisas.

Além desses obstáculos, pouco se conhece sobre as condições de trabalho, os efeitos que o estresse associado à atividade de segurança pública produz sobre sua saúde e como afeta sua qualidade de vida, e em que medida as discriminações com base no gênero aumentam a exposição a estas situações e/ou agravam seus efeitos. As poucas pesquisas realizadas trazem pistas e representam importantes contribuições para o conhecimento sobre essa temática, mas são pontuais e permitem a composição de um mosaico sobre as experiências de mulheres nas polícias civis e militares, sem permitir que se vislumbre um panorama nacional ou mais aprofundado sobre o tema, além de não contemplarem a Polícia Técnico-Científica e os Corpos de Bombeiros Militares.

Neste sentido, a pesquisa lançada pela Secretaria Nacional de Segurança Pública/SENASP, no âmbito do Projeto Valorização Profissional e Qualidade de Vida para Servidores de Segurança Pública, se apresenta como uma iniciativa inédita que permitirá avançar no conhecimento sobre o contingente feminino nas polícias civis, polícias militares, polícias técnicas e corpos de bombeiros.

O Projeto Valorização Profissional e Qualidade de Vida para servidores de Segurança Pública, concebido a partir dos princípios e metas do Sistema Único de Segurança Pública – SUSP, tem por objetivo planejar, implementar, monitorar e avaliar políticas permanentes, de caráter educativo, preventivo e reparador, nas áreas de saúde física e mental, suporte ao profissional, gestão de recursos humanos e materiais e fortalecimento da imagem institucional. Tais políticas se materializam por meio de estudos técnicos, interlocução com as instituições estaduais de segurança pública, e principalmente, pelo repasse de recursos e celebração de convênios para implementação de projetos específicos na área. A institucionalização do Projeto se deu por meio da Instrução Normativa GAB/MJ nº 01, de 26 de fevereiro de 2010. A referida Instrução Normativa foi construída coletivamente, com a participação de gestores estaduais de saúde das instituições de todos os Estados da federação, além de participantes da Polícia Federal e da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República. O documento dispõe sobre as diretrizes do Projeto Nacional, visando fomentar, nas unidades federativas que aderirem voluntariamente, ações preventivas e integradas, de forma a prevenir adoecimentos e promover melhores condições de vida e de trabalho entre esses indivíduos.

Paralelamente à realização de pesquisas e edição de normas e diretrizes, ações estaduais de qualidade de vida para os profissionais de segurança pública passaram a ser fomentadas pela SENASP, por meio de convênios, ou seja, o repasse de recursos federais, por meio do Fundo Nacional de Segurança Pública (FNSP) e do Programa Nacional de Segurança Pública com Cidadania (PRONASCI).

Deve-se destacar que os Entes Federados, assim como os próprios profissionais de segurança pública, são atores fundamentais no processo de elaboração, implementação e avaliação das políticas Projeto Qualidade de Vida para Profissionais de Segurança Pública de Valorização Profissional da SENASP.

Uma importante parceria para a implantação das ações de Qualidade de Vida tem sido com o Projeto Segurança Cidadã, um acordo de cooperação técnica entre o Ministério da Justiça, por meio da SENASP, com o Programa para o Desenvolvimento das Nações Unidas – PNUD. O Projeto Segurança Cidadã tem por metas formular políticas públicas, implementar ações e estratégias para prevenção da violência e criminalidade, e garantir a inclusão social e a igualdade de oportunidades.

Por meio do Projeto Segurança Cidadã, foram realizadas pesquisas de mapeamento dos programas de saúde das instituições e editado um Guia de Ações⁵. Outras importantes pesquisas também foram realizadas em parceria com o PNUD, quais sejam: Profissiografia Nacional e Mapeamento de Competências dos profissionais de Segurança Pública; Compilação, análise e interpretação de relatórios de mapeamento das principais fontes e níveis de estresse ocupacional nos órgãos estaduais de segurança pública produzidos pelos Núcleos de Estudos, Prevenção e Gerenciamento do Estresse, fomentados por convênios SENASP/2008; Mapeamento e diagnóstico institucional com vistas à estruturação de serviço de acompanhamento psicossocial para a Força Nacional de Segurança Pública; Diretrizes para o Protocolo Nacional para intervenção após incidentes críticos e ocorrências de risco visando a prevenção do estresse pós-traumático – TEPT; Sistema Nacional de Monitoramento de políticas de saúde e valorização profissional; e Mulheres na Segurança Pública: Estudo técnico nacional. A presente publicação é resultado desta última pesquisa.

Este estudo tem como objetivo contribuir com um retrato sobre quem são essas mulheres, quais suas condições de trabalho e quais os principais obstáculos que enfrentam no exercício profissional em decorrência de sua condição de gênero. Os resultados obtidos consistirão num pano de fundo que permitirão à Secretaria Nacional de Segurança Pública, orientar o desenvolvimento de projetos e a formulação de políticas de direitos humanos voltados às servidoras, que deverão também ser pautadas pelo respeito à diversidade de gênero, raça e orientação sexual.

1.a. A PESQUISA

A pesquisa sobre a presença de mulheres nas Instituições de Segurança Pública foi realizada entre os meses de outubro de 2011 e março de 2012, sendo composta por três etapas: levantamento e revisão de bibliografia, entrevistas individuais e grupos de discussão e pesquisa quantitativa com mulheres das polícias civis, polícias militares, polícias científicas/institutos de perícias criminais e corpos de bombeiros de todo o país. A seguir apresentam-se os objetivos e procedimentos metodológicos adotados para o desenvolvimento de cada uma dessas etapas. Os resultados serão apresentados nas partes subsequentes dessa publicação.

* LEVANTAMENTO E REVISÃO BIBLIOGRÁFICA E DOCUMENTAL

Visando mapear os estudos existentes sobre o tema no Brasil, o objetivo dessa etapa consistiu em identificar as principais contribuições para o conhecimento

⁵ O Guia de Ações está disponível no site www.mj.gov.br.

a respeito da presença das mulheres nas corporações policiais, os desafios que enfrentam no exercício de suas funções, as estratégias individuais e institucionais para administrar as diferenças de gênero e seu impacto nas atividades cotidianas. Trata-se de um campo de estudos bastante recente no país e apenas a partir do final dos anos 1990 surgem as primeiras pesquisas acadêmicas, resultando em dissertações e teses, artigos científicos e *papers* apresentados em encontros acadêmico-científicos⁶.

Inicialmente a pesquisa esteve limitada às bases de dados virtuais e sistemas de busca da Plataforma *Lattes* (CNPq)⁷, Banco de Teses da Capes⁸ e sistema Scielo⁹. Após a identificação de alguns títulos, a etapa seguinte consistiu em pesquisar as referências citadas com maior frequência. O uso de palavras-chaves orientou a pesquisa inicial a respeito da presença de mulheres nas instituições de segurança pública. Num segundo momento, as palavras-chaves foram ampliadas para contemplar estudos sobre formação policial e sua interface com as áreas da saúde e educação. O recorte geográfico limitou a pesquisa ao Brasil.

A pesquisa também contemplou uma busca por relatórios de pesquisa. As principais fontes são as pesquisas sobre perfil das instituições de segurança pública, realizadas pela SENASP, com edições sobre a Polícia Civil, Polícia Militar e Corpo de Bombeiros (2004-2007). Os documentos trazem poucas informações sobre as condições de trabalho das mulheres, limitando-se, na maior parte das vezes, a contabilizar sua presença no universo de policiais em cada uma das corporações estudadas. Em 2009, foi publicado o relatório intitulado ‘O que pensam os profissionais da segurança pública no Brasil’ (Soares, Ramos e Rolim), com subsídios para a I Conferência Nacional de Segurança Pública realizada no país. Neste documento, as informações sobre as mulheres policiais são apresentadas apenas no perfil socioeconômico dos participantes da pesquisa. Foi também incorporada uma publicação da Secretaria de Políticas para Mulheres (SPM), com textos produzidos a partir do projeto Mulheres: Diálogos sobre Segurança Pública – também um subsídio para a I Conferência Nacional de Segurança Pública (SPM, 2009).

Ao todo são 23 documentos que se distribuem em: a) *papers* e artigos (11); b) dissertações, teses e monografias (6); c) livros (4); d) relatórios de pesquisa (2). No capítulo 2 desse relatório apresenta-se um repasse por essa bibliografia, incluindo os principais temas, a cobertura territorial e temática, metodologia e

⁶ Em sua dissertação, Calazans (2003) realizou pesquisa bibliográfica, tendo identificado a mesma dificuldade para localização de trabalhos realizados no período anterior aos anos 2000.

⁷ <http://buscatextual.cnpq.br/buscatextual/busca.do>

⁸ <http://www.capes.gov.br/servicos/banco-de-teses>

⁹ <http://www.scielo.com.br>

referenciais teóricos encontrados¹⁰. Outras reflexões encontram-se incorporadas na análise dos dados quantitativos apresentados no capítulo 4.

* ENTREVISTAS INDIVIDUAIS E GRUPOS DE DISCUSSÃO

Na segunda etapa da pesquisa foram realizadas entrevistas individuais e grupos de discussão. Ao todo, foram realizadas 12 entrevistas com mulheres policiais civis, policiais militares, peritas criminais e bombeiras militares, além de duas gestoras de políticas na área de segurança pública e de políticas para mulheres. Foram também realizados 2 grupos de discussão com policiais que atuam na Força Nacional de Segurança Pública e nos demais departamentos da SENASP.

As entrevistas com as profissionais tiveram duração aproximada de 1 hora e foram realizadas a partir de um roteiro semiestruturado sobre a opção pela carreira, as expectativas que tinham com essa profissão, a experiência profissional e a vivência como mulher-policial/bombeira, percepções sobre relações de gênero nas instituições, reflexos da atividade profissional sobre a saúde e vida pessoal. Nas entrevistas também foram abordados os obstáculos identificados na literatura para a ascensão de mulheres nas instituições de segurança pública e a discriminação com base em gênero, entre eles o chamado ‘teto de vidro’, as cotas para ingresso de mulheres nas instituições militares, o assédio sexual e moral. Parte das entrevistas foi realizada com profissionais que estão atuando na Força Nacional, o que facilitou o acesso a mulheres de diferentes estados brasileiros. Outra parte foi realizada com mulheres em seus estados e instituições de origem¹¹.

As entrevistas com gestoras de políticas públicas nas áreas da segurança pública e de políticas para mulheres também foram realizadas a partir de roteiros semiestruturados buscando explorar os objetivos da pesquisa e refletir sobre desdobramentos das demandas em políticas públicas, projetos e serviços voltados ao público-alvo específico desta pesquisa. Ambas as entrevistadas são do governo federal, de forma que toda a discussão concentrou-se nas ações do governo federal e as possibilidades de diálogo com os entes federados.

As entrevistas foram realizadas entre 25 de outubro e 22 de novembro de 2011. Foram entrevistadas:

- 4 Policiais Militares (MG, BA);
- 3 Policiais Civis (DF, BA);
- 2 Peritas Criminais (RS e AL);

¹⁰ Anexo ao final desse relatório (anexo I) apresenta-se um quadro descritivo da bibliografia selecionada.

¹¹ Duas entrevistas agendadas com uma delegada de polícia e uma capitão da Polícia Militar, ambas do Rio de Janeiro, não puderam ser realizadas.

- 1 Bombeira Militar (RO);
- Gestoras de Políticas Públicas (SENASP e SPM).

Foram também identificadas duas associações que reúnem mulheres profissionais da segurança pública, uma em Minas Gerais e outra em Sergipe¹². Após contato com as respectivas presidentas, foram agendadas entrevistas com a Diretoria Executiva de cada associação, o que ocorreu em Belo Horizonte e Aracaju. Os encontros permitiram conhecer a história de criação das entidades e suas agendas políticas. Foram realizados em outubro e novembro de 2011, com duração aproximada de 2h30m, cada um.

São elas:

- **AMPROSEG** – Associação de Mulheres Profissionais de Segurança Pública. Reúne mulheres da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros de Minas Gerais. Além da atual presidente da Associação – sargento da PMMG – participaram do encontro três membros da diretoria – uma major Bombeiro Militar, uma capitão e uma subtenente da Polícia Militar, todas já reformadas.
- **ASIMUSEP** – Associação Integrada de Mulheres da Segurança Pública. Reúne mulheres de todas as instituições de segurança pública de Sergipe, inclusive Guardas Municipais e Agentes Penitenciárias. Participaram do encontro 14 mulheres das diferentes instituições, entre membros da diretoria e associadas.

Para finalizar a coleta de dados nesta etapa da pesquisa, foram realizados dois encontros em grupo com mulheres profissionais de segurança pública¹³. Os grupos foram realizados em Luziânia e Brasília com mulheres policiais que estão atuando na Força Nacional e mulheres policiais, peritas, papiloscopistas e bombeiras que trabalham na SENASP. Em ambos os grupos foram reunidas mulheres das quatro instituições objetos desta pesquisa, representantes de diferentes estados brasileiros.

Já o segundo grupo, reuniu policiais que estão trabalhando na SENASP em atividades administrativas, além de uma sargento do Corpo de Bombeiros do DF e uma perita também do DF. A mescla de profissionais provenientes de instituições diferentes enriqueceu os diálogos que foram se estabelecendo durante o encontro,

¹² Foram identificadas também uma associação de mulheres policiais em Santa Catarina e outra no Distrito Federal. Para a primeira não foi possível localizar um contato para entrevista. A segunda envolve principalmente Policiais Federais.

¹³ Embora o Termo de Referência da Pesquisa tivesse a previsão de realização de grupos focais, a falta de estrutura adequada para realização dos grupos e o pequeno número de mulheres policiais para a formação de grupos homogêneos levou à realização de encontros com formato mais livre. A partir da proposição de três ou quatro questões, abriu-se a possibilidade de discussão sobre outros temas que emergiram de acordo com o perfil do grupo e suas percepções.

inclusive quanto à percepção de ser mulher policial/bombeiro numa estrutura militarizada ou não-militarizada. Os encontros ocorreram nos dias 14 e 15 de dezembro e tiveram cerca de 3 horas de duração.

Os dois grupos tiveram a seguinte composição:

- **Força Nacional:** com a participação de seis mulheres: duas policiais civis (AP e RN), duas policiais militares (SE e MT) e duas peritas (TO e RS);
- **SENASP:** com a participação de 9 policiais: quatro policiais civis (PE, RS, PA e SE), 2 policiais militares (GO e TO), duas bombeiros militares (DF e SE) e uma papiloscopista (DF).

Todas as entrevistas e encontros com os grupos foram gravados em meio digital e transcritos posteriormente. Além de servir para a construção dos instrumentos de coleta de dados quantitativa (questionários para preenchimento individual), as entrevistas forneceram rico material para as análises dos dados quantitativos e para o diálogo com a bibliografia existente. Uma síntese das entrevistas encontra-se apresentada na capítulo 3.

***PESQUISA QUANTITATIVA COM MULHERES PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA PÚBLICA (QUESTIONÁRIOS ON-LINE – ANEXO II)**

O planejamento inicial desta pesquisa previa a aplicação de questionários dirigidos para as Instituições de Segurança Pública visando informações a respeito do efetivo feminino (número de profissionais e perfil sociodemográfico) e sobre a existência de políticas institucionais dirigidas especificamente para este grupo. De certa forma, este procedimento resultaria em replicar a pesquisa Perfil das Instituições de Segurança Pública - que já é realizada pela SENASP, incorporando variáveis e questões que permitiriam colocar em relevo a presença feminina e introduzir um viés de gênero na investigação sobre as políticas institucionais. A vantagem dessa abordagem seria a possibilidade de estabelecer uma comparação entre o conjunto de dados das duas pesquisas revelando algumas especificidades das respostas institucionais à situação das mulheres do segmento.

Durante as entrevistas foi possível conhecer alguns aspectos importantes da experiência dessas profissionais, sobretudo aqueles relacionados com sua saúde e com situações de discriminação e desrespeito a seus direitos. Os relatos também revelaram que essas experiências fazem parte de seu cotidiano de trabalho sem que as profissionais possam contar com canais de denúncia e/ou ajuda, fazendo com que sejam vividas como experiências pessoais, cujas soluções também devem

ser buscadas individualmente.

Com o objetivo de conhecer melhor essas experiências e as formas como as profissionais buscam enfrentá-las, foi proposta uma nova etapa no trabalho de campo, elaborando-se um questionário direcionado às profissionais, para preenchimento individual e não identificado, garantindo assim o anonimato das respondentes. O questionário foi apresentado em quatro versões, uma para cada instituição pesquisada. Dada a natureza da pesquisa e a metodologia aplicada – como será descrito a seguir – o conjunto de resultados obtidos permite uma leitura de caráter exploratório sobre aspectos da experiência das mulheres nas Instituições de Segurança Pública e as lacunas das políticas existentes no setor, mas não tem a pretensão de apresentar um perfil abrangente das profissionais, uma vez que não se trata de uma pesquisa estatisticamente representativa, com amostragens por cotas previamente definidas.

O instrumento adotado para a pesquisa consistiu em questionário em formato digital para preenchimento *on-line*¹⁴. Trata-se de um questionário com perguntas fechadas, com respostas únicas ou de múltipla escolha, e que possibilitam uma análise quantitativa dos resultados colhidos. As perguntas abordam aspectos do perfil profissional e valorização profissional, saúde e qualidade de vida. São abordadas também percepções sobre violação de direitos e relações profissionais a partir da experiência de relacionamento entre homens e mulheres no desempenho das atividades. Ao todo são 62 perguntas distribuídas em cinco sessões:

- Perfil profissional: 15 perguntas
- Qualidade e Valorização Profissional: 8 perguntas
- Relações Profissionais e Relações de Gênero: 15 perguntas
- Saúde e Qualidade de Vida: 13 perguntas
- Perfil social e demográfico: 11 perguntas

A opção por questionários digitais teve como objetivo tornar a pesquisa abrangente e acessível para mulheres policiais civis, militares, peritas e bombeiras militares de todos os entes federados, quer se encontrem trabalhando nas capitais ou municípios do interior, incluindo os municípios de fronteira e aqueles mais distantes dos grandes centros urbanos.

Os questionários foram disponibilizados por meio da Plataforma da Rede Nacional de Educação à Distância da SENASP, no período de 21 de janeiro a 24 de

¹⁴ A ferramenta utilizada foi o *GoogleDocs*, que permite o preenchimento de informações on-line e sua gravação numa planilha eletrônica permitindo que os dados sejam exportados para programas de análises estatísticas, possibilitando análises simples e combinadas das variáveis.

fevereiro de 2012.

Além da utilização do *mailing* da própria Rede EAD-SENASP, a estratégia para divulgação da pesquisa e dos questionários incluiu:

- Notícias na página eletrônica da SENASP;
- Veiculação da pesquisa através das Associações de Mulheres Policiais de Minas Gerais e Sergipe;
- Divulgação através do Fórum Brasileiro de Segurança Pública;
- Colaboração de profissionais entrevistadas para divulgação da pesquisa em seus estados e corporações;
- Repercussão da pesquisa através dos blogs de policiais; e
- Nas redes sociais.

O monitoramento diário da pesquisa permitiu acompanhar o movimento de inclusão de questionários, orientando o reforço na divulgação da pesquisa naqueles momentos em que os registros apresentavam declínio. Desta forma foi possível manter uma média de inserções ao longo de todo o período em que a pesquisa esteve *on-line*. Outro recurso utilizado para o monitoramento da pesquisa foi a criação de um endereço eletrônico disponibilizado para que as participantes pudessem enviar críticas, dúvidas, relatos e/ou observações. As dúvidas e dificuldades relatadas, sobretudo quanto ao envio do questionário após seu preenchimento, permitiram verificar as inconsistências do instrumento e os problemas no momento do preenchimento, de forma a orientar caso a caso e obter os questionários respondidos.

A pesquisa recebeu 6.913 questionários preenchidos. Segundo a instituição foram distribuídos em: 3.392 da Polícia Militar, 2.948 da Polícia Civil, 501 da Polícia Científica e 572 dos Bombeiros Militares. Após o encerramento do período de coleta de contribuições os questionários foram convertidos em planilhas de *MSEXcell* e deu-se início ao processamento dos dados, com atividades de revisão, checagem da qualidade das informações, consistência e validação das respostas. Após o tratamento dos dados foram criadas quatro bases de informações com 6.445 questionários, distribuídos em: 3.299 da Polícia Militar, 2.171 da Polícia Civil, 426 da Polícia Científica e 549 dos Bombeiros Militares. Os resultados são apresentados no capítulo 4, de forma comparativa, com abordagem mais analítica, em diálogo com a bibliografia e as entrevistas realizadas.

2

Breve contexto histórico e documental da inserção das mulheres na segurança pública

O levantamento bibliográfico identificou *papers*, artigos, dissertações, teses, monografias e livros que tratam da presença de mulheres nas Instituições de Segurança Pública. Ao todo são 23 documentos que se distribuem em: a) *papers* e artigos (11), b) dissertações, teses e monografias, (6) c) livros (4) e d) relatórios de pesquisa (2).

Observa-se que este é um campo de pesquisa ainda por explorar tanto entre os estudos sobre segurança pública e polícia quanto entre os estudos feministas e de gênero. No que se refere às políticas com enfoque na promoção da igualdade de gênero, o tema das mulheres nas instituições de segurança pública permanece invisibilizado. Observa-se que, desde os anos 1980 a interface entre gênero e segurança pública vem sendo discutida pelos movimentos feministas, de mulheres e pelos governos. No entanto, este debate está associado ao desenvolvimento de políticas públicas para o atendimento a mulheres em situação de violência, a abertura de delegacias especializadas de polícia, e a capacitação técnica e teórica do pessoal responsável pelo atendimento nas instâncias especializadas. Embora as delegadas de polícia, escritãs e investigadoras de polícia sejam peça-chave no sucesso do funcionamento dessas instâncias, até o momento não foram realizadas pesquisas que permitam compreender as condições em que se encontram inseridas nas respectivas corporações, como a presença dos obstáculos anteriormente mencionados afeta seu desenvolvimento profissional, e como estas condições repercutem sobre a qualidade do atendimento que é prestado por elas.

O campo de pesquisas sobre mulheres e segurança pública desenvolveu-se muito, particularmente a partir dos anos 1980 e após a criação das Delegacias de Defesa da Mulher. Contudo, mesmo nos estudos sobre perfil das Delegacias Especializadas de Atendimento a Mulher (DEAM), *locus* privilegiado para a atuação de mulheres nas polícias civis – como delegadas de polícia ou agentes de polícia

– as informações sobre recursos humanos limitam-se a descrever seu número, distribuição por sexo e algumas informações sobre a formação/capacitação para o desempenho das atividades. O foco das atenções foi direcionado para as mulheres vítimas de violência e o atendimento que recebem nas instituições policiais. Muitas críticas foram tecidas à forma como as delegacias funcionam, as dificuldades da abordagem policial sobre o assunto, entre outros. No entanto, esses estudos pouco (ou nada) se dedicaram a conhecer esse outro lado da moeda, investigando quem são essas policiais, porque escolheram essa carreira profissional tão marcadamente masculina. Entender como se estabelecem as relações profissionais entre homens e mulheres pode também ajudar a compreender porque tantas mulheres policiais resistem em trabalhar nas Delegacias da Mulher ou porque sentem dificuldade em acolher as mulheres vítimas e dar-lhes um atendimento digno que lhes garanta o acesso à informação e aos seus direitos.

Identifica-se, desta maneira, uma ruptura que opõe de um lado os estudos feministas e as políticas de gênero e de outro lado as políticas de segurança pública voltadas para recursos humanos, formação e atividade profissional. Espera-se que os resultados desta pesquisa venham a contribuir para criar pontes entre estas políticas e, desta forma, elaborar recomendações para a formulação de políticas públicas que venham a beneficiar as mulheres que atuam nas instituições de segurança pública.

Os 23 documentos analisam a presença das mulheres nas polícias civis (8) e nas polícias militares (9)¹⁵. Constatou-se a ausência de trabalhos sobre mulheres nas polícias técnicas (peritas) e nos corpos de bombeiros¹⁶. Nos estudos que se dedicam a investigar a participação de mulheres nas polícias civis, predominam aqueles que abordam as experiências de delegadas de polícia¹⁷, contribuindo para a invisibilidade de mulheres que participam de outras carreiras policiais, como escritãs ou agentes de polícia, por exemplo¹⁸. Nos estudos sobre as polícias militares a cobertura é mais ampla, com predomínio de mulheres praças – que também correspondem à maior parte dos efetivos nas corporações estaduais.

15 Alguns documentos referem-se à mesma pesquisa, como no caso de Calazans (2003,2004 e 2005) que publicou artigos sobre sua dissertação e Brasil (2008, 2010) que produziu um *paper* a partir do livro.

16 Com relação à presença feminina no Corpo de Bombeiros, foi possível localizar um único *paper* tratando da experiência de Montes Claros, Minas Gerais. O documento não foi incluído nesta revisão em decorrência da pequena quantidade de informações que traz e da impossibilidade de identificação de informações sobre a pesquisa que deu origem ao relato.

17 A exceção é o estudo de Souza (2007) que pesquisou uma amostra representativa de toda a polícia civil do Estado do Rio de Janeiro.

18 A segunda edição da Pesquisa sobre Perfil Organizacional das Polícias Civis (SENASP, 2004) mostrou que existe uma variação significativa na composição das funções segundo o sexo: Em média a pesquisa encontrou a razão de 2,2 homens para cada mulher na corporação. Segundo as funções ocupadas identificou uma maior presença masculina entre as funções operacionais (delegados, investigadores, detetives, inspetores) na razão de 4,6 homens para cada mulher. Já entre as atividades de apoio administrativo encontram-se mais mulheres na razão de 0,8 homens para cada mulher.

Na cobertura territorial foram identificadas pesquisas realizadas em diferentes estados brasileiros, tais como: Rio Grande do Sul e Paraná (na região Sul), São Paulo, Rio de Janeiro, Minas Gerais, Espírito Santo (na região Sudeste), Mato Grosso e Distrito Federal (na região Centro Oeste) e Bahia, Ceará e Sergipe (na região Nordeste). Geograficamente, estão representadas quatro regiões do país. A lacuna refere-se aos estados do Norte do país. Apenas a pesquisa realizada por Sadek (2003) tem cobertura mais ampla, com amostragem de delegados(as) de polícia de nove estados brasileiros, incluindo o Amapá. De modo geral, a cobertura das pesquisas é limitada aos profissionais que atuam nas capitais, com exceção de um estudo sobre delegadas de polícia na Região Metropolitana de Porto Alegre (Sacramento, 2007) e o estudo sobre o sofrimento psíquico entre policiais civis do estado do Rio de Janeiro (Souza, 2007).

Quanto à metodologia, predominam aqueles de natureza qualitativa, consistentes em entrevistas com roteiros semiestruturados, realizadas com pequenos grupos de policiais.

Entre as referências bibliográficas foram identificadas duas que são citadas de maneira recorrente: o trabalho de Calazans (2003) e de Soares (2005), nesta ordem. Estes trabalhos contribuem para a contextualização histórica quanto ao ingresso de mulheres nas polícias militares. A pesquisa realizada por Sadek (2005) é citada como referência em alguns estudos sobre a polícia civil.

O conceito de gênero é adotado pela maior parte dos estudos, com discussões sobre os papéis socialmente estabelecidos para homens e mulheres e a forma como estes papéis e os atributos a eles relacionados é reproduzida nas instituições. Esta é a explicação compartilhada para a limitação da atuação das mulheres em atividades que são consideradas como “femininas”: relacionadas ao cuidado, proteção, uma maior capacidade para o diálogo, a organização, a aversão a métodos violentos e o uso da força. Entre os estudos de referência, o principal é a ‘Dominação Masculina’, de Pierre Bourdieu (1999) o que revela entre as pesquisas uma preferência pela abordagem que entende o gênero como elemento da reprodução social que legitima as diversas formas de dominação que organizam as relações entre homens e mulheres em sociedade, em detrimento de uma abordagem que discute gênero e desigualdade de poder (Scott, 1988), por exemplo.

A incorporação do conceito de gênero nas análises permite que alguns dos trabalhos avancem na discussão sobre as transformações que vão se efetivando durante o processo de constituição da mulher-policia, prevalecendo um processo institucional que Calazans (2003) denomina de inclusão-exclusão-dominação. Outros estudos demonstram que estas mulheres não desempenham apenas

papéis que lhes são designados de forma passiva e sem contestação. Quando compreendidos na lógica relacional (Scott, 1988), é possível analisar a intervenção das mulheres ora provocando modificações nas estruturas policiais ora contribuindo para a manutenção da cultura institucional (Santana, 2010).

Nesta primeira revisão da bibliografia foi possível perceber que pouca análise tem sido dedicada sobre as vivências e experiências de gênero pelas policiais. Além do preconceito e discriminação que sofrem dentro da instituição, muitas delas vivenciam a discriminação e a violência em suas vidas privadas – inclusive violência doméstica e familiar – tema que não é abordado pelos estudos e para o qual são desconhecidas políticas institucionais¹⁹.

Observa-se também que os estudos adotam uma abordagem sobre gênero, limitando-se a discutir os papéis sexuais, sem incorporar a dimensão de interseccionalidade de gênero com marcadores sociais, como raça/etnia, geração, procedência regional ou origem social (Scott, 1988, Colins 2000 *apud* Jubb, 2010).

Da mesma forma, está ausente um diálogo com a literatura feminista sobre transversalidade de gênero nas políticas públicas. A transversalidade de gênero pode ser compreendida como o reconhecimento de que as políticas públicas interferem de forma diferenciada na vida de homens e de mulheres, podendo incidir de forma a reproduzir ou a alterar os padrões de desigualdade e de discriminação baseada no gênero. Considerada condição para a mudança, a transversalidade de gênero²⁰ contribui para o reconhecimento das mulheres como sujeitos políticos, sociais e autônomos capazes de contribuir e participar na vida pública.

19 O problema da violência doméstica envolvendo policiais vem despertando interesse em países do Cone Sul, onde alguns programas de intervenção começam a ser formulados e implementados. A pesquisa documental procurará identificar os avanços nessa área e contribuir para sua problematização no Brasil.

20 O tema da transversalidade de gênero (*gender mainstreaming*) passa a integrar as agendas públicas e as pautas feministas a partir da IV Conferência da Mulher (Beijing, 2005), onde integra as estratégias para a concretização da igualdade entre homens e mulheres. Existem diferentes correntes de análise. Algumas abordagens se dedicam ao tema enfatizando a necessidade de pensar a transversalidade enquanto constructo teórico (que remete à macroestrutura da sociedade), outras enfatizam sua reflexão como ação prática e estratégica (que busca criar efeitos concretos para o exercício igualitário de direitos entre homens e mulheres). (Pasinato, 2011)

3

Experiências, opiniões e percepções: entrevistas e grupos de discussão

Neste capítulo são apresentados alguns dos temas abordados nas entrevistas e grupos de discussão. Trata-se de uma sistematização preliminar de tópicos abordados, buscando ilustrar a diversidade de experiências relatadas pelas mulheres e o conjunto de percepções sobre os diferentes aspectos de sua experiência profissional. Esse material será retomado adiante, para a análise dos dados quantitativos.

3.a. SOBRE O INGRESSO NAS INSTITUIÇÕES DE SEGURANÇA PÚBLICA

Entre as policiais, bombeiras e peritas entrevistadas são poucas aquelas que tinham conhecimento anterior sobre as funções de segurança pública, antes de ingressarem na carreira, ou que receberam influência da família na escolha profissional. Algumas tinham outra profissão anteriormente – principalmente professoras – ou estavam cursando faculdade ou pós-graduação²¹, todas ingressaram ainda muito jovens em suas respectivas corporações. Sem um estímulo inicial para serem policiais ou bombeiras, as motivações para prestar concurso nestas instituições foram variadas: algumas foram atraídas pelo salário, outras buscavam a estabilidade do emprego público e vinham realizando concursos em diferentes áreas. Algumas foram incentivadas pelos pais – também interessados na estabilidade do emprego público – e outras relataram que foram acompanhar alguma amiga que tinha desejo de ingressar na carreira, quando acabaram também fazendo suas inscrições. Algumas vinham de famílias de policiais, mas nem sempre foram estimuladas a seguir o mesmo caminho



“Meu pai é policial militar e eu sempre acompanhei a carreira dele, ele comandou diversos batalhões (...), e eu sempre gostei muito desse universo. Ele sempre foi contra, porque quem é policial, a gente não vê o mundo colorido, a gente trabalha com os problemas das pessoas, a marginalização, e isso acaba afetando, mesmo que inconscientemente, a nossa vida particular. Então meu pai sempre me orientou... ‘ah, não segue esse rumo não’ ...” (policial civil)

²¹ As áreas de formação também são variadas: engenharia, farmácia, paleontologia, psicologia, educação física, direito, letras.

Mesmo sem terem planejado o ingresso na carreira policial, muitas entrevistadas contaram ter ficado entre as primeiras colocadas. Não foram também raras as expressões de satisfação com a experiência que foram viver:



“...e quando saiu o resultado eu tinha passado em primeiro lugar e eu tive muita vergonha de dizer que eu não ia ficar...mas aí minha mãe, de novo, disse ‘fica uma semana só’...e eu nessa uma semana fiquei encantada. Mudaram todos os meus pré-conceitos em relação à instituição....na sala de aula, vendo o papel da polícia, pra que a gente veio (...) a possibilidade de ajudar as pessoas, eu com uma semana já sabia que era aquilo que eu queria pra mim...” (policial militar)



“... então eu não escolhi ser policial, mas foi assim, a polícia não foi uma paixão, ela foi um amor, ela veio entrando na minha vida as coisas foram acontecendo e eu fui conhecendo...” (policial militar)



“...e eu fui me envolvendo com aquilo...e aí eu passei e hoje eu amo polícia, eu amo meu trabalho. Foi uma decisão que eu tomei e que eu não me arrependo um minuto...” (policial civil)

3.b. A EXPERIÊNCIA INSTITUCIONAL

De modo geral, as entrevistadas não apresentaram uma reflexão sobre ser mulher e policial, mas reconhecem que as instituições às quais pertencem ainda não estão preparadas para receber mulheres, que as relações de trabalho não são fáceis, que ainda há muito machismo e que são permanentemente desafiadas a mostrar que podem estar naquele lugar apesar de serem mulheres. O despreparo institucional pode ser percebido em diferentes dimensões, incluindo a inexistência de instalações adaptadas para o uso feminino – como alojamentos e banheiros que garantam o respeito à sua privacidade e condições dignas de trabalho. Está também refletido na ausência de políticas para aquisição de equipamentos de proteção individual ergonomicamente adaptado ao uso pelas mulheres, para que possam ‘fazer ainda melhor aquilo tudo que já fazem muito bem’ (Policial Militar).

Durante a revisão da bibliografia já havia sido possível perceber que um dos desafios para esta pesquisa seria estabelecer os limites entre o que se refere exclusivamente à experiência das mulheres e o que afeta a todos os profissionais da segurança pública. Problemas relacionados aos direitos humanos destes profissionais, qualidade e valorização profissional, dignidade e respeito são alguns dos temas que perpassam estas experiências e definem o comportamento de muitos profissionais nas suas relações com a população e colegas de corporação/farda. As entrevistas contribuíram para aprofundar um pouco mais esta percepção sobre esses limites. Algumas entrevistadas identificaram problemas que são comuns

aos seus colegas, homens e mulheres, sobretudo no que se refere às condições de trabalho, à insuficiência de recursos humanos para melhor distribuição das tarefas, à precariedade das instalações de alojamentos e repartições em batalhões e delegacias de polícia e carência de material adequado para o desenvolvimento de atividades cotidianas.



“...e quando você trabalha para o Estado, você tem que ter muita paixão, porque não tem...eu trabalho com o meu computador, porque não tem...então acaba que você vê que você tem que dar muito prá fazer a coisa funcionar, e o Estado ele te frustra o tempo inteiro, impressionante...” (policial civil)

3.c. O TRABALHO DA MULHER POLICIAL

Embora afirmem que as mulheres podem realizar as mesmas tarefas que os homens, e mesmo quando se trata de força física algumas mulheres são mais fortes que seus colegas do sexo masculino, para a maior parte – principalmente nas instituições militarizadas – a presença masculina é indispensável para a realização de algumas tarefas que exigem força e destreza. As peritas entrevistadas afirmam também que não existem diferenças entre atividades de homens e mulheres, e a distribuição dos profissionais segundo as diferentes áreas de trabalho depende mais do gosto, e principalmente da capacitação de cada um.

Algumas das entrevistadas também relatam que, em geral, os primeiros lugares nos concursos são preenchidos por mulheres e a eliminação das cotas para ingresso de mulheres existentes nas Polícias Militares e Bombeiros Militares – poderia levar a uma entrada maciça de mulheres nas instituições policiais



“A entrada limitada de mulheres na PM faz sentido porque a gente precisa mais da força física. NO CFO se fosse pau-a-pau, eu acho que ia entrar muitas mulheres. No meu estado o CFO é feito pelo vestibular comum...mas ele limita a entrada...” (policial militar)



“...nos estados do Nordeste não tem percentual e sabe o que acontece? Entra a mesma coisa que aqui! Olha que burrice! Mas o medo é tão grande de falar ‘se abrir vai encher de mulher e aí nós vamos ter dificuldade com algumas atividades que precisam de um perfil, não de homem ou de mulher, de mais robustez’, e como a maior parte das mulheres não tem esse perfil, entendeu...então, eu acredito que o medo seja esse...” (policial militar)

De fato, os dados da Pesquisa Perfil (Senasp, 2011) indicam que nas polícias civis, onde em geral não existem cotas limitando a entrada de mulheres, encontra-se uma média máxima de 25%. Esse dado indica que a liberação de vagas não provoca necessariamente uma entrada maciça de mulheres, como temem alguns.

Pesquisas sobre a presença de mulheres nas policiais civis e militares mostram que estas profissionais enfrentam barreiras para ter acesso a postos de comando em suas respectivas carreiras, vivenciando os efeitos do chamado ‘teto de vidro’ uma barreira invisível que dá a enganosa aparência de igualdade de oportunidades de ascensão na carreira, mas impede as mulheres de chegarem aos cargos mais altos da profissão. (Silveira, 2009)

Para as entrevistadas este obstáculo existe, mas seus relatos apontam para diferentes origens e estratégias em seu emprego, desde institucionais até pessoais. Em algumas corporações militares as carreiras de homens e mulheres são separadas e as mulheres nunca podem chegar aos postos mais altos de comando. Em outras instituições a carreira é única, mas arranjos institucionais que baseiam as promoções em critérios de mérito e antiguidade acabam por fazer com que os homens sejam os únicos a ocupar os postos mais altos. Algumas entrevistadas relataram ter encontrado problemas em suas carreiras, mas reputam os obstáculos a determinadas pessoas e não identificam o problema como institucional. Mesmo no dia a dia, algumas entrevistadas percebem que as mulheres são preteridas em relação aos homens na designação para algumas tarefas.

 “...como nós fomos a primeira turma, a ideia que eles tinham era de colocar as mulheres no administrativo mesmo, até pra colocar mais homens na rua,...o meio militar é um meio de natureza masculina mesmo, a gente sente uma certa dificuldade dentro da corporação....acho que tem em todo lugar, acho que é um pouco de preconceito, não sei se é preconceito, mas é um pouco velado, não é uma coisa aberta, então as oportunidades... agora está um pouco melhor...mas no começo era bem limitado....as mulheres não podiam fazer muitos cursos, sempre nos colocaram na parte administrativa, no telefone, porque achavam que a mulher só servia para isso... (bombeira militar)

3.d. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E RELAÇÕES DE GÊNERO

Sobre esse tema as entrevistas falam sobre uma ambigüidade que caracterizaria as relações profissionais entre homens e mulheres

 “...porque é meio assim uma coisa ‘eu vou te proteger porque você é mulher’, mas olha só, a gente está numa determinada situação e eles ficam olhando pra saber como você vai agir...é impressionante, e fazem o tempo todo, jogam a chave da viatura pra você dirigir pra ver se você vai dirigir ou se você vai dizer ‘ah, não alguém dirige aí pra mim’...” (policial civil)

As relações entre homens e mulheres, especialmente entre pares/colegas de trabalho são descritas como multifacetadas abrigando diferentes formas de receber, aceitar e conviver com a presença de mulheres nestes espaços masculinos. As entrevistadas relataram que no início dos trabalhos a convivência foi difícil porque se sentiam testadas em suas habilidades, pressionadas a realizar todas as tarefas sempre da melhor maneira possível. Relataram também o constrangimento provocado pelas piadinhas com conotação sexual, cantadas e insinuações pelo fato de serem mulheres, jovens, bonitas. Para algumas delas, com o passar do tempo estes comportamentos foram substituídos por outro, mais fraternal, de proteção, pelo desejo dos ‘antigos’ ensinarem para as ‘novinhas’ como fazer o trabalho, a proteção nas atividades de maior risco.

 “...as pessoas lidam com essa questão, do feminino, de uma forma muito interessante dentro da polícia, que era o que eu percebia...ou as pessoas te desqualificam, falam que você não dá conta, que você não vai fazer porque você é mulher...ou as pessoas te sacrificam...então é das duas uma, ou desqualificam ou te sacrificam, ou então acham que você tem que fazer igual a homem, tem que fazer mais, melhor, ou no mesmo limite físico. Então, a gente ficava oscilando entre isso...ou aquele que tratavam a gente assim ‘ah coitadinha não dá conta’...ou aquele que falava ‘não, elas estão aqui, bem feito, quem mandou...’...” (policial militar)

Ainda que estes sejam comportamentos que reproduzem os papéis tradicionais de gênero nas relações profissionais, eles permitiram às mulheres sentirem-se menos provocadas e pressionadas. Embora concordem que esta relação dificilmente muda porque os homens-policiais não admitem ver uma mulher realizando tarefas masculinas tão bem (ou ainda melhor) que eles.

 “...e a gente pediu [pra ficar na mesma turma] mas escutou ‘não, duas mulheres são dois [homens] a menos...’ caramba, são dois a menos! Como assim!? E não deixaram eu e a outra menina ficarmos juntas porque eles teriam dois a menos....eles não estão ganhando em organização....são dois a menos...” (bombeira militar)

Para as entrevistadas o assédio moral é grave e está presente o tempo todo, afetando homens e mulheres indistintamente.

 “...eu acho que é assim, encontra um que tá querendo assediar e encontra outro que está numa situação propícia para ser assediado... é só ter um mais fraco, independente de ser homem ou mulher, tem alguém disponível pra fazer isso...” (policial militar)

Algumas entrevistadas mencionaram também episódios de constrangimento – como ser espionada durante o banho, ou ouvir cantadas e receber convites para sair, mas apenas um pequeno número delas falou sobre episódios mais graves de

assédio sexual – como experiência pessoal ou vivida por terceiros -, o que ocorreu principalmente nas instituições militares onde a hierarquia contribui para a prática do crime e seu ocultamento.

Para a maior parte das entrevistadas, as instituições de segurança pública não oferecem qualquer tipo de apoio para vítimas de assédio sexual e/ou moral, não oferecem canais de denúncia que sejam confiáveis e que não resultem em novas punições e constrangimentos para as vítimas. De acordo com algumas entrevistadas, o apoio da instituição depende da postura profissional de um ou outro chefe, que mesmo sendo homem, pode se sensibilizar com a situação e tentar ajudar. No entanto, mencionaram que a saída será sempre pela remoção da pessoa que é assediada para outro departamento/batalhão/setor, nunca pela denúncia daquele que assedia.

Inseridas neste cenário institucional e socializadas na lógica machista, as entrevistadas afirmam que grande parte do problema pode ser resolvido se as mulheres adotarem a ‘postura adequada’. Manter-se séria, trocar a gentileza pela sisudez, manter-se em permanente vigilância e autoexigência para a ‘perfeita’ execução de tarefas, mesmo as mais simples e cotidianas, são algumas das fórmulas que lançam mão para mostrar aos colegas que estão ali como profissionais e esperam este reconhecimento.



“...hoje eu sorrio muito menos, sou muito mais fechada. É o perfil. Você entra com um perfil e vai sendo forjada pra ficar dentro daquela corporação e sobreviver da melhor maneira possível...” (bombeira militar)

Também em razão deste cenário, algumas consideram uma vantagem estarem invisíveis aos olhos da instituição, mesmo que isso signifique não ter estruturas adaptadas ou políticas de gênero que coloquem em relevo as diferenças como instrumento para atingir a igualdade entre homens e mulheres profissionais de segurança pública.

As entrevistadas também alertam que a permanência da desigualdade nas relações de gênero dentro das instituições não são apenas de responsabilidade dos homens, e que muitas mulheres utilizam a sedução como instrumento para conseguir vantagens e benefícios dentro da instituição, enquanto outras apenas não sabem manter a ‘postura’ mencionada e conseqüentemente acabam por se prejudicar na carreira e manchar a imagem de todas as mulheres.



“...eu já vi assim casos de ganhar cursos porque tem caso com fulano ou beltrano...e ter alguns benefícios no serviço mesmo, do tipo largar mais cedo ou chegar mais tarde...tem mulheres que utilizam dessas armas assim, de um sorrisinho, a gente sabe que tem, uma coisa assim, que você nem tá dando corda mas que você dá assim aquele arzinho e o homem já acha que ‘opa, tô com tudo...’ mas nem é, nem é...eu já vi muitas colegas se utilizarem disso pra ter um benefício ainda que pequeno, como chegar mais tarde, ter uma folga...” (bombeira militar)

Apenas uma entrevistada disse estar cansada da instituição e do desrespeito com que as pessoas são tratadas ali. Coincidentemente, é uma das poucas que entrou para a polícia porque se sentia com vocação para a atividade policial. Foi também uma das poucas entrevistadas a separar a experiência de ser mulher e ser policial ao afirmar



“...as minhas experiências dentro da polícia são desagradabilíssimas com relação a ser mulher, como policial nem tanto, mas como mulher eu posso discorrer sobre várias histórias tanto minhas quanto de minhas amigas...” (policial militar)

3.e. QUALIDADE DE VIDA E SAÚDE

Um dos temas tratados pela pesquisa se refere à saúde das mulheres e seu adoecimento em razão de sua atividade profissional. Relatos de infecção urinária recorrente e lesão por esforço repetitivo (LER) foram os mais comuns, mas houve também alguns relatos de doenças relacionadas à saúde emocional – ansiedade, sobrepeso, distúrbios de sono em consequência do trabalho em períodos de plantão. Ao abordar o tema das gestações, todas foram unânimes em afirmar que as instituições acolhem bem suas grávidas. Uma vez identificada a gravidez, as policiais são transferidas para atividades administrativo-burocráticas, onde não fazem mais esforços físicos extremos e onde podem permanecer até o final da gravidez.

Outra reclamação frequente entre as mulheres, mas que não se limita às profissionais de segurança pública, é a sobrecarga da dupla jornada de trabalho. Esta situação é pior para aquelas que trabalham em plantões de 24 x 72 horas, ou de 12 x 36, porque a vida social e familiar acaba afetada pela disponibilidade para participar das rotinas e dos eventos sociais.

Conseqüentemente, as entrevistadas observam que muitas mulheres acabam optando por atuar em atividades administrativas para diminuir o desgaste das atividades operacionais e trabalhar com horários de expediente comuns a

outras atividades (de 40 horas semanais).

Por fim, as situações de estresses vividas na atividade profissional não encontram respostas institucionais. As entrevistadas afirmaram que precisaram desenvolver mecanismos próprios para lidar com situações de estresses decorrentes da discriminação e o assédio no local de trabalho, da impotência diante de algumas situações que são obrigadas a enfrentar no atendimento à população, na perda de colegas de trabalho que se suicidam ou morrem em função da atividade, e dos problemas familiares que muitas também vivenciam.

Embora se queixem da falta de apoio institucional, que não oferece atendimento psicológico para seus profissionais, não há consenso entre as entrevistadas sobre como deve ser este serviço. Para algumas, a presença de psicólogos nos quartéis cria constrangimentos na hora de pedir ajuda, pois muitas vezes temem que o profissional leve o problema relatado ao comandante, o que pode gerar novos problemas. Outras sentem vergonha em falar sobre problemas íntimos com profissionais que poderão intervir em suas atividades profissionais (por exemplo, retirar a arma). Mais uma vez, trata-se de um tema mais amplo que tem a ver com ética profissional e o sigilo do atendimento que deve estar assegurado a qualquer paciente, independentemente da subordinação do profissional de saúde à hierarquia da instituição.

Nesta síntese das informações recolhidas nas entrevistas individuais e grupos de discussão foram reunidas algumas das percepções das mulheres profissionais de segurança pública a respeito de suas experiências profissionais. Percebe-se que a entrada de mulheres nas instituições não foi orientada por políticas de gênero e respeito pelas diferenças entre homens e mulheres. Sem nunca terem refletido sobre essas diferenças, algumas entrevistadas comemoram sua própria invisibilidade na instituição como efeito de uma integração ‘harmoniosa’ e um aspecto positivo da política institucional. Para outras, no entanto, além de ampliar o ingresso de mulheres, ainda há muito para ser feito para que a presença feminina possa trazer diferenças concretas para as instituições, nas relações entre profissionais e entre estes e as populações atendidas.



“...As instituições não se prepararam pra nossa chegada. Não basta ter uma constituição, fazer um edital e botar as pessoas pra dentro. Tem que ter uma estrutura. Nós chegamos antes da estrutura estar preparada.” (bombeira militar)

4

Retrato Nacional das Mulheres nas Instituições de Segurança Pública (ISP)

Após a revisão dos questionários foram obtidos 6445 questionários válidos, assim distribuídos:

Tabela 1 - Total de questionários recebidos e total de questionários válidos. Distribuição por Instituição de Segurança Pública (ISP)

Instituição de Segurança Pública	Total recebido	Total válido	%
Polícia Militar	3392	3299	51,2
Polícia Civil	2948	2171	33,7
Polícia Científica/Perícia Criminal ²²	501	426	6,6
Bombeiros Militares	572	549	8,5
Total	6913	6445	100

Para esta pesquisa foram agregados os questionários das profissionais policiais e não policiais, que atuam nas Polícias Científicas e Perícias Criminais²². O critério foi a natureza do trabalho que realizam, considerado aqui mais importante que sua vinculação institucional. Além disso, conforme Cavedon (2011) explica, a separação da perícia criminal dos órgãos policiais é relativamente recente – com início nos anos 1990 – e pode ser identificada em 18 unidades da federação.

Neste primeiro retrato nacional das mulheres que trabalham nas Instituições de Segurança Pública, observa-se que todos os estados estão representados no

²² Este total corresponde a 328 questionários da Polícia Científica e 98 que estavam agregados à Polícia Civil, mas correspondem a peritos policiais. Embora houvesse um questionário específico para a Polícia Científica algumas preencheram o questionário destinado às Polícias Cíveis, provavelmente porque em alguns estados não há separação entre as duas instituições. Na fase de checagem e consistência dos dados, foi possível verificar que não havia padrão na escolha de um ou outro questionário, com alguns estados aparecendo nas duas bases de dados. Para evitar a perda de registros, optou-se por transferir as informações e sempre que possível fazer a padronização das categorias, constituindo uma base única com informações para 428 profissionais. Para efeitos desse relatório e para facilitar a redação e leitura, a nomenclatura adotada será de 'profissionais' nomeando assim todas as policiais, peritas e outras profissionais que trabalham nesse setor.

universo obtido (Tabela 2). Na distribuição por ISP os estados de Ceará, Piauí e Sergipe não estão representados para a Perícia/Polícia Científica e o estado do Rio Grande do Norte²³ que não está representado nos Bombeiros Militares. No total de questionários, há uma significativa diferença na distribuição por estado e Minas Gerais (14,4%) e São Paulo (10,1%) e Rio de Janeiro (9,4%) são responsáveis por 33,9% do total de questionários.

A diferença se repete por ISP: para a Polícia Civil, 25% dos questionários correspondem aos estados de São Paulo (13,3%) e Minas Gerais (11,8%); na Polícia Científica/Perícia Criminal os estados de Rio de Janeiro (12,68%) e São Paulo (10,09%) são os mais representados no conjunto de dados, na Polícia Militar apenas Minas Gerais se destaca com 17,22% dos registros e para os Bombeiros Militares Rio de Janeiro (21,86%) e Minas Gerais (15,49%) concentram aproximadamente 35% dos questionários. Conseqüentemente, há diferença na distribuição por regiões no país, sobressaindo a região Sudeste com 36,5% de registros para todas as ISP (gráfico 1 e 1a).

Tabela 2 – Distribuição segundo a UF e Instituição de Segurança Pública Total de questionários

UF	PC	PCI	PM	CBM	Total	%
AC	24	6	31	1	62	1,0
AL	35	4	62	17	118	1,8
AM	72	4	48	3	127	2,0
AP	29	2	29	9	69	1,1
BA	73	19	305	28	425	6,6
CE	42	---	48	12	102	1,6
DF	91	12	111	33	248	3,9
ES	31	11	102	25	169	2,6
GO	163	24	125	35	347	5,4
MA	19	5	28	5	57	0,9
MG	256	21	569	85	931	14,4
MS	82	27	78	14	201	3,1
MT	73	14	54	6	147	2,3
PA	52	12	93	16	173	2,7
PB	41	19	53	26	139	2,2
PE	144	35	204	20	403	6,2
PI	5	---	60	3	68	1,1
PR	94	34	81	17	226	3,5
RJ	131	54	300	120	605	9,4
RN	27	9	39	---	75	1,2
RO	55	14	44	5	118	1,8
RR	11	2	24	5	42	0,7
RS	148	32	308	19	507	7,9
SC	124	14	72	19	229	3,5
SE	31	---	72	10	113	1,8
SP	288	43	308	9	648	10,1
TO	30	9	52	7	98	1,5
Total	2171	426	3299	549	6445	100
	33,7	6,6	51,2	8,5	100	

Gráfico 1 – Distribuição por Região Geográfica Total de Questionários (%)

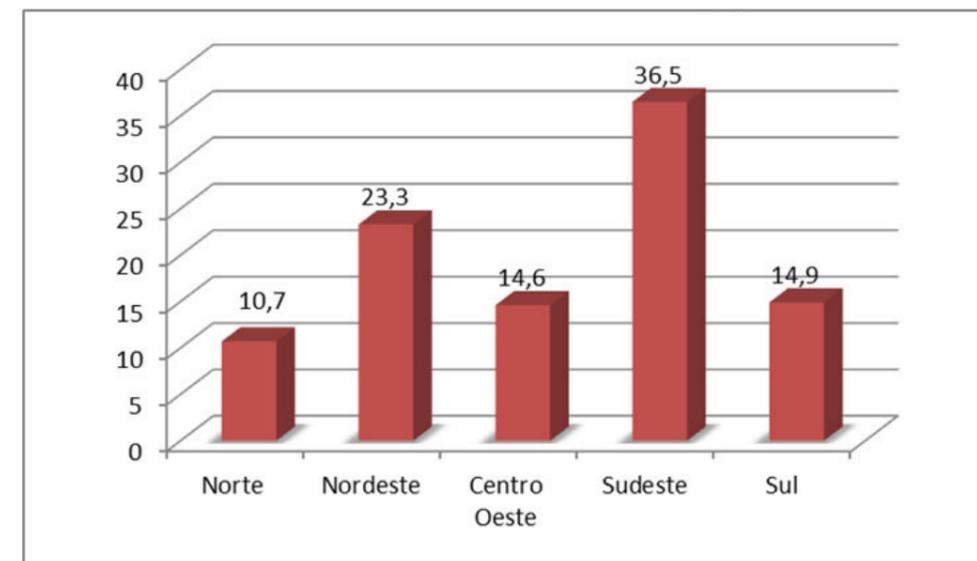
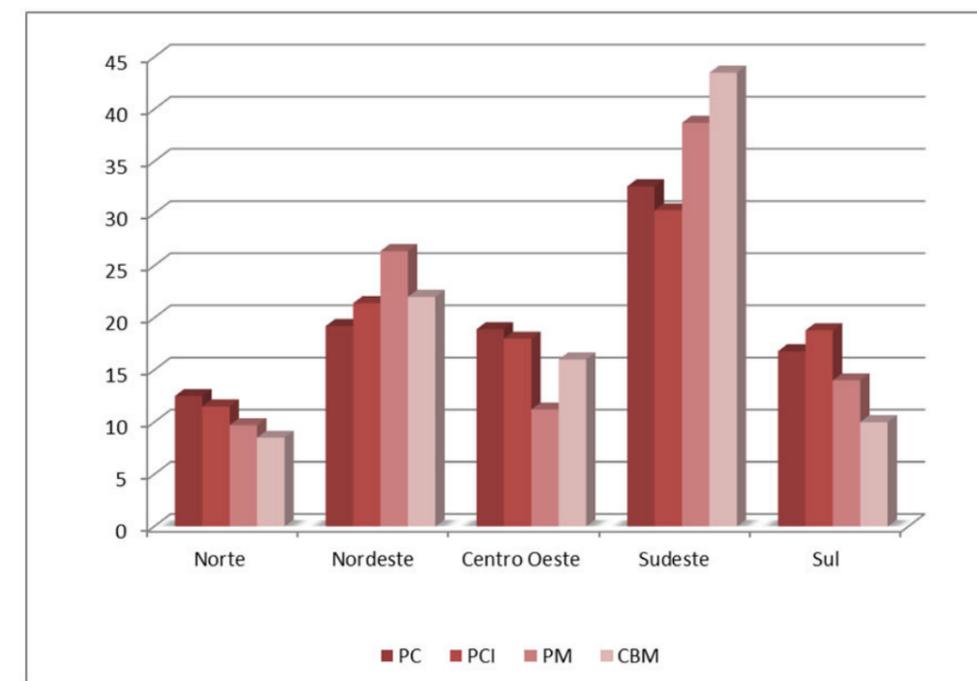


Gráfico 1a- Distribuição por Região Geográfica e Instituição de Segurança Pública Total de Questionários (%)



Ao adotar um questionário que poderia ser acessado em ambiente virtual e preenchido *on-line*, um dos objetivos foi dar maior alcance à pesquisa e coletar informações, experiências e opiniões de mulheres policiais, bombeiras e peritas, que trabalham nas capitais, mas também nos municípios do interior e de fronteira. Conforme se observa no gráfico abaixo, os resultados obtidos podem

²³ Dados da pesquisa Perfil para 2011 indicam que, nesse estado, são apenas quatro mulheres num efetivo de 634 bombeiros militares.

1
2
3
4
5
6
7
8

4

ser considerados positivos. Ainda que haja maior concentração nas capitais – com 53,1% das contribuições, os municípios do interior estão representados em 36,14% desse total. O isolamento das profissionais que trabalham fora dos grandes centros urbanos foi uma queixa presente entre as entrevistadas e também está refletida no questionário, nas manifestações de contentamento por terem a chance de serem ouvidas e expressar suas demandas quanto às condições de trabalho e acesso a cursos e programas de saúde e qualidade de vida – disponíveis de forma concentrada nas capitais.

Gráfico 2- Distribuição por Local de Trabalho. Total de Questionários (%)

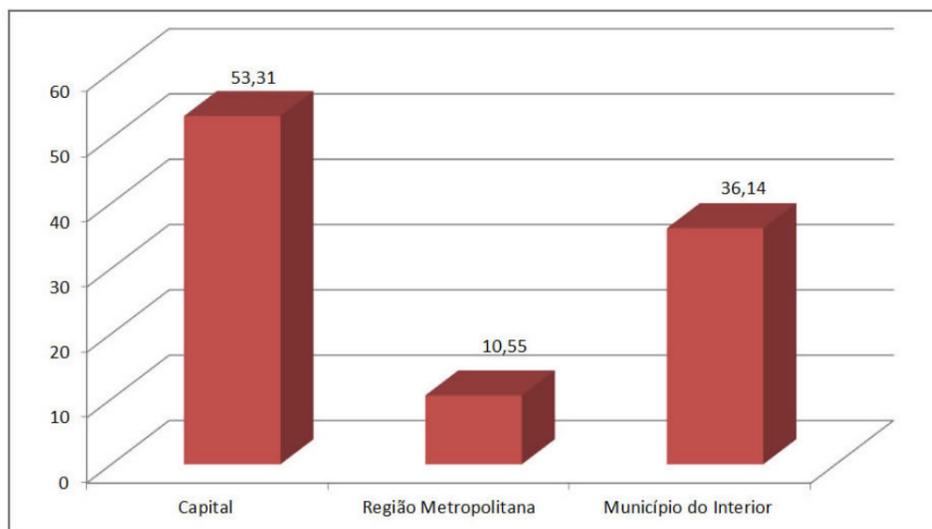
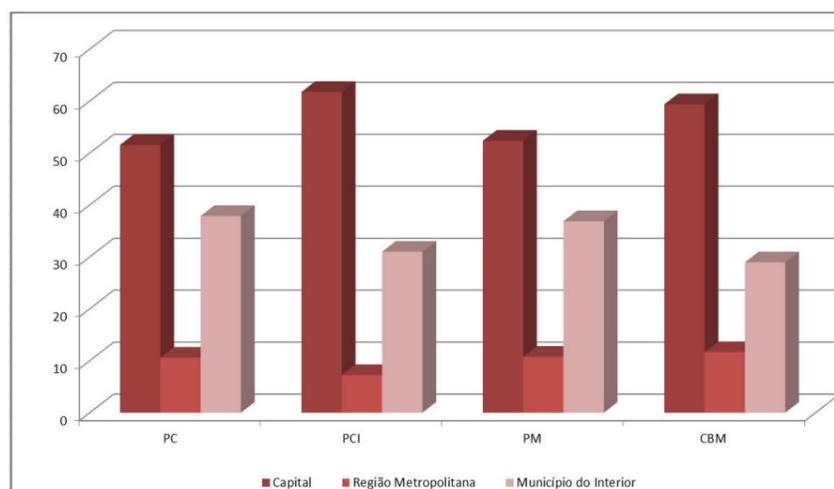


Gráfico 2a- Distribuição por Local de Trabalho e Instituição de Segurança Pública. Total de Questionários (%)



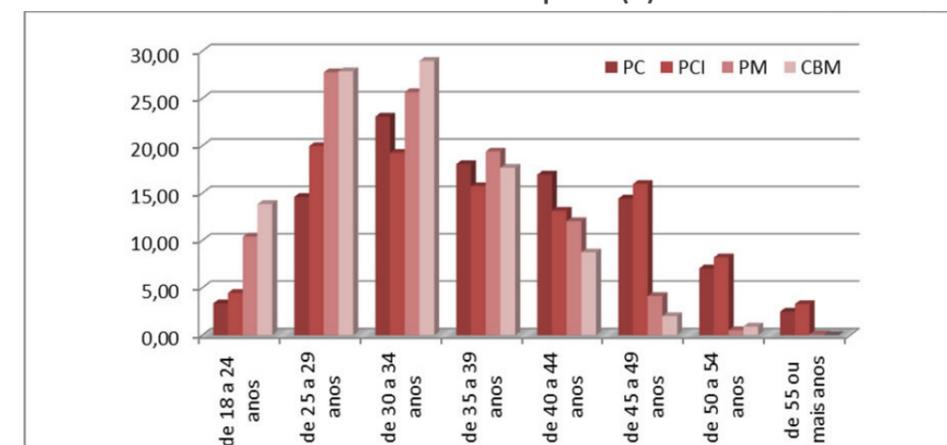
4.a. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO E PROFISSIONAL

Nesta parte são apresentados os dados sobre o perfil sociodemográfico e aqueles relacionados à profissão: cargo, atividades, ano de ingresso, rendimentos, motivação para o ingresso e satisfação profissional. Cabe lembrar que não se trata de uma pesquisa estatisticamente representativa dos universos de cada instituição pesquisada, uma vez que não foram pré-definidas cotas de respondentes.

A.1 FAIXA ETÁRIA

O gráfico 3 ilustra a distribuição das profissionais por faixa etária. Trata-se, como se observa, de uma composição jovem, prevalecendo aquelas com até 34 anos de idade. Comparativamente, as policiais militares e bombeiras militares são ainda mais jovens, com maior concentração nas faixas de 19 a 24 anos e 25 a 29 anos. Na medida em que avançam as faixas etárias, ocorre uma inversão e passam a predominar as policiais civis e da polícia científica/perícia criminal. Talvez essa distribuição esteja relacionada com a própria natureza da atividade que realizam. Nos Bombeiros e na Polícia Militar, a necessidade de maior preparo físico pode influenciar a permanência na profissão e mesmo o ingresso de mulheres mais jovens. Na Polícia Científica/Perícia Criminal, a especialização da atividade pode demandar maior tempo de escolaridade, repercutindo num ingresso mais tardio na instituição. A idade também pode ser critério para ingresso nos concursos públicos – tanto oficial (ou seja, publicado em edital), como extraoficial (isto é, aplicado durante as provas e avaliações). Essa também pode ser uma característica do efetivo feminino, uma vez que os resultados da pesquisa Perfil (SENASP, 2010) mostravam para a polícia civil, polícia militar e bombeiros, um envelhecimento dos efetivos.

Gráfico 3 – Distribuição segundo a faixa etária e a ISP. Total de Resultados por ISP (%)



A.2 COR DA PELE

Na variável cor encontra-se uma maioria branca representada em todas as ISP sendo maior na Polícia Científica/Perícia Criminal (correspondendo a 66,4% das respondentes desta ISP). Comparativamente à população feminina brasileira, encontra-se maior representação de não-negros (brancos e amarelos) nas ISP

1
2
3
4
5
6
7
8

(gráfico 4 e 4a).

Entre as policiais militares e bombeiras militares encontram-se os maiores percentuais de pardas e pretas: 40,5% e 10,4%, respectivamente entre as policiais militares e 38,6% e 9,8%, respectivamente, entre bombeiras militares. Soares, Rolim e Ramos (2009) encontraram composição semelhante entre os policiais que foram entrevistados em sua pesquisa. Se a sua afirmação é válida para o efetivo que é predominantemente masculino, restaria verificar qual seu peso quando se aplica às mulheres.

“Esses resultados confirmam estudos anteriores, que apontam as polícias militares e as profissões “de farda” como especialmente atraentes para jovens negros e como carreiras onde segmentos oriundos dos estratos pobres e negros encontram melhores possibilidades de ascensão, podendo ocupar cargos de chefia.” (Soares, Rolim e Ramos, 2009:76)

Assim como ressaltam os autores, nessa pesquisa sobre mulheres a cor da pele foi autoatribuída a partir das mesmas categorias utilizadas pelo IBGE. Comparado a população feminina em geral, Isso também permite avançar no conhecimento da composição racial das ISP e poderá ser explorada em estudos qualitativos quanto à relação entre cor da pele e oportunidades de carreiras.

Gráfico 4 – Distribuição segundo a cor da pele e a ISP. Total de Resultados por ISP(%)

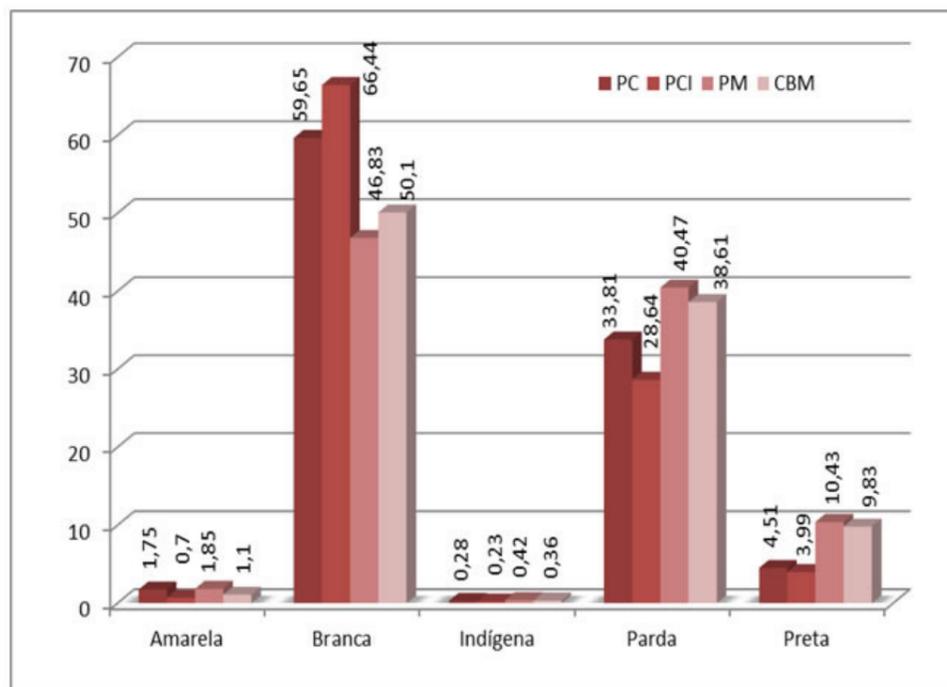
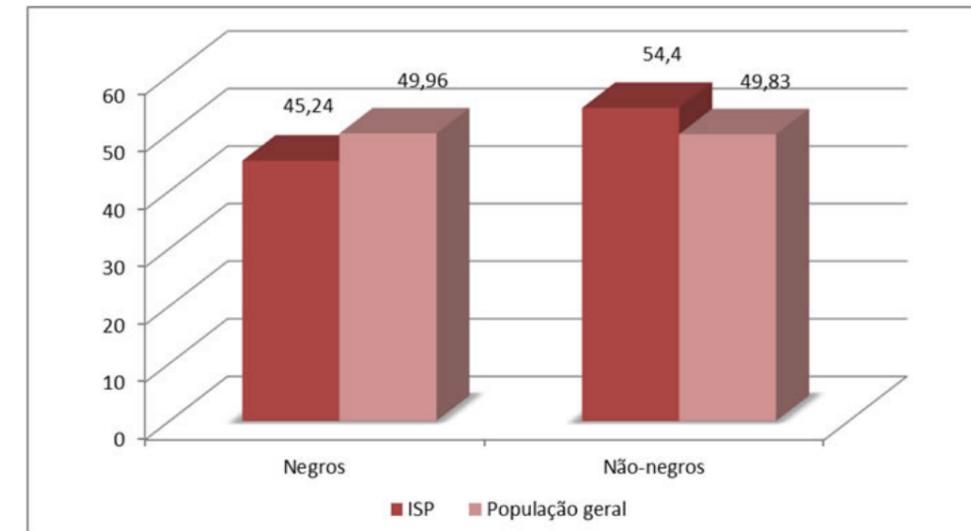


Gráfico 4a – Distribuição das respondentes da pesquisa e mulheres da população segundo a cor da pele (%)*



* Fonte: DIEESE/SPM (2011). A categoria ‘não-negros’ corresponde à soma de brancos e amarelos, ‘negros’ corresponde a pretos e pardos. Indígenas não foram incluídos nesse gráfico, mas correspondem a 0,22% das mulheres na população brasileira e 0,36% no efetivo policial.

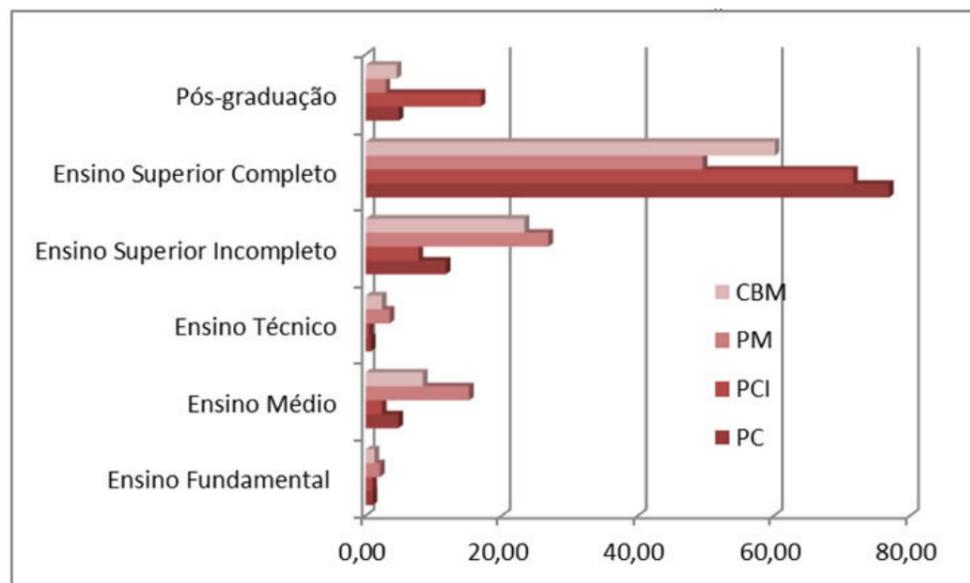
A.3 ESCOLARIDADE

Considerando o total de mulheres que contribuíram com a pesquisa, observa-se que a maior parte possui nível de escolaridade superior – cursos completos (61,1%) e incompletos (20,2%) e em níveis de pós-graduação (4,6%).

Por ISP verifica-se que a composição é variável. Na Polícia Civil 93,4% possuem nível superior completo (76,9%) ou estão cursando alguma graduação (11,7%). Outras 4,8% possuem pós-graduação, assim considerados mestrados e doutorados concluídos ou em andamento. Entre as peritas criminais é elevado também o percentual de mulheres com escolaridade superior (96,2%). Das quatro ISP é onde se encontra o maior percentual com mulheres com pós-graduação: nível superior completo (71,6%), superior incompleto (7,75%) e em níveis de pós-graduação (16,9%).

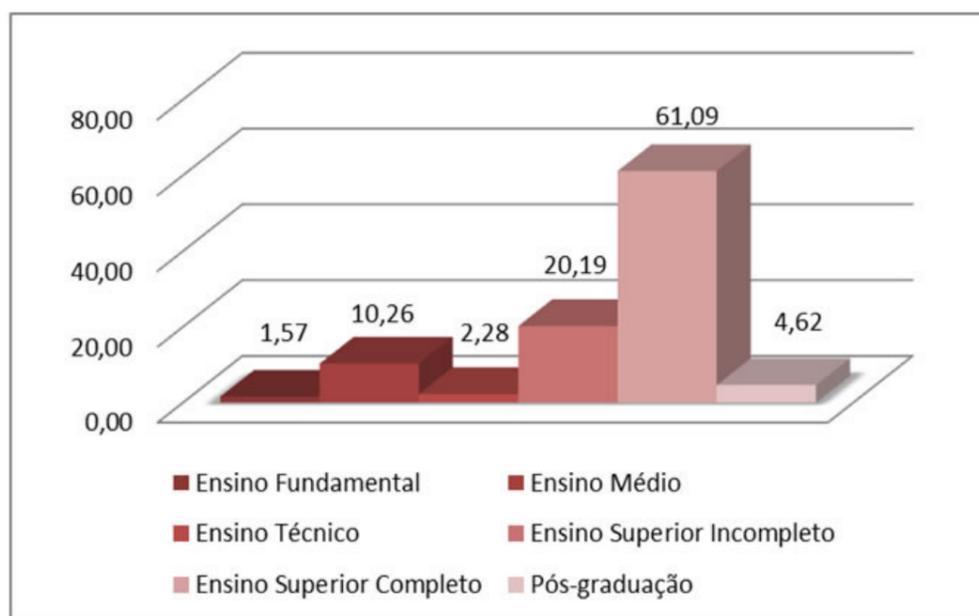
1
2
3
4
5
6
7
8

Gráfico 5 – Distribuição segundo os níveis de escolaridade e a ISP. Total de Resultados por ISP (%)*



* Excetuando para o nível superior, foram somados os resultados para cursos completos e incompletos.

Gráfico 5a – Distribuição segundo os níveis de escolaridade. Total de Resultados (%)



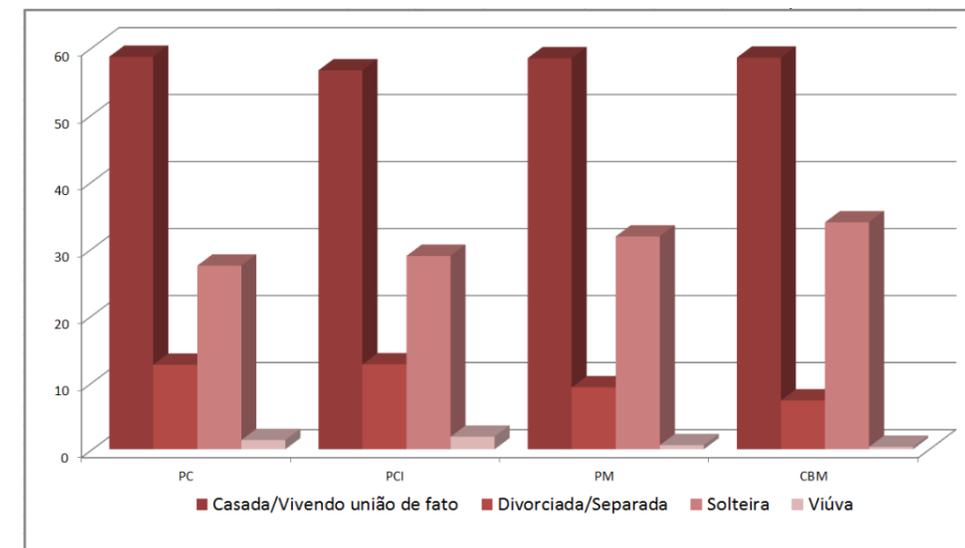
Quando se observa as policiais militares e bombeiras a composição por escolaridade se modifica. Entre as mulheres dos Corpos de Bombeiros Militares, a maior parte tem curso superior, concentradamente em cursos já completos (60,11%). Por outro lado, é reduzido o percentual de mulheres com pós-graduação concluída ou em andamento, correspondendo a apenas 4,5% nessa ISP.

Entre as policiais militares encontram-se maiores percentuais de profissionais com escolaridade de nível médio (15,2%) e técnico (3,5%) e os menores percentuais de mulheres com ensino superior: 26,8% incompleto, 49,5% completo e apenas 2,9% com pós-graduação (concluída ou em andamento).

A.4 SITUAÇÃO CONJUGAL

A maior parte das mulheres que responderam a pesquisa são casadas/vivem união de fato: 58,3%, outras 30,3% são solteiras. A distribuição das mulheres segundo a situação conjugal é equilibrada entre as ISP (gráfico 6), com um percentual um pouco maior de mulheres solteiras nas Polícias Militares e Corpos de Bombeiros – onde também encontram-se mulheres mais jovens.

Gráfico 6 – Distribuição segundo a situação conjugal e a ISP. Total por ISP (%)



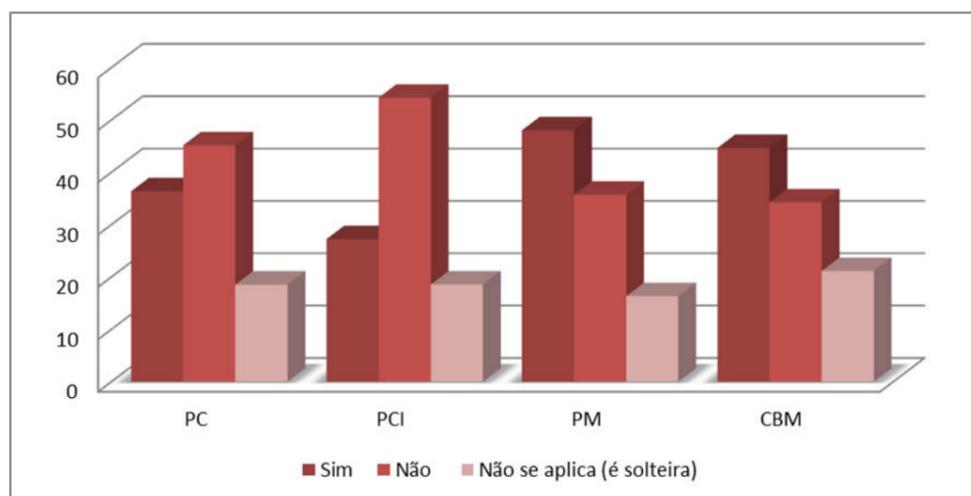
Ainda relacionado à situação conjugal, durante as entrevistas uma das participantes comentou que a rotina de trabalho com os plantões e atividades de finais de semana, o fato de trabalharem em ambientes predominantemente masculinos e os constantes episódios de assédio e constrangimentos de natureza sexual, acabavam muitas vezes interferindo nos relacionamentos afetivos. Por essa razão, argumentava que era mais ‘fácil’ para as mulheres estarem envolvidas afetivamente e mesmo casadas, com profissionais da mesma instituição de segurança pública. A partir dessa percepção, uma pergunta foi incluída no questionário e pode-se verificar que a observação da entrevistada encontra respaldo nos resultados.

Como se observa no gráfico abaixo, os percentuais de mulheres cujos parceiros afetivos também são profissionais de Segurança Pública são maiores entre as Polícias Militares e Bombeiros, 48% e 44,63%, respectivamente. Entre as

1
2
3
4
5
6
7
8

peritas criminais/policiais científicas encontra-se o menor percentual de casamento com profissionais do setor (27,3%). A explicação formulada pela entrevistada pode se aplicar aqui, entre as policiais militares e bombeiras a convivência profissional entre homens e mulheres é maior, não apenas pelas escalas de plantão, mas também pela presença nos quartéis por períodos prolongados, aproximando as pessoas e favorecendo o relacionamento.

Gráfico 7 – Seu/sua (ex) companheiro (a) é/era profissional de Segurança Pública? Distribuição por ISP. Total por ISP (%)



A.5 ORIENTAÇÃO SEXUAL

A maioria das policiais nas quatro ISP declararam ser heterossexuais, variando entre 95,5% entre as policiais militares e 96,3% entre as peritas criminais. O percentual que declarou orientação sexual diferente ou não quis declarar sua orientação sexual foi, conseqüentemente, pequeno em todas as ISP (Tabela 1). Isso não significa, no entanto, que outras mulheres não tenham apenas preferido não declarar sua orientação sexual, marcando a opção heterossexual. A pergunta pode causar ainda desconforto, e causou surpresa a pelo menos uma profissional que incluiu nos comentários sua observação

“queria entender o motivo da SENASP querer saber a orientação sexual de algum servidor de segurança pública. Não vislumbro qualquer motivo para isto.”
(Agente de Polícia, PE)

O comentário da policial ajuda a ilustrar a negação da questão de gênero quando se trata da orientação sexual, podendo indicar que as políticas de respeito à diversidade sexual passam ao largo dessas instituições. Nas entrevistas também foram apresentados relatos quanto à humilhação e discriminação a que as profissionais são submetidas em razão de sua orientação sexual, por seus superiores hierárquicos e colegas de trabalho.

Tabela 3 – Distribuição segundo a orientação sexual e a ISP. Total por ISP (%)

Orientação Sexual	PC	PCI	PM	CBM
Heterossexual	96,08	96,25	95,48	96,18
Homossexual	1,93	2,58	2,79	3,1
Bissexual	0,60	0,47	0,64	0,18
Transexual	0,05	0,23	0,03	0,54
Não deseja declarar	1,34	0,47	1,06	0

A.6 CARGOS, FUNÇÕES E PATENTES

Na distribuição segundo cargo ou função observa-se que a pesquisa alcançou profissionais que se encontram em diferentes escalões em cada instituição pesquisada. Esse também pode ser considerado um aspecto positivo dessa consulta realizada diretamente às profissionais, uma vez que as pesquisas, quando realizadas nas polícias civis, costumam se concentrar em ouvir as delegadas de polícia. Nas polícias militares o espectro costuma ser um pouco ampliado para ouvir praças e oficiais. Quanto à perícia criminal e o corpo de bombeiros, como visto na revisão da bibliografia, não existem trabalhos que tenham se dedicado a ouvir as mulheres que trabalham nessas instituições, identificando-se uma lacuna no conhecimento sobre essas profissionais.

Na pesquisa sobre Mulheres nas Instituições de Segurança Pública as escritãs de polícia (36,2%), agentes de polícia (21,14%) e investigadoras de polícia (19,25%) predominam entre as policiais civis, enquanto as delegadas correspondem a 10,4% do total dessas profissionais. Na perícia criminal predominam as peritas (42,72%) e papiloscopistas (25,12%), na categoria outros, com 23,24% das participantes, agregou todos os cargos de auxiliares (de necropsia, de perícia, médico legal, laboratório, entre outros). Nas polícias militares e bombeiros militares predominam praças – 86,6% e 72,67%, respectivamente, entre as quais as soldados correspondem à maioria nas duas corporações: são 40,07% entre as ps e 61% entre as policiais militares.

Tabela 4 – Distribuição segundo os cargos e patentes e a ISP. Total por ISP (%)

POLÍCIAS MILITARES		BOMBEIROS MILITARES	
Cargo	%	Cargo	%
Praças	86,60	Praças	72,67
Oficiais	11,67	Oficiais	22,96
Aluno /Aspirante Oficial	1,12	Aluno Soldado	1,28
Aluno Soldado	0,58	Aspirante a Oficial	2,91
Outros	0,03	Outros	0,18
Praças	86,60		

Tabela 4(continuação)– Distribuição segundo os cargos e patentes e a ISP. Total por ISP (%)

POLÍCIAS CIVIS		POLÍCIAS CIENTÍFICAS / PERÍCIA CRIMINAL	
Cargo	%	Cargo	%
Agente	21,14	Perita Criminal	42,72
Carcereira	1,75	Médica Legista	6,58
Comissária	1,52	Odontologista	1,64
Delegada	10,41	Papiloscopista	25,12
Escrivã	36,20	Toxicologista	0,7
Inspetora	5,44	Outro	23,24
Investigadora	19,25		
Ag. Telecomunicação	1,38		
Não policial	2,63		
Outros	0,28		

A.7 ÁREA E TIPO DE ATIVIDADES QUE DESEMPENHAM

A definição das áreas de atuação de mulheres nas ISP ajuda a problematizar os objetivos que permitiram a entrada de mulheres nessas instituições e a permanência de uma mentalidade que condiciona o emprego de mulheres em atividades descritas como mais adequadas ao perfil feminino que, como visto nas entrevistas e também diagnosticado na literatura (Soares e Musumeci, 2005, Lisgarten, 2006), são aquelas de natureza burocrática e administrativa. O problema é mais evidente nas polícias militares e bombeiros, onde a atividade operacional coloca as mulheres no trabalho de rua ‘de combate ao crime’ e atividade de ‘salvamento e resgate’, nas quais ainda enfrentam muito preconceito e resistências por parte de seus superiores e colegas homens, mas está presente também nas polícias civis quando investigadoras de polícia são colocadas para realizar atividades de cartório (como escrivãs *ad hoc*), ainda que nesses casos a falta de recursos humanos pese na adaptação de pessoal entre as diferentes atividades. O tema, como se vê nos comentários abaixo, é atual e também não é pacífico entre as profissionais. Algumas percebem que existem condicionantes nas instituições que direcionam as mulheres para trabalharem em uma ou outra área, mas outras também ponderam sobre o peso do perfil das profissionais, sendo que algumas têm perfil ‘operacional’, mas outras almejam os postos administrativos.



“ Geralmente quando as mulheres entram na área de Segurança Pública são destinadas ao trabalho burocrático/administrativo, para organizarem tudo aquilo que os homens não gostam de fazer ou não querem fazer... São de certa forma escravizadas com várias funções; mais parecem um “Severino quebra galho”. São como secretárias de seus chefes. Têm que fazer tudo que seu chefe determinar, sem reclamar, mesmo que não seja compatível com suas funções, mesmo sendo função de outro colega/do próprio chefe. Há chefes que não gostam da presença de mulheres em suas Delegacias, principalmente como Investigadoras de Polícia.” (investigadora de polícia, MG)



“ Na PM, ainda há muita discriminação contra mulheres. Já cansei de ouvir superiores dizerem que não gostam de policiais femininas. E a tropa não tem respeito, quando chega uma policial feminina nova no batalhão, a tropa inteira canta a mulher. Além disso, acho que deveria reduzir a cota de mulheres na PM, pois a maioria das mulheres que estão ingressando na carreira não quer trabalhar no serviço operacional, e sim no administrativo. Assim a maioria trabalha insatisfeita na rua, tornando-se um peso morto. Não se pode contar com o apoio delas nas ocorrências e o serviço delas na rua costuma ser bastante inferior ao serviço dos homens. Já no administrativo elas produzem mais, porém é difícil ingressar no serviço administrativo, que já está abarrotado de policiais antigos, que não abrem mão em hipótese nenhuma de sua vaga na administração.” (Soldado, MG)

Na tabela abaixo se encontram as informações sobre as áreas em que atuam as profissionais que contribuíram com a pesquisa quantitativa. Bombeiros Militares e Policiais Militares têm suas atividades concentradas em dois grandes grupos: as atividades administrativas (51,08% e 39,04%, respectivamente) e atividades operacionais (25,62% e 37,66%, respectivamente). Entre as bombeiras o percentual de mulheres em atividades operacionais é metade daquelas que estão no administrativo. E mesmo assim é preciso compreender que em muitos casos sua alocação no operacional deve-se mais à falta de pessoal que o reconhecimento de suas habilidades.



“ até pela necessidade, porque lá tem pouca, tem pouco efetivo, agora nós temos 600 e poucos homens no estado inteiro, 53 municípios, sendo que o bombeiro está em treze desses municípios, então não tem muito jeito, eles têm que colocar a gente prá tirar serviço no caminhão, na OR, acaba que tem que lançar mais a gente mesmo...” (Bombeira, Roraima)

Tabela 5 – Distribuição segundo a(s) área(s) em que classificam as atividades que realizam e a ISP. Total por ISP (% - múltipla escolha)*

Bombeiros Militares		Polícias Militares	
Área de atividade	%	Área de atividade	%
Administrativo	51,08	Administrativo	39,04
C. de Telecomunicações	1,98	C. de Telecomunicações	4,11
Ensino	4,46	Ensino	6,16
Operacional	25,62	Operacional	37,66
Planejamento	3,47	Planejamento	6,99
Saúde	11,24	Saúde	4,18
Outros	2,15	Outros	1,86

Polícias Civis		Polícias Científicas/Perícias Criminais	
Área de atividade	%	Área de atividade	%
Administrativo	27,71	Administrativo	17,00
C. de Telecomunicações	1,91	Cartorial	1,56
Plantão	17,20	Ensino	2,81
Carceragem	3,34	Laboratorial	7,18
Ensino	2,63	Perícia (local de crime)	20,75
Saúde	1,06	Perícia (outras)	32,61
Cartorial	23,94	Saúde	4,37
Investigação	21,66	Outros	13,73
Outros	0,54		

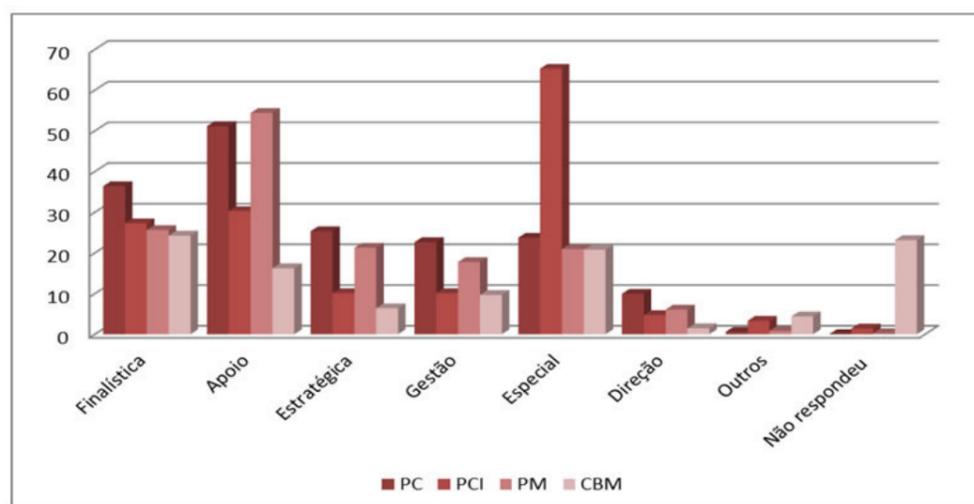
* % sobre o total de respostas obtidas

Entre as policiais civis, as atividades administrativas correspondem a 27,71%, mas também estão dedicadas a atividade cartorial (23,94%), de investigação (21,66%) e de plantão (17,20%). A maior parte das policiais desta ISP que contribuíram com a pesquisa, são escritoras de polícia, além de agentes policiais e investigadoras de polícia. Portanto, parece haver aqui uma adequação entre as atividades e os cargos das respondentes. O mesmo ocorre com as peritas/policiais das polícias científicas, onde prevalecem as atividades que pertencem a áreas especializadas: perícias do local (20,75%), outros tipos de perícias (32,61%) e laboratoriais (7,18%).

Observa-se, ainda, que nas quatro ISP é pequeno o percentual de profissionais dedicadas às áreas de ensino, sendo a maior representação encontrada na Polícia Militar onde área foi mencionada em 6,16% das respostas.

Quanto à classificação segundo o tipo, prevalecem as atividades-fim (finalísticas) e de apoio. Nas quatro ISP são poucas aquelas que estão dedicadas a atividades de gestão e direção, sendo que ambas são mais mencionadas entre as policiais civis.

Gráfico 8 - Distribuição segundo os tipos de atividades que realizam e a ISP. Total por ISP (% - múltipla escolha)*



* % sobre o total de respostas obtidas

Nos questionários não foi possível aferir se as profissionais estavam ou não satisfeitas com as atividades que vinham desempenhando. No entanto, como demonstrado nos comentários anteriores, existem diferentes perfis entre as profissionais. Entre os comentários feitos à pesquisa há também aquelas que afirmam preferir a atividade 'interna' como forma de contornar os plantões e a rotina extenuante do trabalho e a falta de condições que enfrentam nas atividades operacionais. Os grupos de discussão também chamaram a atenção para esse aspecto, ressaltando o aumento no número de mulheres que ingressam nas instituições de segurança pública, mas desejam permanecer nessa área administrativa. Trata-se, para elas, de um aspecto que deveria ser analisado

com mais atenção pelas instituições, pois isso permitiria ter profissionais mais adequadas para cada área de trabalho e atividades.

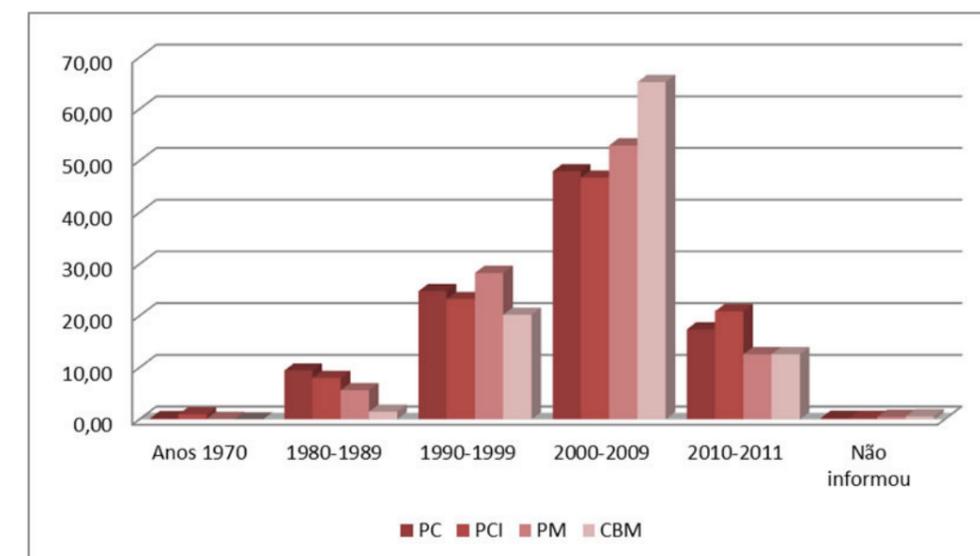
“ (...) E realmente tem muitas mulheres que não tem o perfil de rua, mas quer ir pra rua. E isso acaba colocando o próprio parceiro em dificuldades, porque além dele ter que enfrentar a situação ele tem que proteger a FEM que está com ele...então a gente também tem que ter um pouco de consciência. No meu caso, eu não tenho muito perfil de rua. Eu trabalhava em presídio e depois fui para administrativo...sempre que me perguntavam 'quer ir pra viatura?' eu dizia 'não, não quero ir. Eu vou para o presídio, para a guarita, mas para a viatura não. Eu na viatura acabaria colocando meu parceiro em dificuldade. Então tem que ter um pouco disso...e as dificuldades internas são várias.” (Soldado, GO)



A.8 ANO DE INGRESSO NA CARREIRA

A maior parte das mulheres que responderam a pesquisa ingressou ao longo dos anos 2000 (Gráfico 9), com maior concentração no período de 2008 a 2011, ou seja, trata-se de um grupo com pouco mais de 5 anos de trabalho nas respectivas ISP. Nesse grupo, os percentuais mais altos foram encontrados no Corpo de Bombeiros onde 65,21%, ingressaram a partir de 2000 – mesmo período em que se intensificou o processo de separação entre os Bombeiros e Polícias Militares. Entre as peritas/policiais civis são 46,7% que ingressaram entre 2000 e 2009 e entre as policiais militares estão 52,9% que ingressaram nesse período.

Gráfico 9 - Distribuição segundo o ano de ingresso na carreira e a ISP. Total por ISP (%)



A.9 MOTIVAÇÃO NA ESCOLHA DA CARREIRA E INFLUÊNCIA DE FAMILIARES

Questionadas sobre os motivos que levaram a procurar a área da Segurança Pública para trabalhar, as respostas podem ser agrupadas em dois tipos: aquelas que indicam pragmatismo na escolha pautada pelo sonho do emprego público, estável

1
2
3
4
5
6
7
8

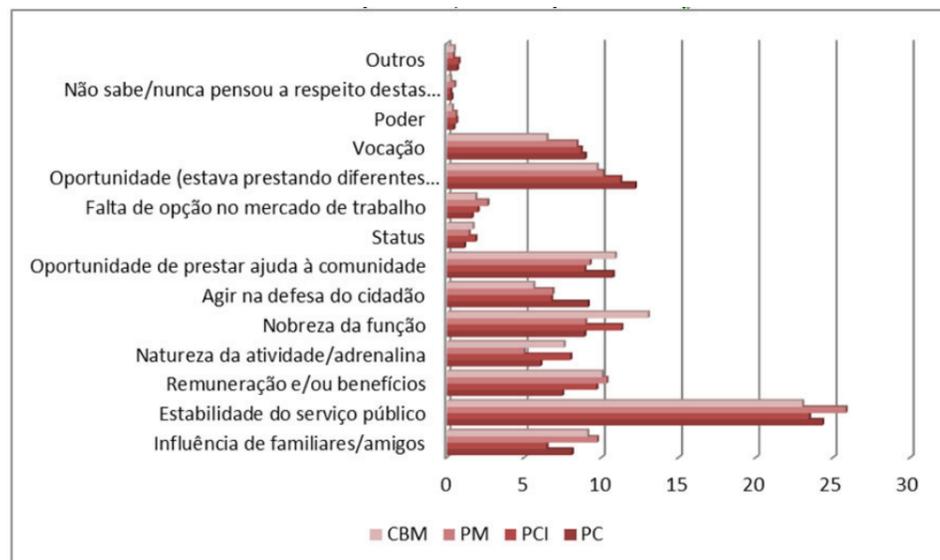
e a oportunidade oferecida pelos concursos públicos, e aquelas que expressam uma idealização do ‘fazer policial’, como a nobreza envolvida no trabalho policial, ajudar as comunidades e agir em defesa do cidadão.

Entre a escolha ‘pragmática’ a estabilidade do emprego público se destaca entre as respostas, correspondendo a aproximadamente ¼ das respostas: 24,31% entre policiais civis, 23,46% entre peritas criminais/policiais, 25,8% para as policiais militares e 25% entre bombeiras militares. Outras aproveitaram oportunidades surgidas com os concursos públicos, principalmente para as policiais civis (12,2% das respostas) ou pela remuneração, correspondendo a 10% das respostas para policiais militares e bombeiras.

Essa motivação de caráter mais pragmático também já havia sido identificada nas entrevistas realizadas para o projeto e foi verificada por Soares e Musumeci (2005) e por Cavedon (2011) em sua pesquisa com peritos criminais no Rio Grande do Sul, quando apurou que seus/suas entrevistado(a)s optaram pelo ingresso no Departamento de Criminalística sem conhecer o trabalho que fariam. Entre eles, a busca pelo concurso público se deu, segundo a autora, em razão de estarem desempregados ou por se sentirem inseguros trabalhando em empresas privadas.

O heroísmo associado à imagem do Bombeiro Militar representou uma parte significativa de suas motivações na busca dessa carreira: a nobreza da função corresponde a 14,3% desses motivos e a possibilidade de ajudar a comunidade a 10,9%. Para as peritas criminais/policiais a nobreza da função também foi motivação mencionada por 11,3%, enquanto a oportunidade de ajudar a comunidade corresponde a 10,7% e 9,3% das motivações para policiais civis e militares, respectivamente.

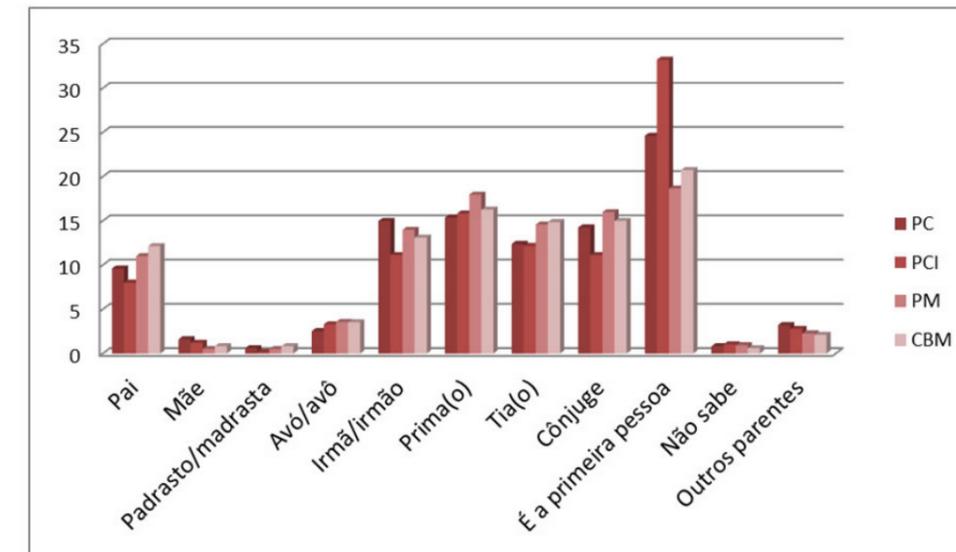
Gráfico 10 - Distribuição segundo motivações para escolha da carreira e a ISP. Total por ISP (% - múltipla escolha)*



* % sobre o total de respostas obtidas

É significativo para todas as respondentes dessa pesquisa o percentual de mulheres que foram pioneiras na escolha dessa profissão em suas famílias: 24,6% nas Polícias Civis, 33,2% na Pericias /Polícias Científicas, 18,6% nas Polícias Militares e 20,7% nos Bombeiros Militares. Talvez isso tenha também contribuído, ao menos em parte, para a baixa representação que fazem da influência de familiares para a escolha profissional.

Gráfico 11 - Distribuição segundo a presença de familiares nas ISP. Total por ISP (% - múltipla escolha)*



* % sobre o total de respostas obtidas

Entre essas influências, os pais foram mais importantes para as profissionais das carreiras militares: 11,0% e 12,1% para policiais militares e bombeiras, respectivamente. Primo(a)s, tio(a)s e irmã(o)s também são muito mencionados, mas não é possível saber se foram influência para a escolha dessas mulheres.

A.10 RENDIMENTOS E OUTRAS ATIVIDADES REMUNERADAS

Rendimentos e benefícios também aparecem entre as motivações para a escolha profissional, no entanto é também tema de reclamações e demandas entre essas mulheres que vêm nos baixos salários que percebem mensalmente um grande desestímulo ao trabalho e à permanência nessa carreira.

No conjunto de respostas (gráfico 12^a), 56,7% declararam receber entre R\$ 1.001,00 e R\$ 3.000,00 reais, enquanto 27,1% encontram-se na faixa salarial de R\$ 3.001,00 a R\$ 5.000,00. Para as faixas acima desse valor estão, na somatória, apenas 15% das respondentes.

Identificam-se diferenças significativas entre as ISP (gráfico 12). Nas Polícias Militares e nos Bombeiros as mulheres que responderam à pesquisa concentram-se nas faixas de rendimento entre R\$ 1.001,00 e R\$ 3.000,00, correspondendo

1
2
3
4
5
6
7
8

a 70% entre as policiais militares e 59,7% das bombeiras militares. Entre as peritascriminais/policiais e policiais civis, observa-se, por outro lado, uma distribuição equilibrada em ter essas duas faixas salariais. Entre as peritas criminais/policiais encontra-se 30,7% que recebem entre R\$ 5.001,00 e R\$ 8.000,00 reais.

Gráfico 12 - Distribuição segundo os rendimentos brutos (em reais) e a ISP. Total de ISP. (%)

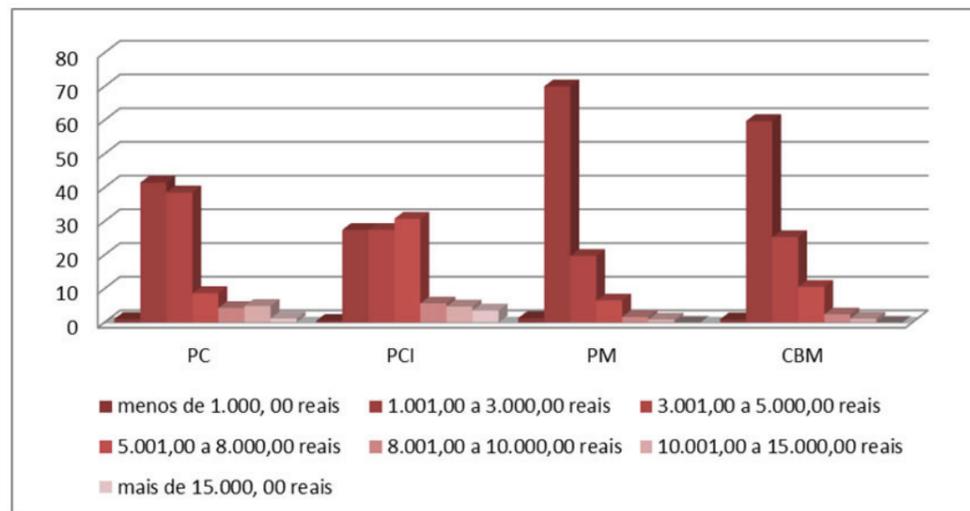
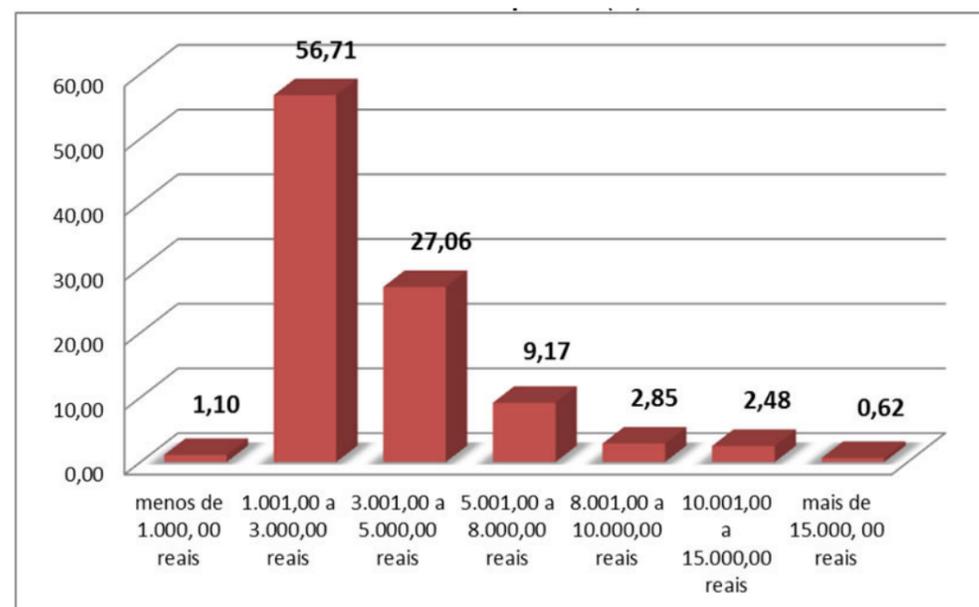


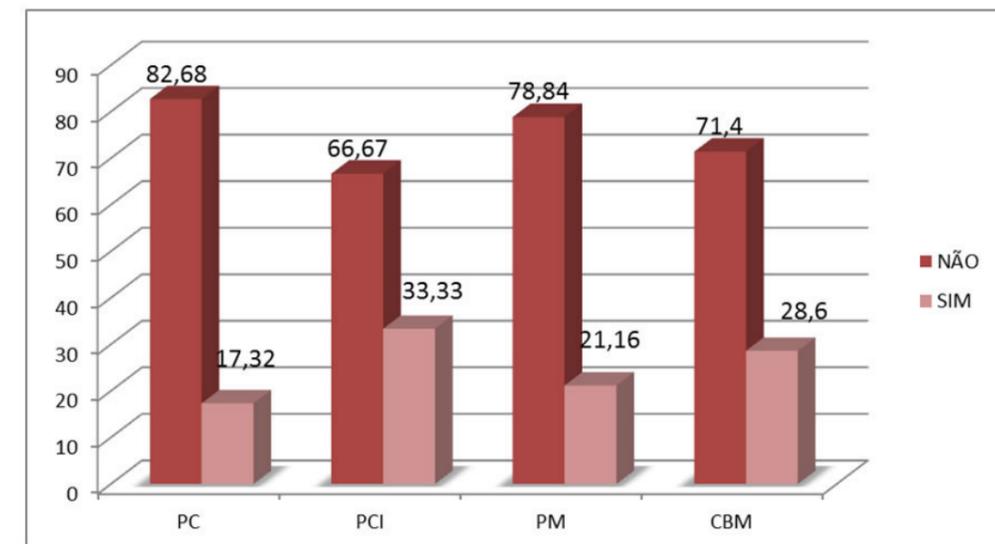
Gráfico 12a – Distribuição segundo os rendimentos brutos. (em reais). Total de respostas (%)



Para contornar os baixos salários algumas dessas profissionais realizam

outras atividades remuneradas para a complementação da renda²⁴. Um olhar sobre essas respostas mostrou que as mulheres desempenham, principalmente, atividades como consultoras de venda (cosméticos) ou fazem doces e bolos para vender. Há também uma parcela que se dedica ao ensino (idiomas e outras disciplinas), o que foi verificad5o principalmente entre as peritas criminais/policiais. Quando analisada à luz da variável de gênero, essas respostas ganham outros significados, por exemplo, quando se constata que o tempo da mulher profissional de segurança pública é dividido entre o trabalho na instituição e os cuidados com a casa e os filhos. Uma queixa recorrente é a dupla jornada de trabalho a que estão obrigadas, inclusive porque muitas não contam com redes de apoio para cuidados com os filhos ou empregadas para as tarefas domésticas. Ainda de acordo com as respondentes, esta sobrecarga é muito maior para as mulheres que trabalham em plantões ou ficam submetidas às chamadas de sobreaviso, uma vez que precisam ter esforço redobrado para organizar a rotina familiar e a institucional.

Gráfico 13- Distribuição segundo atividade remunerada para complementação de renda e a ISP. Total de ISP. (%)



Além disso, a clivagem de gênero também é percebida no acesso a atividades extras na própria instituição, conforme relatado por uma entrevistada.

“... tem diferenças... efetivamente tem diferença, porque os homens já estavam aqui há mais tempo que as mulheres e têm mais especialização. Os homens são preferidos e nós somos preteridas para alguns tipos de serviços externos que tem remuneração extra, justamente porque em muitas operações eles preferem que um homem esteja lá que uma mulher...as oportunidades de gratificação, as mulheres são preteridas....na academia sabe quantas vagas são prá mulher?...” (Soldado, BA)

²⁴ O questionário contemplava uma pergunta sobre a atividade realizada, solicitando que informassem apenas aquelas extra-institucionais. No entanto, não foi possível sistematizar as respostas dada a sua variedade e também respostas que indicavam (sem muita clareza) a realização de atividades na própria instituição, como horas extras ou atividades complementares.

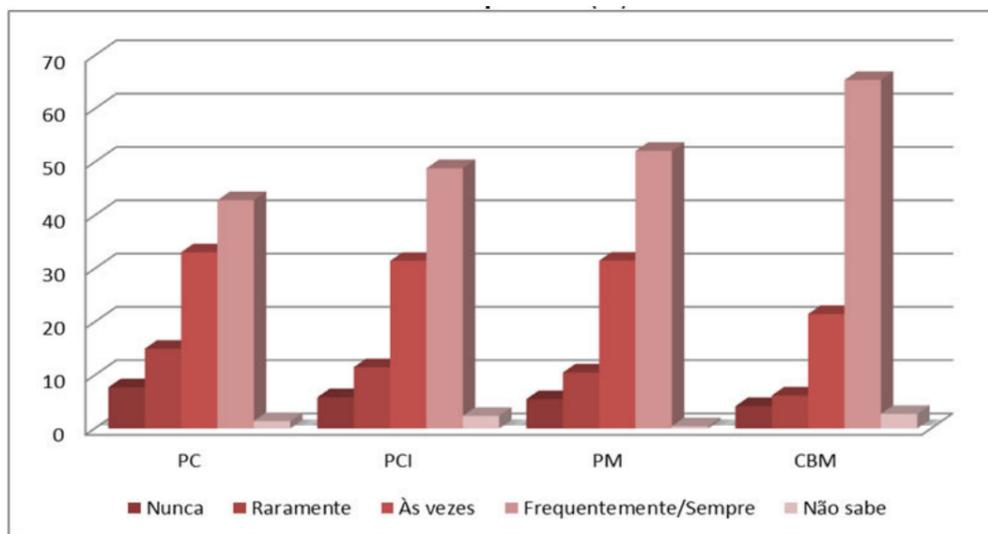
1
2
3
4
5
6
7
8

A.11 SATISFAÇÃO PROFISSIONAL

Apesar das insatisfações com salários, jornada extenuantes e a discriminação que molda as relações profissionais, as policiais e peritas e bombeiras que responderam a esta pesquisa expressam uma avaliação positiva com as escolhas que fizeram. Para Minayo et all (2003), que também encontrou avaliações positivas entre seus resultados, estas estariam relacionadas a uma ‘adesão identitária positiva’ em relação à atividade profissional. Pode-se também considerar que o que se coloca em questão é uma avaliação sobre a capacidade de cada uma em superar os desafios e manter-se integra num contexto institucional que permanece sendo caracterizado pela violência, arbitrariedade, despreparo e corrupção. A sequência de gráficos abaixo ilustra esse posicionamento.

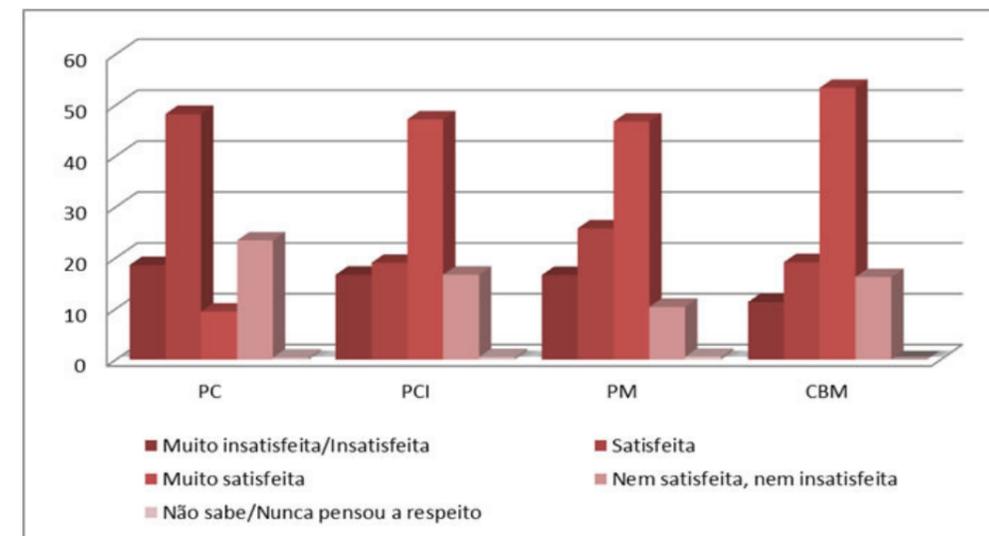
No primeiro gráfico (14^a) observa-se a distribuição segundo ter ou não ter orgulho em contar que é uma profissional da Segurança Pública. Embora as reações positivas (frequentemente/sempe sente orgulho) concentrem mais de 40% das respostas em cada ISP, é entre Bombeiras que esse orgulho é maior correspondendo a 63,4% das respostas. Entre a Polícia Civil encontram-se as expressões mais negativas e 7,7% e 14,9% responderam, respectivamente, que nunca e raramente sentem esse orgulho.

Gráfico 14a - Distribuição segundo a satisfação profissional e a ISP. Total por ISP (%)



Em relação à satisfação quanto a escolha da profissão, a distribuição entre as ISP é também equilibrada como se vê no gráfico abaixo (13^b). A maior parte, nas quatro ISP, declara-se satisfeita com a escolha profissional. No entanto, ela é maior entre bombeiras – 53,4% estão satisfeitas e 16,2% muito satisfeitas – e entre peritas criminais/policiais – 47,2% estão satisfeitas e 16,7% muito satisfeitas.

Gráfico 14b - Distribuição segundo a satisfação profissional e a ISP. Total por ISP (%)

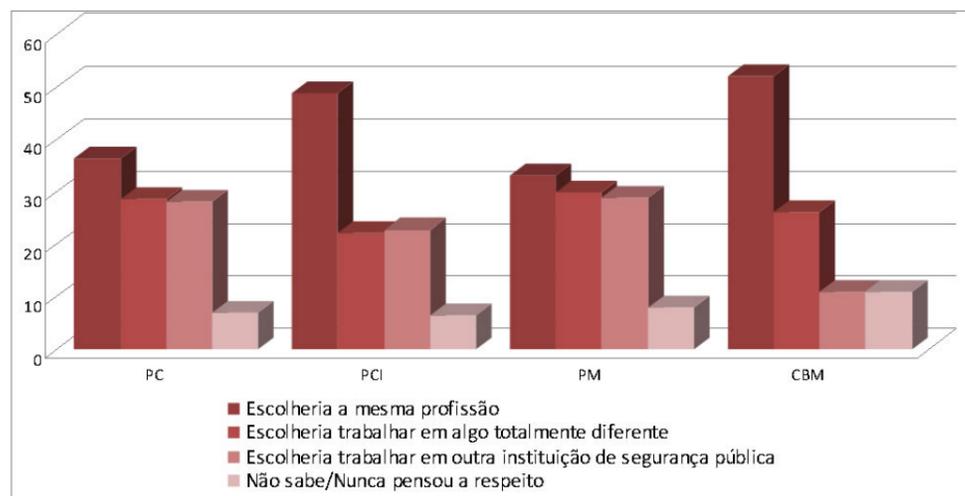


Se a escolha da profissão fosse hoje, bombeiras e peritas criminais/policiais manteriam sua opção inicial. Entre policiais civis e militares a busca por outra profissão, inclusive fora da Segurança Pública é maior, distribuindo-se de forma bastante equilibrada em cada uma das ISP. Como ilustrado nos gráficos anteriores, as profissionais dessas duas instituições são também as que demonstram menos orgulho e mais insatisfação com as escolhas profissionais que realizaram. Um depoimento de uma policial militar ajuda a ilustrar esse sentimento

“ Com relação a satisfação de fazer parte da segurança pública é muito complicado, pois quando ingressei na corporação tinha um sonho, estava deslumbrada com a profissão, mas a medida que os anos foram passando esse encantamento foi desaparecendo, por conta do militarismo (que é usado de maneira errada pelos superiores, é usado para constranger, coagir humilhar os subordinados), as discriminações que sofremos dentro da corporação por ser mulher (muitas vezes somos tratadas como empregadas dos graduados e oficiais principalmente, como se não fossemos profissionais de segurança pública, mas sim como se estivéssemos ali para servi-los), sem falar nas injustiças com colegas, no sistema que desanima, na falta de apoio, salários indignos, escalas massacrantes, nos policiais que levam uma cidade nas costas trabalhando sozinhos em municípios do interior, sendo vítimas de emboscadas, enfim tinha um sonho, e talvez a vontade de fazer a diferença ate volte, mas muita mudança precisa acontecer. Para sermos respeitados pelo cidadão, para respeitarmos o cidadão temos que ser tratados e capacitados como profissionais de segurança pública. As polícias devem primar pela qualidade de seus homens.” (Soldado, PR)

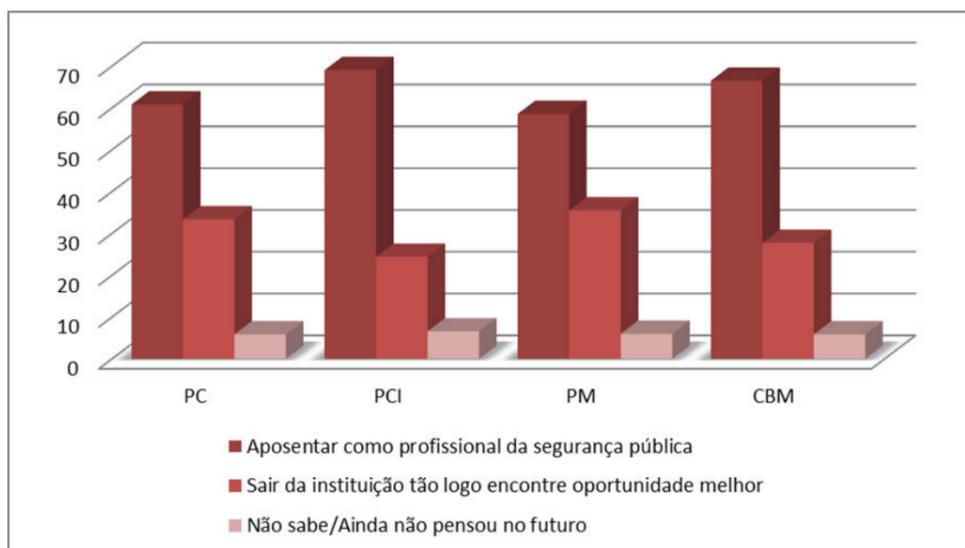
1
2
3
4
5
6
7
8

Gráfico 14c - Distribuição segundo a satisfação profissional e a ISP. Total por ISP (%)



Por fim, o desejo da maioria é por aposentar-se na mesma ISP à qual pertence. O desejo menor de permanecer acontece entre as Policiais Militares onde 35,5% declararam que pretendem sair da instituição tão logo encontrem outra oportunidade de trabalho.

Gráfico 14d - Distribuição segundo a satisfação profissional e a ISP. Total por ISP (%)



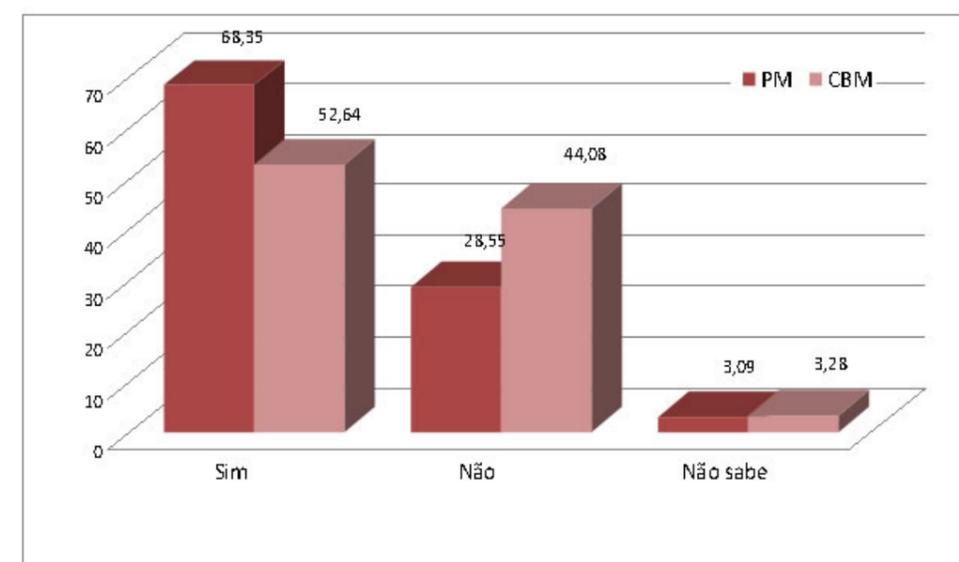
4.b. VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL

Uma forma de avaliar a valorização profissional pode ser a partir das oportunidades de formação e aperfeiçoamento que são oferecidas aos profissionais, suas condições de trabalho – com instalações, equipamentos e materiais adequados, jornadas de trabalho e o oferecimento de programas de qualidade de vida, temas que serão abordados nesse item.

B.1 COTAS PARA INGRESSO EM INSTITUIÇÕES MILITARES

Em alguns estados, o ingresso de mulheres nas instituições militares – Polícia Militar e Corpo de Bombeiros – é feito por cotas. Entre as bombeiras militares 52,6% tiveram seu ingresso condicionado a essas cotas, que limitam a entrada de mulheres a não mais de 15% das vagas a cada concurso. Entre as policiais militares o percentual foi maior: 68,35% afirmaram que existem cotas em suas corporações.

Gráfico 15a – Distribuição segundo a existência de cotas para ingresso nas ISP e ISP. Total de Policiais Militares e Bombeiros Militares (%)



1

2

3

4

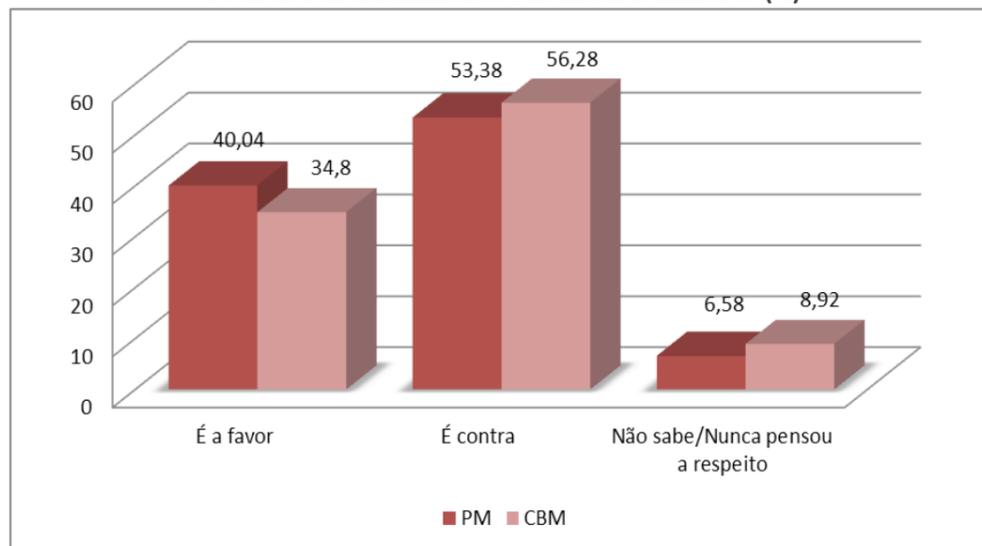
5

6

7

8

Gráfico 15b – Distribuição segundo a opinião sobre a existência de cotas para ingresso nas ISP.
Total de Policiais Militares e Bombeiros Militares (%)



O assunto não é consenso entre as policiais e bombeiras. Embora afirmem que homens e mulheres estão aptos a realizar as mesmas atividades, as opiniões variam quando se trata de emprego de força física, quando acreditam que as mulheres não seriam capazes de se igualar aos homens. Entre as bombeiras, 56,28% opinam contrariamente às cotas, considerando que deveriam entrar tantas mulheres quantas fossem aprovadas no concurso. Para 34,8%, no entanto, as cotas são necessárias porque as mulheres obtêm melhores resultados nas provas e, conseqüentemente, os efetivos poderiam se tornar cada vez mais 'femininos'. O problema, segundo algumas opiniões, é que algumas atividades exigem força física, um atributo masculino que as mulheres não conseguem suprir.

“Sou a favor das cotas para ingressar no cargo de soldado devido ao esforço físico exigido na atividade, mas não vejo necessidade de limitar tanto a oferta de vagas na carreira de comando (oficial), o que impossibilita o acesso de mulheres em cargos de chefia junto às Diretorias de Comando Geral. Nos concursos do CFO BM, a cada 40 vagas abertas, apenas 4 são para mulheres.” (Soldado Bombeira, MG)

Entre as policiais militares tampouco existe consenso e 40,0% das mulheres opinam que as cotas devem ser mantidas para controlar o ingresso de mulheres nas corporações, embora tenham a opinião de que as cotas devem ser ampliadas ou abolidas para as patentes mais altas.

“Com relação a questão que expôs as cotas para as mulheres na carreira, acredito que se faz necessário ter um equilíbrio entre o número de mulheres e homens nesta profissão, nossa sociedade não está preparada para uma polícia na maioria feminina, em alguns casos se faz necessário a presença da figura masculina para que não seja necessário o uso da força extrema, porém o que ocorre atualmente é um mecanismo de exclusão das mulheres já nos concursos para se ingressar, por exemplo: na polícia do Paraná, há dez anos quando eu entrei no concurso havia apenas uma vaga para as mulheres, restringiam as vagas femininas a apenas 6%, fui a única mulher no meu curso durante 3

anos sozinha, alguns anos depois mudaram esse quadro estendendo para até 50% as vagas femininas, porém colocaram um diferencial, dificultaram muito os testes físicos com tabelas muito similares às masculinas, isso fez com que a entrada das mulheres se restringisse apenas as maratonistas e fisiculturistas, isto é um absurdo num país que prega o policiamento comunitário e uso progressivo da força discriminar as policiais femininas deste jeito e este é só o primeiro desafio das mulheres.” (Soldado, PR)

“Para a situação de cotas, acho que seja necessário em se tratando da atividade operacional, pois há problemas muito mais com homens do que com mulheres nas ruas. Outra situação é que o homem tem uma compleição física melhor do que as mulheres para casos mais extremos. Entretanto, acho que o percentual para acessar a corporação poderia ser maior.” (Sargento, MG)

Para uma policial militar entrevistada, as cotas para ingresso de mulheres se sustenta sobre uma ideia equivocada a respeito do perfil que se deseja para os policiais. E argumenta que essa entrada das mulheres é regulada também por uma questão cultural, uma vez que nos estados do Nordeste em que as cotas não são adotadas, os percentuais de mulheres que procuram os concursos não são diferentes daqueles onde as cotas ainda vigoram.

“...nos estados do Nordeste não tem percentual e sabe o que acontece? Entra a mesma coisa que aqui! Olha que burrice! Mas o medo é tão grande de falar ‘se abrir vai encher de mulher e aí nós vamos ter dificuldade com algumas atividades que precisam de um perfil, não de homem ou de mulher, de mais robustez’, e como a maior parte das mulheres não tem esse perfil, entendeu...então, eu acredito que o medo seja esse...” (Coronel, MG)

B.2 CURSOS DE FORMAÇÃO PARA INGRESSO NA CARREIRA

A maior parte de policiais, peritas e bombeiras que responderam a pesquisa realizou algum curso de formação para ingresso na carreira. Existem diferenças entre as instituições. Nas Polícias Civis os cursos tiveram menor tempo de duração: 37,4% realizaram cursos de 1 a 3 meses, e 35,9% cursos de 3 a 6 meses. Situação semelhante se repete para as Polícias Científica/Perícia Criminal, onde 45,3% realizaram cursos com duração de 1 a 3 meses e 42,7% realizaram aqueles com duração de 3 a 6 meses. Embora os percentuais daquelas que não realizaram cursos sejam pequenos, entre as peritas criminais/policiais chega a 5% do total.

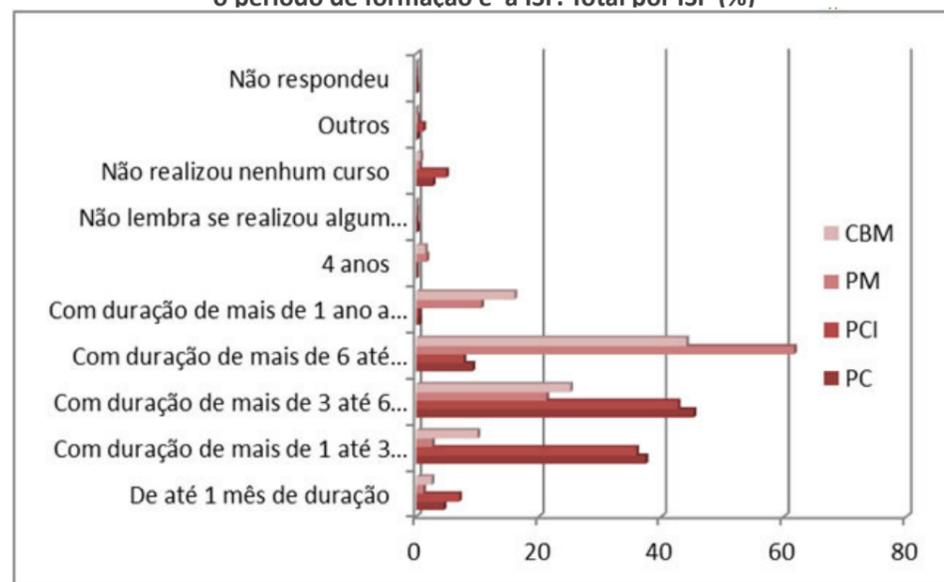
Algumas policiais civis, no entanto, declararam que a preparação para o trabalho se fez no cotidiano das delegacias de polícia. Queixam-se também que muitos cursos são demasiadamente teóricos e não preparam para o trabalho de investigação e atendimento das ocorrências policiais²⁵.

“Deveriam ser oferecidos treinamentos mais regulares para os profissionais da segurança pública, principalmente em defesa pessoal e uso da arma de fogo, geralmente recebemos na academia e depois não é disponibilizado treinamento e munição para isso, principalmente no interior dos Estados.” (Escrivã de Polícia, RS)

²⁵ O questionário continha também uma pergunta sobre a realização de cursos de formação/aperfeiçoamento. O objetivo era conhecer as oportunidades oferecidas pelas instituições para as mulheres profissionais e quais tipos de cursos realizaram segundo a temática. No entanto, a qualidade das respostas tornou inviável o uso dos resultados. Além de assinalar as alternativas oferecidas no questionário, foram acrescentados cursos realizados por conta própria, além de muitos comentários sobre as dificuldades em conseguir vagas, ou de ser encaminhada pela instituição para realizar os cursos desejados.

Entre as Polícias Militares e Bombeiros Militares, a situação se modifica e os cursos tiveram períodos mais longos de duração, sendo que 61,7% e 44,1% de policiais militares e bombeiras, respectivamente, realizaram cursos com duração de 6 meses a 1 ano.

Gráfico 16 – Distribuição segundo a realização de formação, o período de formação e a ISP. Total por ISP (%)



B.3 ESCALAS E JORNADAS DE TRABALHO

A pesquisa procurou conhecer as escalas e jornadas de trabalho das mulheres policiais, peritas e bombeiras militares. Para tanto, foi incluída no questionário uma pergunta sobre o trabalho em plantões ou jornadas de 40 horas semanais. O resultado, no entanto, revelou tantas combinações de horários e escalas, que não foi possível extrair dados quantitativos consolidados. Isto porque as escalas de serviço não parecem seguir uma rotina – o que seguramente contribuiu para que o tema tenha estado entre os comentários no final do questionário.

Mesmo sem uma demonstração quantitativa, o que foi possível depreender dos dados é que as mulheres que trabalham em funções administrativas e cartoriais cumprem jornadas de 40 horas semanais – aliás, o que é um forte atrativo como tentativa de organizar e conciliar as rotinas de trabalho com a casa e filhos. No entanto, mesmo essas mulheres trabalham nos plantões noturnos e de finais de semana, e muitas delas trabalham de sobreaviso – aplicada no período noturno (pós-expediente), finais de semana e feriados colocando os profissionais em alerta para possíveis chamados para atender alguma ocorrência.

Consequentemente, são poucas as que conseguem trabalhar com uma rotina de horários fixos, sujeitas às necessidades da instituição, sobretudo pela falta de recursos humanos que leva a sobrecarga de trabalho, cansaço e descontentamento generalizado. A situação é ainda pior para aquelas que trabalham nos municípios do interior, onde as equipes são menores exigindo mais de cada profissional.



“No local em que trabalho tenho pouca colaboração de colegas do sexo masculino. Tenho que ficar de sobreaviso na Delegacia sozinha, sendo que no caso de flagrante, como não há presídio na cidade, tenho que levar o preso sozinha até o presídio ou penitenciária em que o DEAP disponibiliza vaga, sendo que referido local, muitas vezes, fica a mais de 100km de distância da cidade em que trabalho. Acho que o risco que corro com tal transporte do preso é altíssimo, até porque pessoas do sexo masculino tem muito mais força física do que a maioria das mulheres.” (Escrivã, SC)



“Hoje a maior dificuldade que tenho visto em minha profissão está relacionada ao tempo em que permaneço na delegacia. Além do horário normal de 8 horas diárias, como resido no interior, também fazemos a escala de plantão, que no papel é de 24 por 72, porém na prática isso não acontece, a folga não é tirada, pois se assim fizermos a atividade cartorária para. Realizamos juntos, o trabalho do plantão e do expediente. Ao contrário de cidades maiores, onde há escrivães que fazem o plantão e outros que exercem a atividade cartorária, dessa forma praticamente não sobra tempo nem disposição para estudar ou realizar uma atividade física. (Escrivã, MT)

Além de fatores como remuneração, preparação profissional, cursos de especialização e aperfeiçoamento, outro aspecto importante da valorização dos profissionais são as condições de trabalho que as instituições oferecem – sobretudo as instalações e equipamentos que dispõem para o desempenho de suas atividades.

Nas Polícias Civas, a precariedade das instalações físicas, edifícios degradados, inadequação das instalações para uso pelos funcionários (alojamentos, banheiros, áreas de descanso), inexistência de mobiliário ergonomicamente adequado, viaturas em condições precárias de uso, são alguns dos problemas apontados que afetam o cotidiano de policiais e se refletem na qualidade do serviço prestado ao cidadão.

Em todas as ISP pesquisadas, no caso das mulheres o quadro é agravado pelo que parece ser uma ‘resistência’ institucional em reconhecer sua presença na corporação e a necessidade de ter espaços adequados e exclusivos para sua utilização, tanto para garantir condições dignas de trabalho quanto para sua saúde.

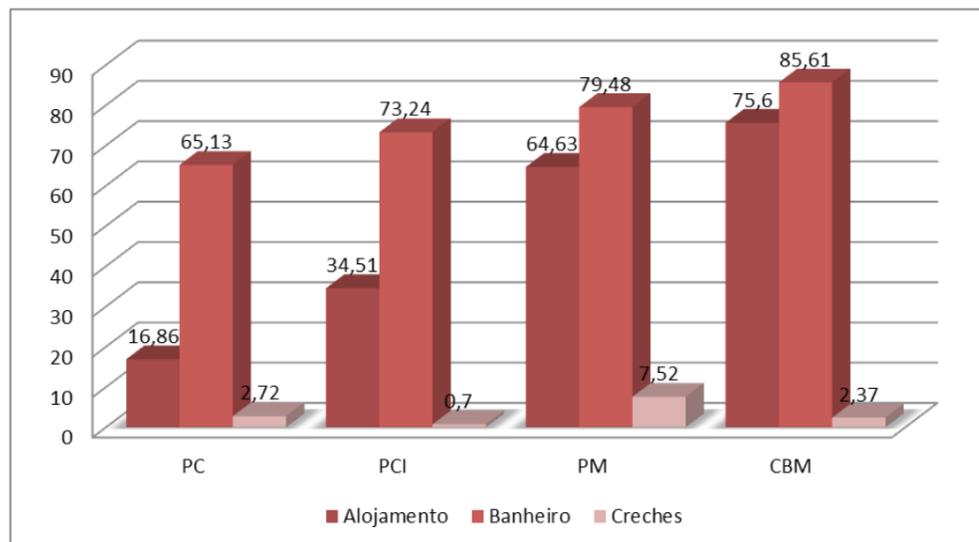
B.4 INSTALAÇÕES E ESPAÇOS ADAPTADOS E DE USO EXCLUSIVO PELAS MULHERES



“A minha Corporação admitiu mulheres há 19 anos e até hoje não temos instalações adequadas em todos os quartéis. Existem quartéis que não possuem instalações femininas.” (Sargento Bombeira, DF)

De acordo com as policiais, peritas e bombeiras, em seus locais de trabalho as instalações de uso exclusivo para mulheres mais comuns são os alojamentos e banheiros, conforme ilustrado no gráfico abaixo.

Gráfico 17 – Existência de instalações adaptadas para as mulheres segundo a ISP.
Total de respostas por ISP (% - apenas para SIM)



Comparando as estruturas disponíveis em cada ISP, observa-se que os quartéis militares e de bombeiros oferecem mais instalações adaptadas para as mulheres que as delegacias de polícia e departamentos de perícia. Creches e áreas para amamentação – cuja criação poderia representar o reconhecimento institucional das diferenças de gênero e as especificidades da maternidade e cuidado com os filhos – praticamente não foram mencionados.



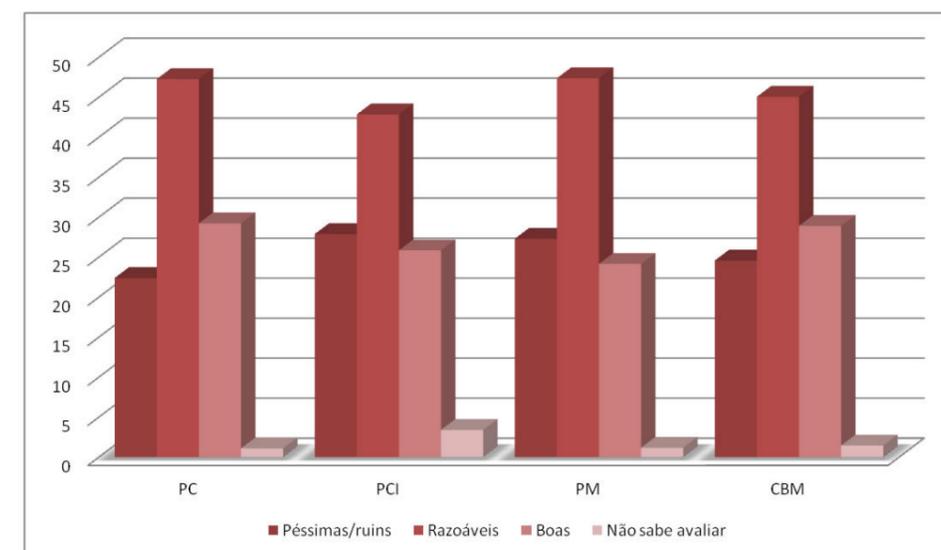
“Aqui no Estado do Pará no dia 01/02/12, fez 30 anos do ingresso da mulher na corporação e nós formamos um grupo de mulheres policiais para conhecer o anseio da policial feminina e através da realização de um seminário com as policiais pudemos conhecer as suas necessidades: 1. reforma de alojamentos para o público feminino; 2. Criação de alojamentos para o público feminino; 3. equipamentos femininos. Porque mesmo com 30 anos de presença na corporação não existe uma preocupação com o público feminino porque se no quartel está faltando espaço para uma seção tira o alojamento feminino e faz a seção, se chegar um preso tira o alojamento feminino e coloca o preso. Nós estamos tentando mudar essa situação, o que nós ficamos tristes é que se alguém questionar o comando falam que já tem projeto e está providenciando e nada de colocar esses projetos em prática. No começo nós pensávamos que o anseio principal da policial era uma creche, mas não, o anseio é mais simples, é um banheiro e um alojamento. Será que é tão difícil providenciar essas duas coisas para uma polícia que já conta com a presença da mulher em suas fileiras há 30 anos.” (Sargento Polícia Militar, PA)

Quanto às condições de uso dessas instalações, há também pouca variação entre as ISP. Tanto os alojamentos quanto os banheiros são avaliados como tendo condições de uso razoáveis ou boas.



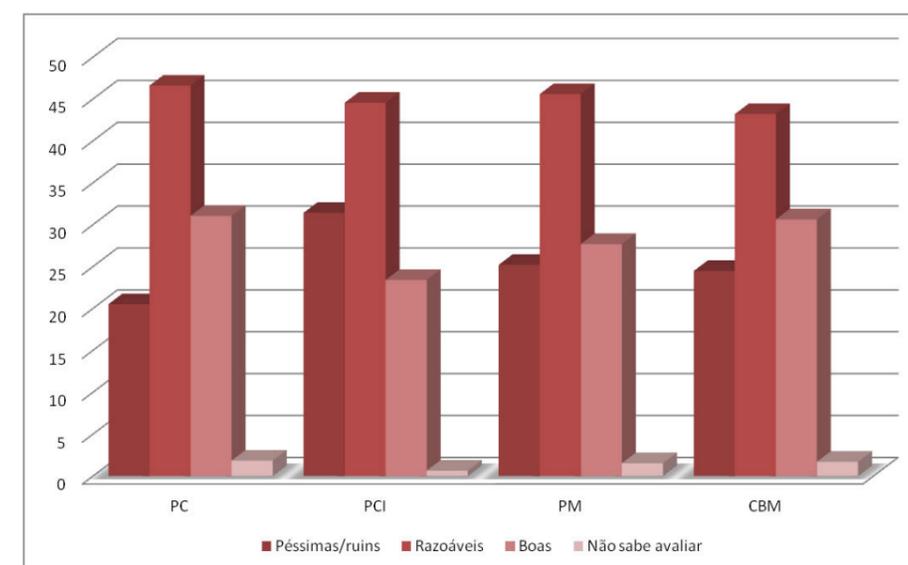
“Em relação às instalações femininas: somente dois quartéis disponibilizam tal compartimento, sendo que em 17 anos de ingresso de mulheres na corporação, sempre foram adaptados temporariamente para uso das mesmas e foram desfeitos após os cursos de formação. Em 2011 foram construídos dois, um no quartel central e outro no quartel recém-construído do grupamento de socorro e os mesmos pertencem às oficiais, não existindo assim instalações destinadas às praças da instituição”. (Soldado Bombeira, CE)

Gráfico 18a- Condições de uso das instalações existentes segundo as ISP – Alojamentos.
Total por ISP Militares (%)*



* Apenas para alojamentos existentes

Gráfico 18b - Condições de uso das instalações existentes segundo as ISP – Banheiros.
Total por ISP Militares (%)



* Apenas para banheiros existentes

Para a maior parte das mulheres, as áreas de uso exclusivo deveriam ser criadas em seus locais de serviço, enfatizando a importância da criação de creches para filhos menores, considerando a questão econômica e as dificuldades para encontrar escolas cujo período de permanência dos filhos se adapte aos horários de plantão e à rotina conturbada de trabalho nas delegacias de polícia. Sobre esses dois, uma profissional da perícia pondera a respeito de sua instalação.

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

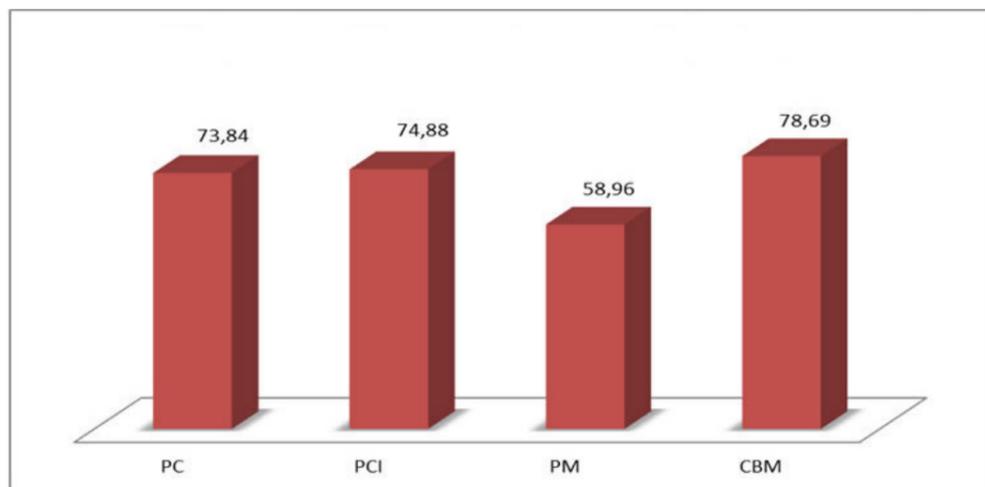


“As questões sobre a existência de creches e espaço para amamentação deveriam levar em conta o local onde o serviço é prestado. Fiquei sem alternativa de resposta. No meu caso, é IML e entendo que seria inadequada a existência de espaço destinado a crianças nestes locais.” (Papiloscopista, GO)

B.5 EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL ADAPTADO

Outro componente da valorização profissional pelas instituições de segurança pública são os equipamentos de proteção adaptados ergonomicamente para homens e mulheres, que devem ser oferecidos em condições de uso e número suficiente para atender a todos os profissionais, caso contrário, colocam em risco a segurança da tropa. Para as respondentes, essa situação retrata o desrespeito com que as ISP tratam as mulheres profissionais, uma vez que já levam anos que estão integradas às corporações sem ter condições mínimas para realizar o trabalho.

Gráfico 19 – Distribuição segundo a inexistência de Equipamento de Proteção Individual ergonomicamente adaptado para mulheres e a ISP. Total por ISP (% - múltipla escolha)*



* % sobre o total de questionários preenchidos para cada ISP

Como se observa acima, as respostas indicam a inexistência de EPI adaptado para as mulheres. No entanto, foram comuns as observações de que se trata de um problema que é generalizado, afetando também os colegas de sexo masculino, que tampouco contam com equipamentos em número suficiente e condições adequadas de uso.

Entre os equipamentos necessários à Polícia Civil e Militar, além do armamento, estão os coletes a provas de bala, cintos e coldres. Botas, capacetes, luvas e capas são também itens mencionados pelas profissionais dos Bombeiros, mas pouco disponíveis em tamanhos adequados para as mulheres.

Entre as policiais civis, 9,52% declararam não saber se existem esses equipamentos. O item mais mencionado nesta variável foi a existência de coletes a provas de bala com modelagem feminina – informação prestada por 15,02% das

respondentes. Sobre esse item, mencionam que mesmo quando o equipamento está disponível, nem sempre é em número suficiente para todas as profissionais. A alternativa é usar coletes masculinos, com a menor numeração disponível. Mesmo assim, por não se adaptarem ao corpo, acabam machucando e provocando dores. Outro problema é a higienização do equipamento e o uso de placas com a data de validade vencida – problemas que não afetam apenas as mulheres.

A falta desses equipamentos gera grande revolta entre as profissionais, ainda mais porque, muitas vezes sentem-se expostas a situações de risco sem nenhum tipo de proteção. Por essa razão, muitos comentários e denúncias foram feitos a essa pergunta. Os exemplos abaixo ilustram a revolta das profissionais com relação às condições de trabalho que lhes são oferecidas por suas instituições



“ (...) só recebi uma arma de fogo, ferramenta de trabalho, após seis anos de serviço, enquanto os meus colegas homens já possuíam, mesmo assim a arma que queriam me entregar era inferior a deles, só recebi a mesma porque persisti que também tinha o mesmo direito.” (Investigadora de Polícia, MG)



“ (...) quando se fala em equipamento de proteção, muitos dizem “para quê você quer uma pistola, fica com um revólver 38”, “por que um colete?” Você não sai para operações em que há tiroteio!” até parece que é preciso uma situação de perigo latente para o uso de bom armamento e equipamento de proteção!” (Escrivã de Polícia, PB)



“ No meu estado (GO) a polícia sequer tem coletes balísticos para todos os policiais civis, imagina se teria coletes específicos para mulheres. Em certa ocasião ao participar de uma operação, exigi que fosse me fornecido em forma de cautela um colete balístico, para minha surpresa após várias negativas da instituição e com muita persistência, descobrimos que havia sim vários coletes, que os mesmos tinham sido comprados pela instituição desde 2010, mas que não tinham sido distribuídos totalmente entre os policiais, sendo guardados em algum galpão no prédio da SSP. Conclui-se tem o bem, mas por puro descaso com o policial, com sua vida, com sua dignidade, o mesmo não é distribuído, pois de certo “as autoridades” que sequer saem dos seus gabinetes iriam precisá-los. É revoltante.” (Agente de Polícia, GO)

Entre as policiais militares 21,5% disseram que suas corporações oferecem o fardamento com modelagem feminina. Quanto aos equipamentos: 21,2% disponibilizam coletes a provas de balas adaptados ao corpo feminino e apenas 2,4% contam com cinturão e coldre adaptado ao uso por esse público.



“ (...) considerando a atividade policial geral, gostaria de colocar que nosso fardamento, tanto masculino quanto feminino não são ergonomicamente apropriados uma vez que é um fardamento que esquenta muito, o peso do cinto de guarnição sobrecarrega a coluna lombar (cinto de guarnição de couro é muito mais pesado do que o de nylon), o coturno é desconfortável e pesado e o armamento que é pago fixo é muito grande para o policial andar a paisana (ficando muitas vezes aparente, podendo causar transtornos),

principalmente as mulheres. Gostaria de deixar uma sugestão de revisão nestes itens, considerando nossa atividade fim, onde trabalhamos com todo este sobrepeso e que isso vem nitidamente causando transtornos funcionais para a instituição, o que provavelmente pode ser correlacionado com o desenvolvimento de moléstias na coluna e joelho. (...)” (Soldado, MG)



“Gostaria de reforçar que o descaso com as necessidades que as mulheres precisam nos ambientes de trabalho é enorme e isso dificulta muito o bom dia no trabalho, não temos banheiros dignos, alojamentos e nem armamentos adequados para nosso tamanho. Como que uma mulher fica trabalhando 12 horas direto, menstruada sem ter um banheiro para utilizar, temos que andar com todo o uniforme dentro de uma mochila, pegando transporte público, arriscando a vida no caso de ser identificada como policial, simplesmente porque não tem armário e ainda tenho 1,60 de altura e peso 57kg só tem colete Extra G para eu trabalhar, ou utilizo esse mesmo e fico com a coluna destruída, ou coloco minha vida em risco. POR FAVOR vocês que tem o poder de mudar essa situação nos ajude, nos policiais militares imploramos.” (soldado, RJ)



“O uniforme que utilizamos é o mesmo do masculino, temos que nos virar para reformá-los. Além de equipamentos, como coletes, que ficam enormes em nós mulheres e até mesmo inseguros. Enfim, a mulher não é respeitada, não é valorizada e isso tem contribuído e muito para que elas saiam da instituição.” (Soldado, RN)

Apenas 31,15% das bombeiras militares femininas disseram ter farda com modelagem feminina. A maioria tem que usar a farda masculina ajustada. Dentre os outros equipamentos, algumas mencionam as dificuldades com botas, capacetes e luvas que muitas vezes são grandes e acabam prejudicando as mulheres na realização de algumas atividades. Sem dizer que não protegem e aumentam o risco de acidentes. Apenas 10 bombeiras responderam sobre a existência de coletes ergonomicamente adaptados, cinturão e escudo.



“Tenho muita dificuldade de me equipar com EPI adequado ao meu tamanho, como luvas de combate a incêndio e capacetes, pois são grandes para o meu tamanho. Atualmente só visam comprar tamanhos grandes para a instituição.” (Soldado Bombeira, PB)



“Os EPI’s são, em geral, pesados, grandes ou altos demais para a maioria das mulheres que trabalham na atividade fim. A altura mínima de 1,60m não é levada em consideração e os equipamentos adaptam-se apenas a quem tem mais de 1,70m. Essa dificuldade se aplica também aos homens de baixa estatura.” (Soldado Bombeira, MG)

De acordo com 6,6% das peritas criminais/policiais, suas instituições disponibilizam colete a prova de balas ergonomicamente adaptados para as mulheres, mas nada acrescentaram sobre a quantidade e condições de uso das peças. Nos comentários observam que a falta de equipamentos afeta a todos os profissionais e não apenas as mulheres.



“As peritas criminais do Estado do Tocantins, mais precisamente na Capital, onde laboro, têm condições precárias para trabalhar, pois não temos equipamentos de proteção individual (arma, nem pensar). Trabalhamos com motoristas que não possuem armas nem são capacitados para nossa defesa, atendendo ocorrências de madrugada sem nenhum tipo de proteção” (Perita Criminal, TO)

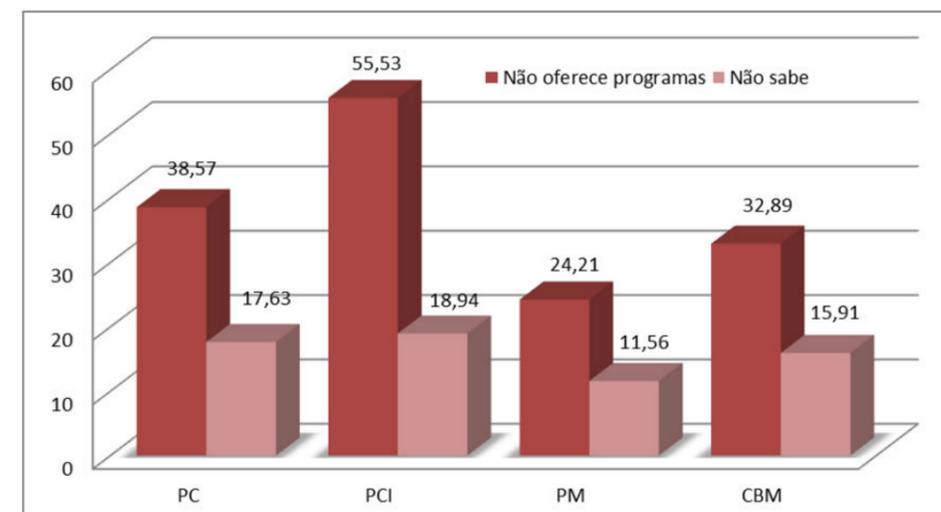


“Não possui EPI nem para quando entrarmos em sala de necropsia, nem para quando vamos a local de crime com cadáver em putrefação. Não possui EPI de modo algum e o estado ainda paga insalubridade que não existe na lei num percentual de 30%, totalmente ilegal por dois motivos: não existe e o percentual deveria ser o maior de 40% em virtude dos elementos químicos e sangue que estamos constantemente manuseando”. (Perita Criminal, MT)

B.6 PROGRAMAS DE QUALIDADE DE VIDA

A valorização profissional inclui também os cuidados com a saúde física e mental dos profissionais com atendimento especializado e ações preventivas. Para conhecer esse cenário, uma pergunta foi introduzida a respeito dos programas de Qualidade de Vida, assim considerados atendimento, campanhas e programas de sensibilização dos profissionais. A maior parte das respostas indica a inexistência de programas de qualquer natureza e que seja voltado à saúde e bem estar dos profissionais. Outras não sabem se estes programas são oferecidos por suas instituições. As respondentes também registraram suas queixas quanto ao fato dos programas serem centralizados nas capitais, provocando maior sentimento de desamparo e isolamento entre as profissionais que trabalham no interior.

Gráfico 20 – Distribuição segundo a existência de Programas de Qualidade de Vida e ISP. Total por ISP (% - múltipla escolha)*

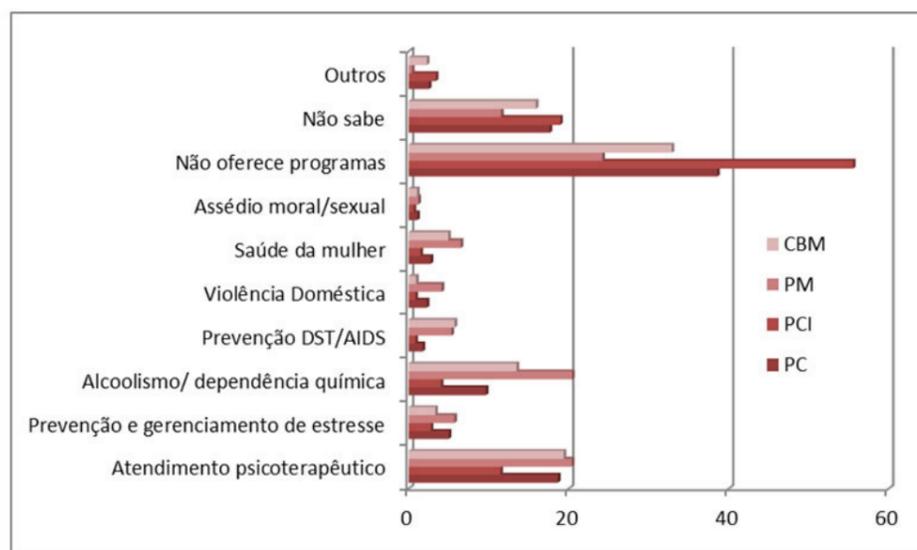


* % sobre o total de respostas obtidas para cada ISP



“Nunca veio nenhum convite, cartaz ou informativo à nossa regional que fica no interior da BA se as coisas acontecem devem estar restritas a um pequeno número de pessoas. Desconheço totalmente” (Papiloscopista, BA)

Gráfico 20a – Distribuição segundo a existência de Programas de Qualidade de Vida e ISP. Total por ISP (% - múltipla escolha)*



* % sobre o total de respostas obtidas para cada ISP

Entre os programas, aqueles de atendimento psicoterapêutico são os mais frequentemente oferecidos por todas as instituições. Mesmos nesses casos, são colocadas ressalvas quanto ao acesso ao atendimento, que não estaria disponível para todos os profissionais que necessitam e nem promovem abordagens preventivas. Ou seja, o profissional precisa buscar o atendimento, o que muitas vezes não acontece porque se sentem constrangidos e temerosos de serem discriminados pela chefia e colegas. Além disso, os depoimentos indicam que os programas precisam ser ampliados para atender a um maior número de profissionais, em face da demanda. Da mesma forma, precisam ser divulgados de forma mais ampla, favorecendo o acesso.



“Alguns são oferecidos, entretanto não são implementados de forma a dar visibilidade e efetividade aos programas.” (Agente de Polícia, SC)

Comparativamente a outras ISP que foram abordadas por essa pesquisa, as Polícias Militares oferecem mais programas de qualidade de vida para seus policiais, o que não significa que o façam em quantidade suficiente ou que os programas sejam acessíveis para todos. O atendimento psicoterapêutico (20,4%) é o mais mencionado, mas se destaca aqui o atendimento para alcoolismo/dependência química (20,44%). Nota-se também a existência de programas para gerenciamento do estresse (5,7%) e para a saúde da mulher (6,5%).

Entre os programas classificados como ‘outros’, estão aqueles de atividade física/condicionamento físico, fisioterapia e cursos de Pilates – para Bombeiros. As policiais civis também mencionaram os programas de preparação para a aposentadoria – um exemplo citado foi o Projeto Fênix, desenvolvido pela Polícia Civil do Distrito Federal.

4.C. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E RELAÇÕES DE GÊNERO

Um dos objetivos da pesquisa sobre a Presença de Mulheres nas Instituições de Segurança Pública é conhecer o cotidiano de trabalho dessas profissionais, identificando as “dificuldades enfrentadas e as relações de trabalho neste ambiente essencialmente masculino”, [que] subsidiará a construção de políticas públicas com o recorte de gênero voltadas a proporcionar melhores condições de trabalho às mulheres profissionais de segurança pública.” (Termo de Referência da Pesquisa, 2011)

O tema é pouco explorado na literatura e revelou-se de grande importância na fase das entrevistas individuais e grupos de discussão. Entre relatos de experiências vividas por si mesmas e/ou por colegas de trabalho, as entrevistadas revelaram um ambiente profissional onde a natureza da atividade, as disputas profissionais, o peso das relações fortemente hierarquizadas e as tensões decorrentes da presença feminina nesse ambiente masculino, se misturam, escamoteiam, ou acirram conflitos que afetam as mulheres em suas condições de gênero – ou seja – por serem mulheres, consideradas mais frágeis, inadequadas ao cargo/função em que se encontram, entre outros tratamentos discriminatórios. De acordo com as entrevistadas, não existem políticas institucionais para mudar essas situações e a busca por soluções é sempre individual, o que gera mais estresse, podendo levar ao adoecimento, ao desestímulo e a problemas que repercutem inclusive em suas relações privadas.

Indagações sobre essas experiências provocaram reações diferentes entre as entrevistadas. Algumas agradeceram pela oportunidade de falar sobre as dificuldades que enfrentam no dia a dia, sentiram-se valorizadas e reconheceram na pesquisa uma iniciativa para dar visibilidade a todas as mulheres que trabalham na Segurança Pública. Algumas relataram suas experiências de discriminação e de inúmeras humilhações que precisam/precisaram suportar ao longo da carreira. Outras, mais temerosas, declararam o medo de serem identificadas (mesmo tratando-se de um questionário sem identificação) e sofrerem novas represálias – mostrando o impacto que essas situações provocam sobre a autoestima e a confiança. Apesar das diferentes reações, os resultados foram bastante significativos quanto à disponibilidade em compartilhar opiniões e experiências.

C.1 RELAÇÕES PROFISSIONAIS E GÊNERO

Numa primeira abordagem do tema, as mulheres foram questionadas sobre o tratamento dispensado a homens e mulheres nas relações profissionais. A maior parte percebe que às vezes o tratamento é igualitário para todos. Apenas entre as peritas criminais/policiais se observam situações de maior equilíbrio nas relações profissionais entre homens e mulheres. Entre elas, 33,8% percebem que são tratadas de forma igualitária às vezes, mas 51,8% referem que esse tratamento sempre ocorre.

1

2

3

4

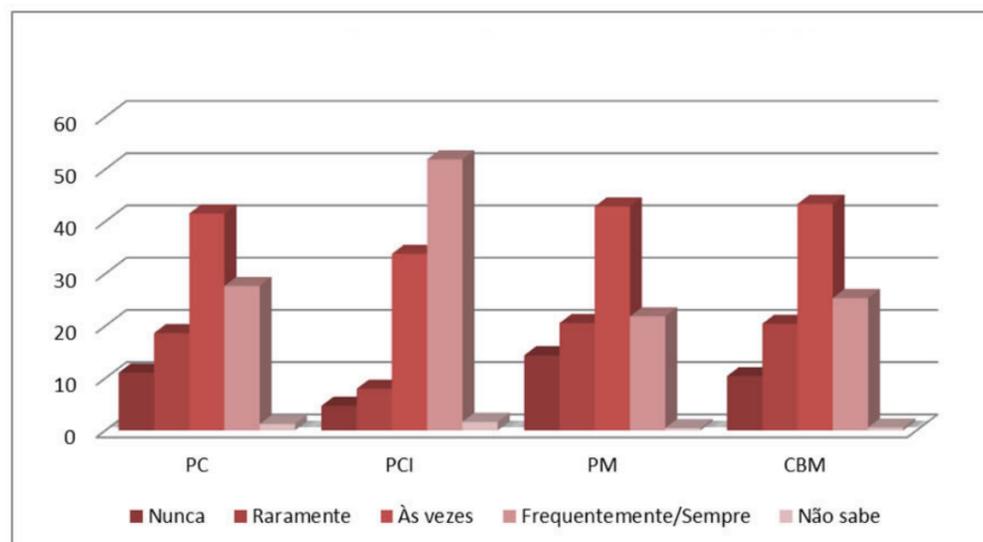
5

6

7

8

Gráfico 21 - Distribuição segundo a percepção sobre tratamento para homens e mulheres nas relações profissionais por ISP. Total por ISP. (%)



Questionadas sobre o tratamento dado a homens e mulheres nas suas instituições, observa-se no gráfico 21 que há uma clara percepção sobre o favorecimento para os homens em cada uma das instituições pesquisadas. Essa percepção é clara entre as policiais civis, entre as quais 36,8% reconhecem que os homens recebem privilégios/proteção com frequência, e 33% consideram que as mulheres raramente são privilegiadas ou protegidas. Apesar desse equilíbrio aparente relatado pelas peritas criminais/policiais, quando se trata de privilegiar um ou outro grupo, os pesos da balança mudam. Nesse caso, maior proteção/privilégios é dado aos homens (24,4% às vezes e 19,7% sempre) enquanto para as mulheres (35% raramente ou 34,3% nunca).

Entre as policiais militares, homens e mulheres são privilegiados às vezes (31,2% e 42,3%, respectivamente), mas quando se observa a frequência com que os privilégios são dedicados a um ou outro grupo, para 21,8% os homens sempre são, enquanto apenas 6,6% das mulheres são protegidas ou recebem privilégios sempre. O gráfico abaixo retrata também a inversão de tratamento destinado a homens e mulheres nos Bombeiros Militares: há maior proteção e privilégios para os homens (35,00% às vezes e 23,5% sempre), enquanto que as mulheres raramente (30,96%) ou nunca (20,59%) são favorecidas em relação aos homens.

Para elucidar os resultados acima, o depoimento a seguir ajuda a compreender o que está sendo entendido como privilégio e proteção.

“ Na cidade onde trabalho alguns homens (colegas de trabalho) ainda se preocupam com o bem estar das mulheres que trabalham com eles. Por exemplo: não nos deixam tomar frente em ocorrências, fazer esforço físico, pegar muito peso... são cordiais. Mas quando aparece alguma oportunidade profissional, dão preferência aos homens por serem MAIS corajosos ou MAIS fortes. Ou seja, em algumas situações somos privilegiadas e em outras não. Não os culpo, pois ainda vivemos em um mundo machista onde muitas



das próprias mulheres se comportam como “coitadinhas”, sem saber que podem ser “duronas” sem perder a feminilidade... Mas isso está mudando aos poucos.” (Soldado, RO)

Gráfico 22a – Distribuição segundo a percepção sobre privilégios/proteção para homens nas relações profissionais por ISP. Total por ISP. (%)

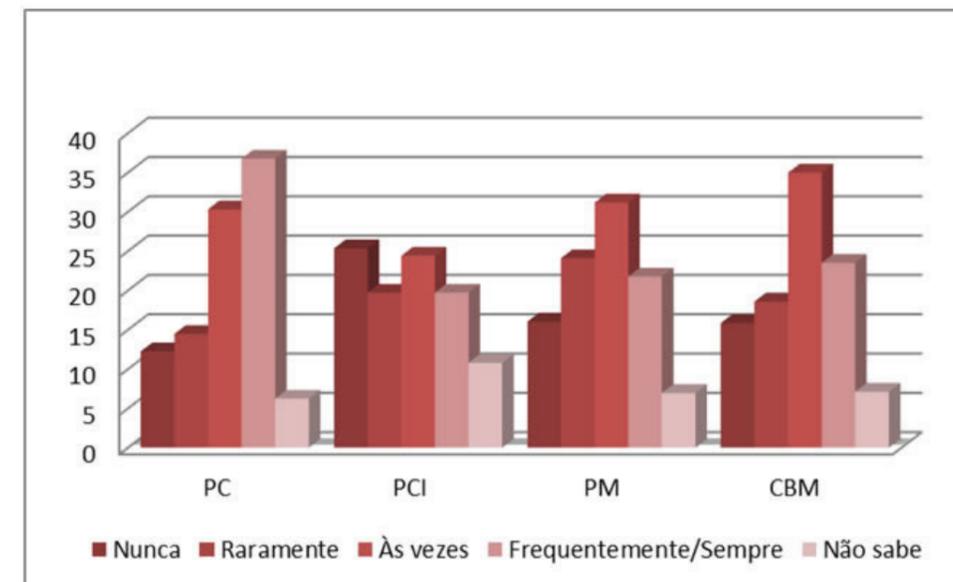
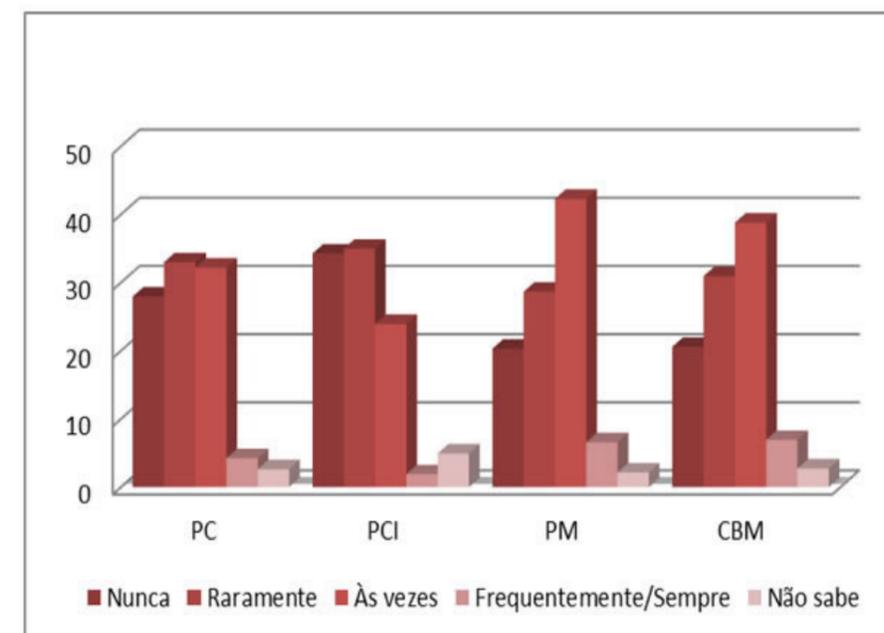


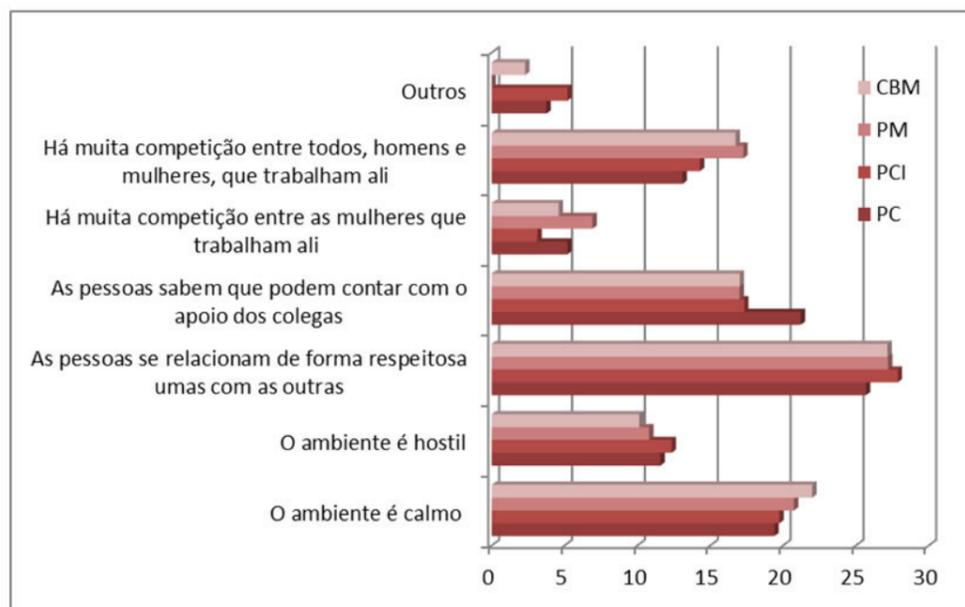
Gráfico 22b – Distribuição segundo a percepção sobre privilégios/proteção para mulheres nas relações profissionais por ISP. Total por ISP. (%)



C.2 RELAÇÕES PROFISSIONAIS E AMBIENTE DE TRABALHO

As respostas apresentadas no gráfico 22 mostram que o ambiente de trabalho é permeado por tensões. Percepções sobre o ambiente de trabalho sugerem locais calmos e relações pautadas pelo respeito e companheirismo entre os colegas, inclusive com pouca competição. No entanto, os comentários adicionados ao final do questionário, mostram que as relações são amistosas entre alguns grupos, na relação que estabelecem com alguns colegas. Encontram-se ali ponderações como “o ambiente é calmo, mas não é agradável”. Ou é agradável na relação entre os colegas, mas é estressante pela natureza do trabalho que realizam. Ou é calmo, mas a chefia é inadequada para o cargo e causa tensões entre os profissionais. O mesmo sendo observado com relação ao respeito e apoio entre os profissionais, ponderando que esse comportamento não é extensivo a todos.

Gráfico 23 – Distribuição segundo as percepções sobre ambiente de trabalho, relacionamentos profissionais e competição por ISP. Total por ISP. (% - múltipla escolha)



*% sobre o total de respostas para cada ISP



“As pessoas sabem que podem contar com o apoio dos amigos que trabalham consigo, tão somente.” (Investigadora de Polícia, MS)

No caso das peritas, mais do que entre as outras profissionais, ressaltam a dificuldade que encontram na relação com subordinados do sexo masculino, pois não é incomum encontrar equipes lideradas por mulheres com auxiliares, motoristas e demais profissionais homens. Para as policiais militares, o comando é um fator importante para definir a harmonia do ambiente. Entre os colegas, embora mencionem as cantadas e piadas com conotação sexual como comportamento comum e disseminado, o gráfico mostra que o relacionamento é descrito como respeitoso para mais de 25% da amostra em todas as instituições pesquisadas.



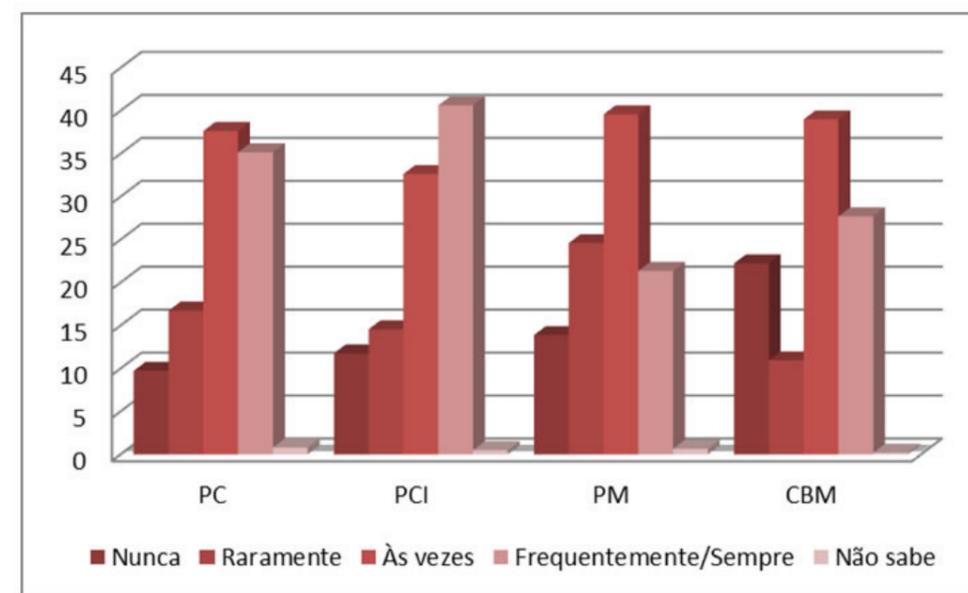
“Quem faz o ambiente é o comandante imediato, portanto se ele for hostil conosco teremos um ambiente hostil. Existem aqueles que nos dispensam um tratamento humano mesmo estando em um posto elevado.” (Soldado, RS)

C.3 RELAÇÕES HIERÁRQUICAS E GÊNERO

As relações com superiores hierárquicos são muitas vezes atravessadas por tensões e também pautadas pela ausência de diálogo. Entre as mulheres que contribuíram com a pesquisa, as peritas criminais/policiais são as que percebem as melhores oportunidades de externar suas opiniões sobre o cotidiano do trabalho com seus superiores hierárquicos. Nesse grupo, 40,6% consideram que podem fazê-lo sempre e 32,6% às vezes.

Por outro lado, a experiência das mulheres nas corporações militares nem sempre permite que expressem suas opiniões, ainda mais se forem discordantes de seus superiores hierárquicos. Entre Bombeiras Militares, 38,9% disseram que às vezes sentem que tem liberdade para falar, outras 27,7% consideram que essa liberdade é frequente, mas 22,2% nunca encontram esse espaço.

Gráfico 24 – Distribuição segundo as oportunidades de expressar opiniões discordantes em relação aos superiores hierárquicos segundo a ISP. Total por ISP. (%)



Embora seja frequente a afirmação que mulheres são ‘naturalmente’ mais amáveis, acolhedoras e dispostas ao diálogo, para as profissionais que responderam a essa pesquisa a variável sexo não é um determinante quando se trata de avaliar se mulheres são mais compreensivas que homens quando ocupam cargos hierarquicamente superiores. Comparativamente entre homens e mulheres, as mulheres em cargos de chefia são consideradas menos compreensivas que os homens em relação a outras mulheres.

1

2

3

4

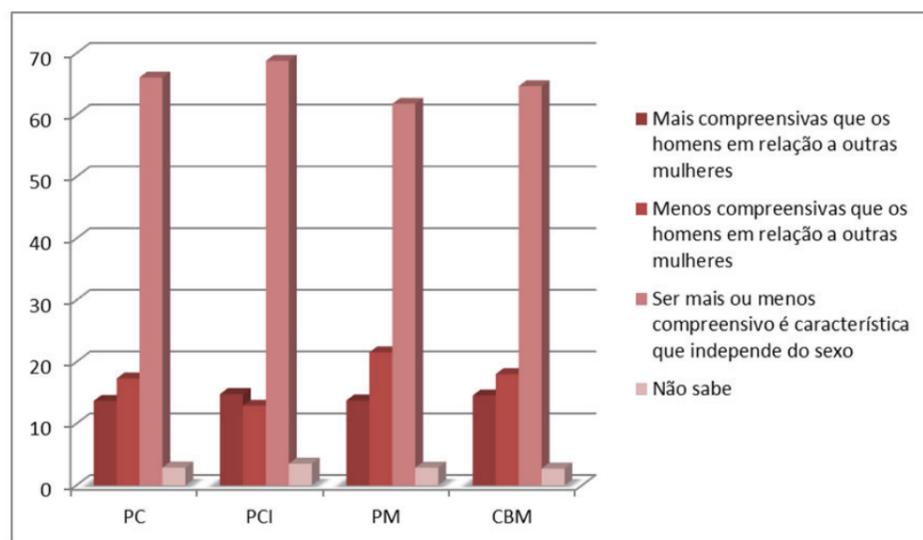
5

6

7

8

Gráfico 25 – Distribuição segundo a relação com outras mulheres que ocupam cargos hierarquicamente superiores. Total por ISP. (%)



C.4 DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL E GÊNERO

Em relação aos colegas que ingressaram na instituição na mesma época, as respostas reforçam as diferenças entre homens e mulheres, com variações significativas entre as ISP.

Gráfico 26a – Distribuição segundo o desenvolvimento profissional entre colegas de turma (homens) e por ISP. Total por ISP. (%)

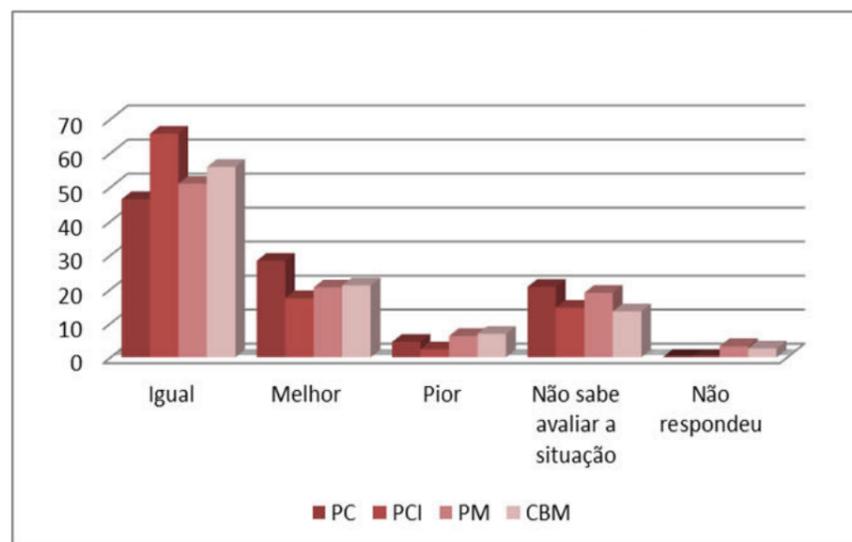
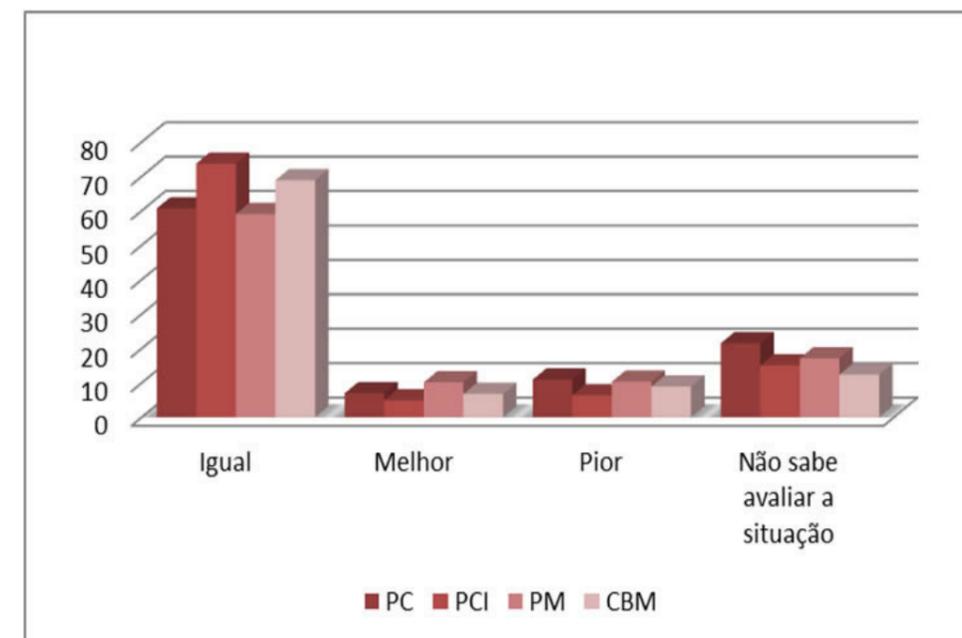


Gráfico 26b – Distribuição segundo o desenvolvimento profissional entre colegas de turma (mulheres) e por ISP. Total por ISP. (%)



Para as policiais civis 28,4% consideram que os homens se encontram em melhor estágio de desenvolvimento profissional que as mulheres. Em comparação a outras mulheres, 60,6% consideram que encontram-se todas no mesmo estágio.

Talvez em decorrência da formação acadêmica e científica que configura as carreiras da perícia, identifica-se entre essas profissionais uma percepção de mais igualdade entre homens e mulheres no que tange ao estágio de desenvolvimento da carreira entre os colegas de turma, ainda que persista uma pequena diferença em favor dos homens – 17,4% estariam em posição melhor no desenvolvimento da carreira enquanto 4,9% das mulheres estariam nessa condição. Entre bombeiras há uma percepção de que a maioria encontra-se no mesmo estágio da carreira. No entanto, percebem também que 21,13% dos colegas homens estão em situação melhor, enquanto apenas 6,74% das colegas mulheres gozam dessa situação.

Finalmente, entre as policiais militares os colegas homens e mulheres que ingressaram na mesma turma, encontram-se no mesmo estágio de desenvolvimento da carreira (51% e 59%, respectivamente). No entanto, o percentual de homens que se encontram em estágio melhor é o dobro do verificado para as mulheres. (20,6% e 10,1%, respectivamente).

Ainda sobre o tema da igualdade entre homens e mulheres, as policiais, peritas e bombeiras que responderam à pesquisa são unânimes em afirmar que ambos podem exercer os mesmos cargos e funções. Opinião que é compartilhada por 95,7% das policiais civis e peritas criminais/policiais, 92,7% das policiais militares e 91,4% de bombeiras militares. Nessa ISP, em decorrência do tipo de atividade que realizam, 7,29% discordam dessa afirmação. O principal argumento

1
2
3
4
5
6
7
8

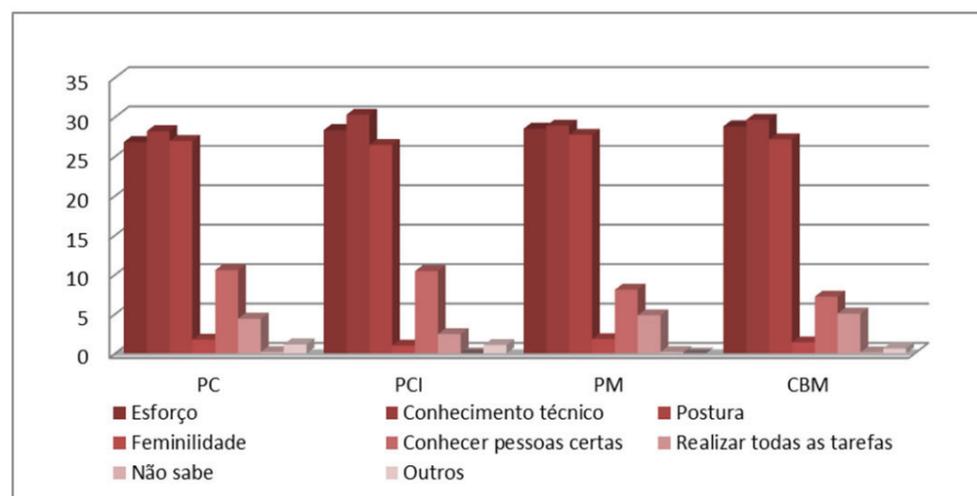
é, também aqui, a força física que os homens possuem e que as mulheres não podem igualar.



“A discriminação de gênero deve acabar, me considero e a várias colegas, tão capaz quanto os homens, e mais que muitos deles, para desenvolver a atividade de bombeiro, mas somos preteridas em serviços extras e remunerados sob a alegação de ser serviço pesado para mulher. Mesmo desenvolvendo o mesmo em nossas unidades.” (Soldado Bombeira, BA)

Outro tema relacionado ao desenvolvimento profissional são os fatores que podem influenciar esse percurso. Nesse tema as opiniões dividem as alternativas entre ‘o que deveria ser a regra para todos’ e ‘o que acontece na realidade’. Numa ilustração seria possível dividir o gráfico abaixo pela metade, onde as três primeiras alternativas correspondem ao ideal e, também, à postura adotada por aquelas que responderam a pesquisa. As outras três alternativas correspondem ao que ocorre na realidade envolvendo ‘alguns profissionais’, não apenas mulheres, e são descritas com muito pesar pelas respondentes, como se observa nos comentários que ilustram os dados.

Gráfico 27 – Distribuição segundo os fatores que influenciam o desenvolvimento profissional das mulheres por ISP.
Total por ISP (% - múltipla escolha)*



* % sobre o total de respostas para cada ISP

Entre as alternativas apresentadas tem-se que: o conhecimento técnico compatível com as funções, o esforço pessoal e a importância de manter uma postura séria no trabalho figuram como os principais fatores para o desenvolvimento profissional das mulheres nas quatro ISP pesquisadas. Estes são os fatores identificados como o conjunto que deveria reger o desenvolvimento profissional para homens e mulheres nas instituições, sendo também os fatores (comportamentos) praticados pelas mulheres que responderam a pesquisa. Particularmente com relação a essa terceira alternativa, sua relevância decorre da discriminação sofrida pelas mulheres dentro das instituições e da ausência de políticas institucionais para promover o respeito e a igualdade de gênero. Isso faz com que, por mais que sejam capacitadas e habilitadas para o desempenho de suas funções, as mulheres precisem estar em permanente vigília com seu comportamento, evitando o assédio e a maledicência do(a)s colegas, evitando

assim que sua carreira seja afetada.

As demais alternativas apresentadas – conhecer as pessoas certas/influentes, fazer uso da feminilidade ou submeter-se a realizar todo tipo de tarefa, mesmo quando não são compatíveis com seu cargo/função, são identificadas como aquelas que contribuem para a manutenção da discriminação e o preconceito contra as mulheres, sendo estratégias usadas por mulheres que pretendem conseguir benefícios e privilégios sem esforço ou uso de conhecimento ou habilidades profissionais. Entre os benefícios estão um posto/cargo desejado, a vaga em um curso concorrido ou outras vantagens como flexibilidade no horário do trabalho, licenças, etc. Os exemplos abaixo ilustram as opiniões que orientaram o preenchimento do questionário.



“Considerando as relações de trabalho e o fato de ser mulher, considero que várias mulheres utilizam de seu sexo, para conseguir promoções, locais para seu trabalho, férias, entre outros, sendo assim protegidas (...) Após mais de vinte anos de serviços prestados, estou cansada, sentindo-me desvalorizada, preterida, humilhada e se pudesse nascer de novo, teria outra opção como profissão. (...) Tenho conhecimento de colegas que foram promovidas através de favores sexuais, mas agora que envelheceram nem o respeito conseguem de seus colegas. Não utilizei dessas artimanhas, mas chorei muito quando tinha conhecimento que uma colega conseguira sua promoção desta forma. Hoje, a maioria está na mesma classe que a minha e sem o menor respeito. Há poucos dias chamei a atenção de uma colega, que nem iniciara na profissão e se colocava a “disposição” de seus superiores, fui chamada de “trouxa”. Tanto fiz para que a mulher policial fosse valorizada, mas ao que parece é necessário inculcar outros valores nestas profissionais, que estão entrando nesta profissão. (...)” (Escrivã de Polícia, PR)



“Como crescer na carreira na minha instituição: Eu considero importante para que uma mulher possa ter um bom desenvolvimento na carreira em qualquer instituição o esforço e dedicação e ter bom conhecimento e domínio técnico das funções. Mas isso não acontece na minha instituição: há os apadrinhados (os que têm os contatos certos), os filiados no partido do governo que podem TUDO, e quem transa com os grandões e consegue tudo.” (Papiloscopista, RS)



“infelizmente aqui só funciona a resposta 3 [conhecer as pessoas certas] e a 4 [feminilidade], tá tudo errado, nunca fui reconhecida por meu trabalho, a lei é do silêncio ou transferência, quem consegue tudo é quem age da forma da resposta item 4 principalmente, essa é a realidade que vivo, luto há 14 anos por uma vaga que é minha por antiguidade, mas está com outras por feminilidade como dizem, eu diria prostituição militar.” (Soldado Polícia Militar, RS)



“Por incrível que pareça a condição de desenvolver alguma atividade privilegiada dentro da segurança pública ainda depende muitas vezes do conhecimento/ contato com as pessoas certas ou até da beleza das mulheres... o conhecimento/ capacidade profissional muitas vezes é deixado em segundo plano.” (Tenente Bombeiros, RJ)

Exemplos como esses aparecem também na literatura (Listgarten, 2006, Soares, 2005) e foram também mencionados nas entrevistas, sempre colocados como uma prática de algumas mulheres que acaba por macular a imagem de todas as mulheres nas corporações. A extensão desse comportamento entre as mulheres nas instituições de segurança pública é tema que precisaria ser investigado a fundo para compreender melhor como se estabelecem as relações de gênero nesse ambiente masculino e caracterizado pelo machismo. Contribuiria também para avançar na compreensão sobre o assédio sexual e moral e os mecanismos que

1
2
3
4
5
6
7
8

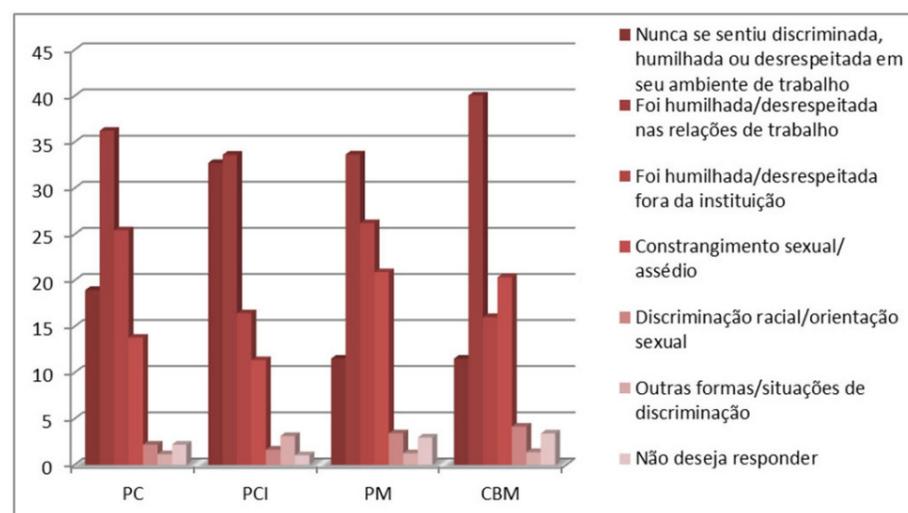
protegem sua prática tornando-a invisível aos olhos da sociedade.

C.5 DISCRIMINAÇÃO E VIOLAÇÃO DE DIREITOS

Na opinião das entrevistadas, as experiências de humilhações, desrespeito, discriminação e assédio moral são parte do cotidiano dos profissionais de segurança pública, independente de sexo. No caso das mulheres, essas experiências são agravadas pelo assédio sexual e os constrangimentos de natureza sexual a que são submetidas, na forma de piadinhas, cantadas de colegas e superiores e comentários misóginos. Para avançar no conhecimento dessas experiências e saber como reagem e lidam com elas, o questionário apresentou uma bateria de perguntas específicas sobre o tema, que foi abordado de diferentes ângulos, conforme apresentado a seguir.

Os números apresentados refletem parte das experiências vividas pelas mulheres. São aquelas que reconheceram a situação como discriminatória, humilhante, de assédio ou constrangimento, e aquelas que decidiram compartilhar suas experiências contribuindo para tirar essas situações do silêncio e da invisibilidade que as protegem e permitem que se reproduzam. Não é importante saber quanto esses casos representam a realidade, mas reportá-los através da pesquisa pode torná-los um importante estímulo para que outras mulheres falem sobre a violência que sofreram e as instituições sejam pressionadas a tomar uma atitude para mudar esse quadro.

Gráfico 28 – Distribuição segundo a experiência de Discriminação e Violação de Direitos e por ISP. Total por ISP. (% - múltipla escolha)*



* % sobre o total de respostas para cada ISP

As respostas a esta pergunta indicam pelo menos dois tipos de discriminação que são enfrentados pelas mulheres profissionais. De um lado estão experiências que refletem a forma preconceituosa como a sociedade ainda vê as mulheres que optam por trabalhar em carreiras consideradas ‘masculinas’, como a policial. E de outro lado, as experiências vividas no interior da instituição.

Entre as **policiais civis**, o primeiro grupo, daquelas que sofreram discriminação fora da instituição, 25,4% foram humilhadas por familiares ou amigos, em situações que incluem a não aprovação pela escolha da carreira.



“A maior discriminação por entrar no quadro da segurança pública sofreu dentro de casa, por meus pais, sendo que até hoje não aceitam a situação” (Escrivã de Polícia, PR).

Neste mesmo grupo estão aquelas que foram discriminadas no atendimento ao público. São casos em que as pessoas chegam à delegacia de polícia e não aceitam ser atendidas por mulheres, pedindo para chamar o ‘doutor delegado’ ou ‘o’ policial de plantão. Há nesses casos uma dupla discriminação, pois elas não são reconhecidas como profissionais competentes para a função que desempenham e são discriminadas por serem mulheres ocupando o lugar que ‘tradicionalmente’ pertence aos homens.

No segundo grupo estão as experiências de discriminação e humilhação (36,2%) envolvendo chefes e colegas de trabalho, 13,8% situações de constrangimentos de natureza sexual e/ou assédio sexual e 2,2% sofreram a discriminação racial ou por orientação sexual. Neste grupo, as humilhações e discriminações por parte de superiores hierárquicos são as mais mencionadas (19,9%). Situações protagonizadas por colegas do mesmo nível hierárquico (12,35%) e de nível inferior (3,9%) foram também mencionadas.



“Palavras de um superior hierárquico: ‘Mulher policial, ou é piranha ou é sapatão’”. (Inspetora de Polícia, RJ)

As situações de constrangimento de natureza sexual também marcam as experiências profissionais dessas mulheres que sofreram com piadinhas, cantadas, convites para sair, entre outras abordagens consideradas desrespeitosas e machistas.



“Há um costume entre os policiais homens de fazerem comentários maliciosos de cunho sexual, tanto em referencia à mulheres que frequentam a delegacia quanto às mulheres que aqui trabalham.” (Escrivã de Polícia, MT)

Situações de assédio sexual (4,2%), discriminação racial (1,2%) e discriminação por orientação sexual (1,0%) foram menos mencionadas. Contudo, esses baixos percentuais não significam que episódios dessa natureza não tenham ocorrido com mulheres que optaram por não compartilhar suas experiências. Como mencionado anteriormente, muitas mulheres comentaram sobre seu temor em serem identificadas, outras declararam que preferiam não falar sobre a situação que ainda lhes causava dor e sofrimento. Por fim, há também vergonha e mesmo dificuldade em reconhecer determinadas situações como violação de direitos.

Entre as **peritas criminais/policiais** encontra-se o maior percentual de profissionais que declararam nunca terem se sentido discriminadas, humilhadas,

ou desrespeitadas em seu ambiente de trabalho, pelo fato de serem mulheres. São 32,7% daquelas que responderam a pesquisa.

Em proporção semelhante (33,6%) estão aquelas que disseram ter sofrido humilhações e discriminação da parte de superiores hierárquicos e colegas de trabalho, 16,4% passaram por situações dessa natureza envolvendo pessoas de fora da instituição – tanto familiares/amigos quanto no atendimento ao público. Constrangimentos de natureza sexual e assédio sexual foram experimentados por 11,4% das respondentes. A discriminação racial e por orientação sexual foram relatadas por um número bem menor: 1,6%. Além dessas situações, há também entre os relatos alguns que apontam para uma naturalização dessa discriminação e desrespeito nas relações entre homens e mulheres, por exemplo, quando admitem que piadas e cantadas são comuns no cotidiano.

“ Com relação às cantadas, entendo que elas fazem parte da cultura machista brasileira, que associam mulher separada/divorciada à figura carente/fácil. Com uma postura séria, os colegas passam a nos respeitar. Acredito que só uma abordagem bastante grosseira deve ser levada a conhecimento dos superiores hierárquicos, para não aumentar ainda mais o constrangimento sofrido, nas conversas de corredor. Ignorar o autor surte efeito bem mais eficiente.” (Perita Criminal, PB)

O gráfico acima ilustra uma diferença significativa na experiência de profissionais de instituições militarizadas, que relatara ter sofrido mais situações de discriminação, humilhações e assédios moral e sexual protagonizadas por colegas de trabalho e superiores hierárquicos. Entre **Bombeiras Militares**, 14,6% (159) declararam que nunca se sentiram humilhadas ou discriminadas por serem mulheres. Situação de discriminação ou humilhação praticada por superior hierárquico e/ou colegas de trabalho (do mesmo nível hierárquico e nível inferior) correspondem a 40,2% do total de experiências relatadas. São também frequentes os casos de constrangimento de natureza sexual e assédio sexual – 20,4%, um percentual bem acima do verificado nas outras instituições. A discriminação racial e por orientação sexual foram noticiadas por 4,1%, percentual que deve também ser analisado a partir da maior presença de negras e pardas nessa instituição.

“ Assédio moral diário por superiora hierárquica e chefe direta desde a minha entrada na instituição; este assédio se intensificou durante o meu período de gravidez e após o meu retorno culminando em seguidas transferências de horário de trabalho sob ameaça de transferência.” (Cabo, MG)

Dentre as **policiais militares** 11,5 declararam que nunca se sentiram humilhadas, discriminadas em seu ambiente de trabalho ou sofreram constrangimentos e assédios de natureza sexual – o menor percentual nessa categoria. Embora algumas delas tenham sofrido discriminação fora das instituições, da parte de familiares e do público.

Situações de humilhação e discriminação foram relatadas com frequência nas entrevistas e também nos questionários. Das experiências que vivenciaram 33,6% envolveram superiores hierárquicos e colegas de trabalho. Referem-se a terem sido preteridas para um posto ou função para o qual tinham as habilidades e competências, simplesmente por serem mulheres, por serem tratadas como frágeis, conviverem com colegas homens que não as aceitam em postos de comando, ou mesmo para estar na mesma equipe que vai para as ruas.



“ Ainda tem o fato de ter que ouvir coisas do tipo “tem dois militares na viatura, mas uma é ‘fem’, melhor não realizar a abordagem”. E é assim que funciona, (Soldado, MG)



“ Na Polícia Militar da Bahia as mulheres são naturalmente alocadas em serviços próximos ao que desempenhariam em casa. Ou seja, as mulheres entram na PMBA para serem policiais militares, mas não querem usar arma, ou mesmo trabalharem nas ruas. Os superiores também naturalizam que as mulheres não servem para o serviço militar e por isso as deixam trabalhar interno, como se fosse suas auxiliares. Todo comandante de unidade tem sua secretária para cuidar da agenda, fazer cafezinho, arrumá-lo, etc. (estas 9 maioria de pele branca) algumas nunca pegaram em uma arma ou mesmo entraram em um viatura. Ou seja, dificilmente chegaremos a igualdade com os homens, temos tratamentos diferenciados”. (sargento, BA)

Situações de constrangimento e o assédio sexual também fazem parte dessas experiências e 20,9% das experiências vividas foram classificadas nessa categoria.



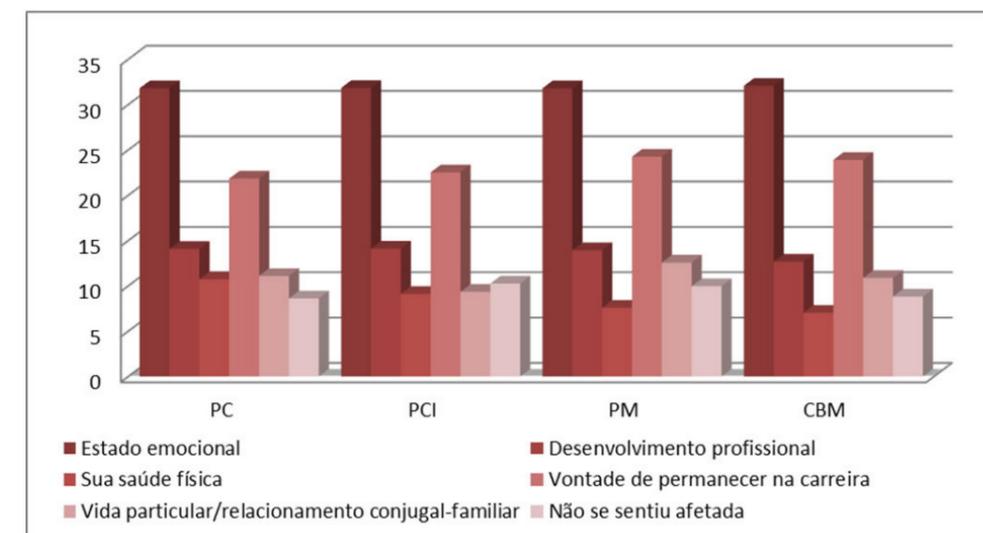
“ Na PM, ainda há muita discriminação contra mulheres. Já cansei de ouvir superiores dizerem que não gostam de policiais femininas. E a tropa não tem respeito, quando chega uma policial feminina nova no batalhão, a tropa inteira canta a mulher.” (Soldado, MG)

As policiais militares também sofreram discriminação fora da instituição. Foram 26,2% das experiências relatadas envolvendo o público – inclusive situações de constrangimento sexual (piadinhas, convites, etc.) e de pessoas de suas redes de relações pessoais.



“ a discriminação que sofri foi com meu ex-noivo que não era profissional de segurança pública que me fez escolher entre ele e minha profissão por não querer que eu ficasse no meio militar” (Soldado, MG)

Gráfico 29 – Distribuição segundo os impactos e consequências das experiências de discriminação e violação de direitos por ISP. Total por ISP (% - múltipla escolha)*



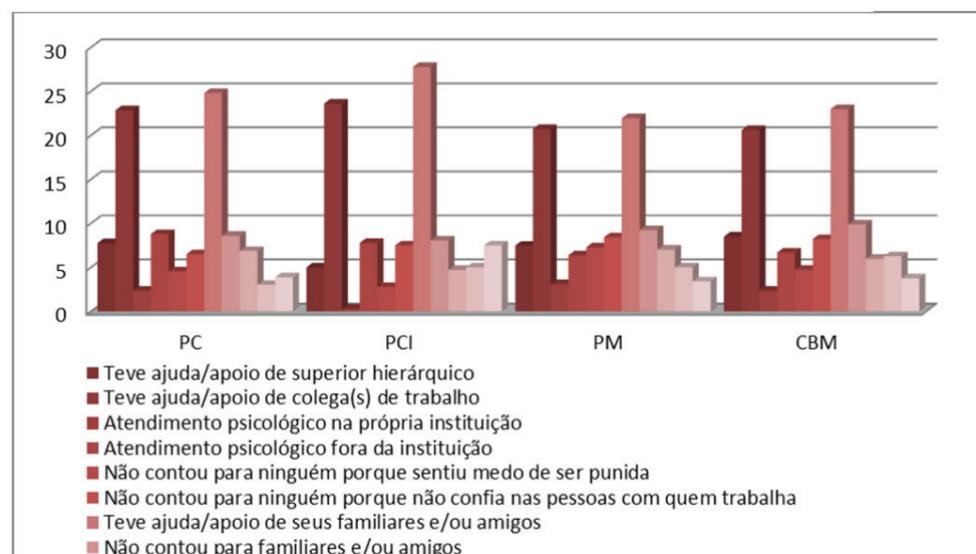
* % sobre o total de respostas para cada ISP

Indiferente da instituição à qual pertencem, o principal impacto sentido pelas mulheres que passaram pelas situações de discriminação, humilhação, assédio e constrangimento, foi aquele de caráter subjetivo, afetando seu estado emocional: aproximadamente 1/3 das respondentes para cada ISP marcaram essa alternativa. Uma consequência desse impacto foi o questionamento sobre permanecer na carreira. Aproximadamente 20% em cada ISP tiveram abalada sua vontade de continuar. Algumas também sentiram efeitos sobre seu desenvolvimento profissional, seja porque ficaram desmotivadas com a carreira ou porque sofreram novas perseguições e episódios de discriminação. Menos de 10% em cada ISP declarou que não se sentiu afetada com a situação.

“ Logo que ingressei na instituição, um colega mais velho de carreira me assediou e como não foi correspondido me difamou para a polícia toda. Como era ainda um ambiente muito machista, fiquei com má fama e fui muito apontada por isto.” (Agente de telecomunicações, SP)

“ Esta triste experiência de assédio moral me mostrou que o que vale no militarismo é a farda e não o que há embaixo desta. Não importa o que sabemos, o que somos, o quanto podemos contribuir para a instituição, o nosso nível de conhecimento, de comprometimento com o trabalho e com a comunidade atendida; o que vale é agir como figurante, sob ordens, sem espaço para criar, para ousar, para realizar. Homens e mulheres moldados não para pensar, mas para decorar, seguir e calar. Isso me desiludiu e me fez insatisfeita. Quero um espaço digno para crescer como profissional e como pessoa, para servir com competência, dignidade, responsabilidade e consciência.” (Cabo Bombeira, MG)

Gráfico 30 – Distribuição segundo a decisão de pedir ou não ajuda e a quem recorreu por ISP. Total por ISP (% - múltipla escolha)*



* % sobre o total de respostas para cada ISP

Como se observa no gráfico acima, as experiências foram muitas vezes vividas em silêncio pelas mulheres, seja por falta de confiança, medo de represálias ou para não envolver parentes e amigos. Quando solicitaram ajuda, recorreram a familiares e/ou amigos e colegas de trabalho. Buscaram também apoio espiritual, em instituições religiosas. Embora o estado emocional tenha sido o mais afetado – como afirmaram anteriormente – é reduzido o percentual de mulheres que procurou atendimento psicológico, sendo ainda menor quando se trata do atendimento oferecido pela própria instituição.

Como visto na seção C6, ao serem indagadas sobre os programas de qualidade de vida, as respondentes afirmam que poucas instituições oferecem atendimento psicológico acessível para a totalidade de seus profissionais. Por outro lado, percebe-se também que tais programas podem não estar sendo divulgados amplamente. Além disso, nas entrevistas e grupos de discussão, falou-se também na dificuldade que sentem em ter confiança nesse atendimento e no profissional, bem como do receio de serem estigmatizadas pela procura do serviço. Nesse sentido, o Código de Ética do profissional de Psicologia estabelece a importância de se respeitar o sigilo profissional a fim de proteger, por meio da confidencialidade, a intimidade das pessoas, grupos ou instituições, a que tenha acesso no exercício profissional.

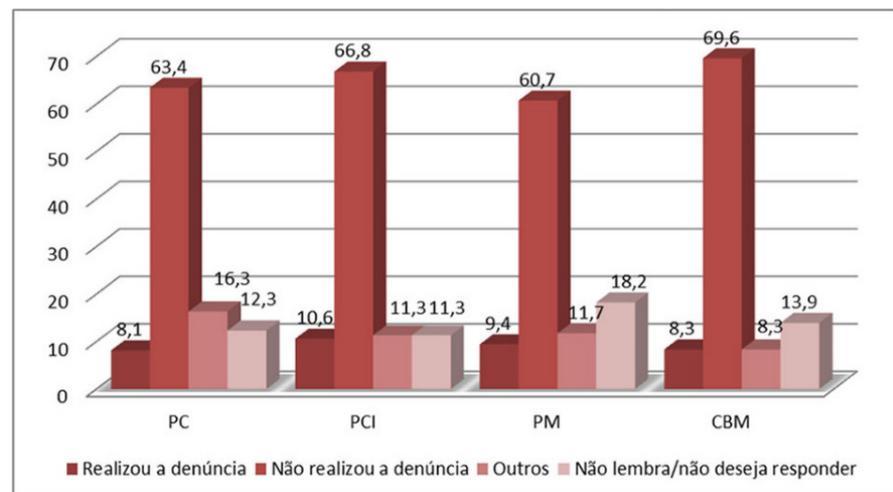
“ o apoio psicológico não existe, a gente fica com medo de procurar e ficar estigmatizado...ninguém quer se assumir como maluco. Sem contar que a própria instituição marginaliza...” (Sargento da Polícia Militar, BA)

“O policial não confia no psicólogo dentro da estrutura porque ele pode levar o que você fala para o comando... há uma enorme discussão. O profissional deve ser de dentro da instituição ou de fora? Só um policial entende outro policial? Mas tudo depende da postura do profissional, da sua ética profissional...” (Grupo de Discussão)

“ Eu acho que uma coisa que inibe muito a gente é o nosso corpo de psicólogos ser militar, porque tem o medo de que ele vai passar... Porque às vezes a gente tá doente, vai no médico, o médico tá vendo que a gente tá doente, mas quem homologa a dispensa é o comandante...da mesma forma é o psicólogo. Eu não vou...pode ser ignorância ou o que for, mas eu não vou no psicólogo do quartel, no médico do quartel eu até vou porque eu tenho certeza que eu vou só quando eu preciso mesmo, ...mas no psicólogo do quartel prá contar meus problemas prá ele, eu não vou mesmo, prefiro resolver eu mesma(...)na época da academia tinha um capelão e o povo ia lá e contava prá ele e depois ele contava para o comandante e o comandante abria sindicância...” (AMPROSEG, MG)

Diante das situações de discriminação e assédio, a reação mais comum foi não realizar nenhuma denúncia. Em média 60% tomaram essa decisão. As motivações são várias, como se vê na tabela abaixo, mas a principal parece ser a falta de confiança nos canais institucionais.

Gráfico 31 – Distribuição segundo a decisão de realizar ou não a denúncia por ISP. Total por ISP (% - múltipla escolha)*



* % sobre o total de respostas para cada ISP

Tabela 6 – Distribuição segundo a decisão de realizar ou não a denúncia e os motivos para fazê-lo segundo a ISP. Total por ISP (% - múltipla escolha)*

Resposta	PC		PCI		PM		CBM	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Realizou denúncia	140	8,8	30	10,60	240	9,39	41	8,25
Realizou denúncia formal em órgão interno (Corregedoria, Ouvidoria)	62	3,58	19	6,72	145	5,67	32	6,44
Realizou denúncia formal em órgão externo (Ouvidoria das Polícias)	9	0,52	3	1,06	24	0,94	4	0,8
Realizou denúncia/procurou orientação em (associação, sindicato)	43	2,48	7	2,47	32	1,25	0	0
Realizou denúncia, mas depois desistiu	26	1,50	1	0,35	39	1,53	5	1,01
Não realizou denúncia	1099	63,4	189	66,78	1551	60,66	346	69,62
Não realizou denúncia porque sentiu medo de ser punida	274	15,80	47	16,61	141	5,51	108	21,73
Não realizou denúncia porque foi desencorajada pelo(a)s colegas	164	9,46	28	9,89	312	12,20	50	10,06
Não realizou denúncia porque foi desencorajada pela família e/ou amigos	69	3,98	15	5,30	130	5,08	11	2,21
Não realizou denúncia porque não acredita nos canais existentes	527	30,39	81	28,62	876	34,26	151	30,39
Não realizou denúncia porque desconhece os canais competentes	65	3,75	18	6,36	92	3,60	26	5,23
Não lembra o que fez/Não deseja responder	213	12,3	32	11,31	466	18,22	69	13,88
Outros	282	16,3	32	11,31	300	11,73	41	8,25
Total	1734	101	283	100	2557	100	497	100

* % sobre o total de respostas para cada ISP

Entre aquelas que fizeram a denúncia, os canais preferenciais foram as Corregedorias de Polícia e Ouvidorias, órgãos internos às corporações. No questionário havia também a alternativa sobre a Central de Atendimento a Mulher – Ligue 180, serviço telefônico gratuito ligado à Secretaria de Políticas para Mulheres que recebe denúncias de violência contra as mulheres, dá orientações e, também encaminha queixas e denúncias contra instituições para a Ouvidoria mantida pela própria Secretaria. Esse canal de denúncia mostrou-se desconhecido pela maioria: apenas sete policiais militares, duas policiais civis e uma bombeira procuraram esse canal. Uma comentou que ao telefonar para o serviço foi orientada a procurar a corregedoria da polícia, órgão responsável por acolher esse tipo de denúncia, não fornecendo nenhum outro tipo de orientação sobre como a policial poderia proceder.

 “Devemos possuir um canal de denúncia, que não seja ligado diretamente à instituição a qual servimos, pois fazer uma denúncia de discriminação, abuso de autoridade, machismo, etc. dentro da instituição...não vai adiantar nada. Pelo contrário, somos “marcadas”!!! Já passei por isso algumas vezes, tive que pedir para sair da Unidade pela minha saúde.” (Capitão da Polícia Militar, GO)

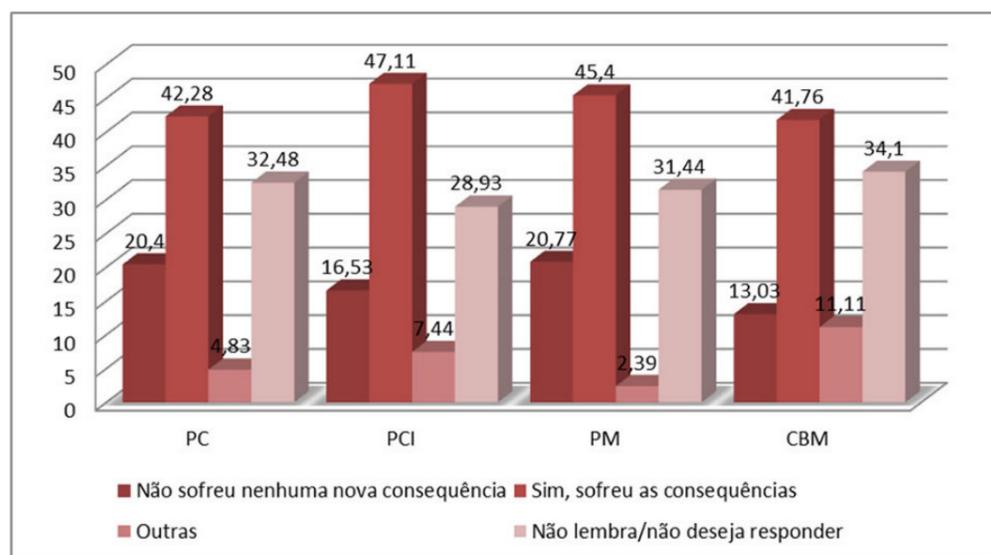
Entre as razões para não realizar a denúncia, o medo de novas punições representa um obstáculo importante para essa decisão, mas, principalmente, a falta de credibilidade nos canais existentes levou as mulheres a preferirem não trilhar o caminho que poderia levar a algum tipo de sanção para o(a) denunciado(a).

Uma dificuldade em realizar a denúncia deve-se, também, à inexistência de tipificação para alguns tipos de comportamentos e a dificuldade de produção de provas para outros. O assédio moral, que caracterizaria as humilhações e discriminações provocadas por superiores hierárquicos, não configura crime e não está previsto nas normas institucionais como comportamento a ser reprimido e devidamente sancionado. Quanto ao assédio sexual ou a discriminação racial, crimes tipificados, a formalização de sua denúncia perante órgãos de investigação interna e/ou externa – como corregedorias e ouvidorias, por exemplo – demanda que a vítima apresente provas do crime praticado – o que é muito difícil de ser obtido, desmotivando qualquer tipo de denúncia.

 “Sempre é muito difícil comunicar assédio moral por conta do corporativismo dos superiores e da omissão dos companheiros de trabalho, os quais não desejam se envolver nos assuntos por receio de represálias.” (Escrivã de Polícia, RJ)

O medo de sofrer novas represálias ou humilhações não parece ser sem fundamento. Entre aquelas que resolveram denunciar ou apenas dar publicidade à situação que sofreram, contanto para os colegas e superiores imediatos, não são raros os relatos de descrença, humilhações e falta de apoio – veja-se, por exemplo, o número de mulheres que não tiveram apoio ou foram desencorajadas pelos colegas para não seguir adiante com uma denúncia. Para muitas delas, a imposição de penalizações (desde a transferência do local de trabalho até advertências formais e sindicâncias) resultou num processo de dupla vitimização, uma vez que foram responsabilizadas – moral e formalmente – pela violência que sofreram.

Gráfico 32 – Distribuição segundo ter ou não sofrido consequências pela denúncia/publicização da discriminação/violação de direitos sofrida por ISP. Total por ISP (% - múltipla escolha)*



* % sobre o total de respostas para cada ISP

O gráfico acima ilustra a situação vivenciada pelas mulheres e relatada a essa pesquisa. Em cada ISP é maior o número de mulheres que sofreram algum tipo de consequência por sua reação à situação de discriminação, humilhação, constrangimento ou assédio, do que aquelas que declararam não ter sofrido nenhum tipo de punição ou consequência. Ao analisar essas respostas é importante também considerar que existem diferenças na forma como as mulheres percebem o que pode ser essa consequência, como avaliam as situações e como reagem a elas. O trecho abaixo ilustra uma das discussões que surgiu nos grupos e mostra como as mulheres procuram lidar com as situações, sempre individualmente, sem apoio institucional, e muitas vezes não enxergam o resultado como uma punição.

“ (...) e teve um delegado que chegou e falou assim ‘eu resolvi que você vai ter que ter um relacionamento comigo’... ‘eu falei, tá. A partir de quando? Porque olha só...eu não vou me opor, mas olha só, o dia que meu marido souber ele vai me dar um pé no traseiro e eu vou ter que ter uma casa prá eu morar. Você vai ter que arrumar uma casa prá mim. Ele vai tomar o carro porque tá no nome dele, e eu não vou andar a pé e armada no meio da rua. Três, ele vai tomar meus filhos e ainda vai ficar com uma pensão...o meu salário já não é essas coisas... Como é que a gente vai resolver isso?’ aí ele olhou prá minha cara e falou ‘vamos continuar amigos...’...Quando ele veio com essa conversa eu quebrei ele, mas depois ele tentou me transferir para uma delegacia no interior, quer dizer transferiu mesmo, quase 300km de distância e ele disse ‘sabe por que você tá sendo transferida?’ Eu disse ‘Não. Não é porque precisa de policial lá?’ e ele disse ‘não, é porque eu acho que você tem que ir prá lá...’ e eu respondi ‘mas não tá fazendo vantagem nenhuma. Eu posso trabalhar em qualquer lugar do estado. Eu fiz concurso público prá isso...nós tivemos um bate-boca, ele fez um aparte contra mim na corregedoria e eu fui na delegacia e registrei uma ocorrência contra ele, por constrangimento ilegal e ameaça...e foi parar na corregedoria do mesmo jeito...quando eu fui fazer o registro o delegado se recusou e eu fiz uma ocorrência contra ele também...e depois, eu optei ficar no interior e os delegados, cada um tomou 15 dias de suspensão...” (Escrivã de Polícia, RJ)



“Após essa fala da policial, o grupo reagiu coeso ‘mas querendo ou não, você foi penalizada...ele conseguiu te intimidar..’ (Grupo de Discussão)

A tabela a seguir (Tabela 7) apresenta o tipo de punição/consequência que foi aplicada às mulheres. É também importante observar que em números absolutos, o número de mulheres que respondeu a essa questão é pequeno. Além daquelas que declararam não ter o desejo de responder ou lembrar o que ocorreu, outras simplesmente não responderam a pergunta. As humilhações a acusações por ter provocado a situação estão entre as consequências mais frequentes, assim como a recriminação por estar prejudicando o(a) denunciado(a). Para as policiais civis, assim como no depoimento acima, a transferência de local de trabalho também foi uma punição frequente. Chama a atenção no conjunto de resultados, as mulheres que receberam alguma pena de prisão, principalmente administrativa, no caso das militares e bombeiras.

Tabela 7 – Distribuição segundo ter ou não sofrido consequências pela denúncia/publicização da discriminação/violação de direitos sofrida, segundo o tipo e a ISP. Total por ISP (% - múltipla escolha)

	PC		PCI		PM		CBM	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Não sofreu nenhum tipo de punição	152	20,4	20	16,53	296	20,77	34	13,03
Sim, sofreu novas consequências.	315	42,28	57	47,11	647	45,40	109	41,76
Sim, sofreu novas humilhações/foi acusada de provocar a situação.	81	10,87	17	14,05	158	11,09	30	11,49
Sim, foi transferida de posto/função para local de trabalho pior/mais distante	99	13,29	10	8,26	157	11,02	20	7,66
Sim, foi preterida numa promoção/transferência para local/função melhor	31	4,16	10	8,26	35	2,46	2	0,77
Sim, foi recriminada por estar prejudicando o(a) denunciado(a)	57	7,7	9	7,44	126	8,84	30	11,49
Sim, recebeu uma advertência formal	13	1,74	2	1,65	56	3,93	8	3,07
Sim, sofreu sindicância interna	33	4,43	9	7,44	93	6,53	11	4,21
Sim, foi presa	1	0,13	0	0,00	22	1,54	8	3,07
Não lembra/ Não deseja responder	242	32,48	35	28,93	448	31,44	89	34,10
Outro	36	4,83	9	7,44	34	2,39	29	11,11
Total	745	100	121	100	1425	100	261	100

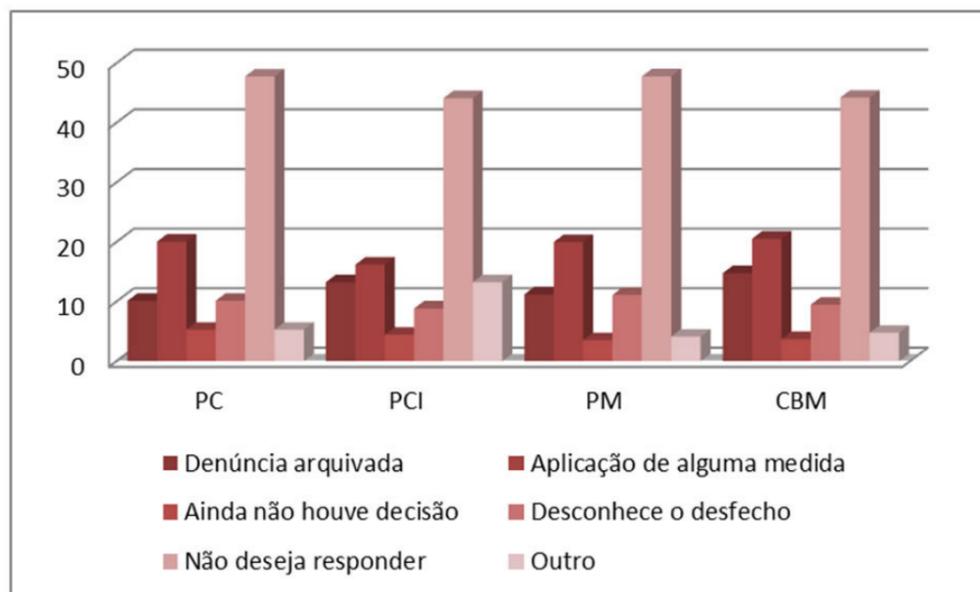
* % sobre o total de respostas para cada ISP

“ No estado do Ceará a discriminação das mulheres é absurda, raramente se vê uma mulher em funções decisivas, as poucas gestoras que existem são sub utilizadas em funções burocráticas. A falta de respeito, as conversas misóginas e sexualmente explícitas acontecem do nível mais inferior ao superior. O homem assediador é visto como herói, as mulheres são sempre tachadas ou de “sapatão” ou de fáceis. Não há um só procedimento de assédio que tenha vingado aqui. Independente do cargo as mulheres são sistematicamente desrespeitadas e muitas vezes nem se dão conta disso, se acostumam.” (Inspetora, CE)



Quanto às denúncias formalizadas e levadas adiante, foram poucas as consequências para o(a) denunciado(a). O arquivamento da denúncia foi um desfecho comum. Observa-se também que muitas disseram desconhecer o desfecho que foi dado ou não quiseram falar sobre o assunto, o que também demonstra um descrédito com as respostas institucionais.

Gráfico 33 – Distribuição segundo a aplicação ou não de penalização para o(a) denunciado(a) e por ISP. Total por ISP (% - múltipla escolha)*



* % sobre o total de respostas para cada ISP

A tabela abaixo traz detalhes das medidas, quando aplicadas. A maior parte consistiu em transferência do local de trabalho para outro. O que não significa que tenha sido necessariamente pior para o(a)denunciado(a). Chamam a atenção os casos que resultaram em promoção para o(a) denunciado(a), cuja existência, independente do número de vezes, reflete o modo com a instituição lida com o problema da discriminação baseada no gênero e assédios de todo o tipo.

Tabela 8 – Distribuição segundo a aplicação ou não de penalização para o(a) denunciado(a), o tipo de penalização e por ISP. Total por ISP (% - múltipla escolha)*

	PC		PCI		PM		CBM	
	N	%	N	%	N	%	N	%
A denúncia foi arquivada	50	10,12	9	13,24	131	11,18	28	14,74
Aplicação de alguma medida	106	21,46	11	16,17	131	11,18	28	14,74
Foi transferido(a) para outro local	58	11,74	4	5,88	262	22,35	44	23,16
Foi suspenso(a) de suas atividades	3	0,61	2	2,94	92	7,85	13	6,84
Recebeu advertência formal	18	3,64	2	2,94	11	0,94	3	1,58
Foi promovido(a)	7	1,42	0	0	60	5,12	9	4,74

* % sobre o total de respostas para cada ISP

Tabela 8 (continuação) – Distribuição segundo a aplicação ou não de penalização para o(a) denunciado(a), o tipo de penalização e por ISP. Total por ISP (% - múltipla escolha)*

	PC		PCI		PM		CBM	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Sofreu sindicância interna	20	4,05	3	4,41	28	2,39	5	2,63
Ainda não houve decisão	26	5,26	3	4,41	71	6,06	14	7,37
Desconhece o desfecho	50	10,12	6	8,82	41	3,50	7	3,68
Não deseja responder	236	47,77	30	44,12	130	11,09	18	9,47
Outros	26	5,26	9	13,24	560	47,78	84	44,21
Total	494	100	68	100	48	4,10	9	4,74

* % sobre o total de respostas para cada ISP

4.d. SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA

O último bloco de questões analisadas refere-se à saúde e qualidade de vida das profissionais de segurança pública. Procurou-se conhecer um pouco sobre o gozo de direitos como férias e licenças, o uso do tempo e rotina fora do período de trabalho, as medidas preventivas com relação à saúde, os agravos na saúde física e mental e o uso de substâncias químicas.

D.1 LICENÇAS

Uma das queixas mais frequentes entre as mulheres que responderam a pesquisa é a sobrecarga de trabalho na dupla jornada de cuidados com maridos, filhos e administração da casa, além das estafantes jornadas de trabalho que muitas vezes envolvem longos plantões noturnos e de final de semana. Apesar das dificuldades do cotidiano, muitas vezes as profissionais preferem sacrificar seus horários de descanso ou finais de semana para resolver problemas familiares, evitando tirar licenças mesmo quando podem gozar desse direito. Em média 65% das profissionais que responderam a pesquisa não gozaram nenhum tipo de licença nos 12 meses anteriores à pesquisa (68,8% das policiais civis, 66,82% das peritas criminais/policiais, 65,77% das policiais militares e 61,45% das bombeiras militares)

A justificativa para esta escolha é o medo de ser punida com as mudanças de horário ou de local de trabalho. Pesa também nessa decisão a perda financeira, pois para muitas delas o salário é complementado com horas extras e bonificações que são cancelados em períodos de licença e afastamentos de qualquer natureza.

“ Evitamos licenças que reduzam o salário e prejudique promoção. Usamos férias e licença premio para tratamento de saúde ou familiar.”
(Agente de Telecomunicações, SP)



“Gostaria de expor o dramático caso da Polícia Civil do Estado do Rio de Janeiro, onde as servidoras que NÃO SÃO delegadas de polícia, ao entrarem em licença maternidade, têm suas gratificações suspensas. O mesmo vale para os servidores homens, no caso de licença médica ou licença prêmio. Isso é um completo absurdo que beira a covardia, uma vez que é o momento em que mais precisamos da manutenção de nossos salários para nos dedicarmos à nossa saúde, bem como aos filhos no período em que mais dependem de nós. Vide Resolução SESP 318/2000.” (Escrivã de Polícia, RJ)

Quando tiraram licenças, foram dedicadas principalmente para os cuidados com a própria saúde e a licença maternidade. E é nesta situação que se encontra uma evidente forma de expressão da discriminação baseada no gênero e como essa pode também cercear o exercício de direitos pelas mulheres, uma vez que a licença maternidade é relatada pelas mulheres como aquela que causa mais constrangimentos, e até punições para as profissionais.

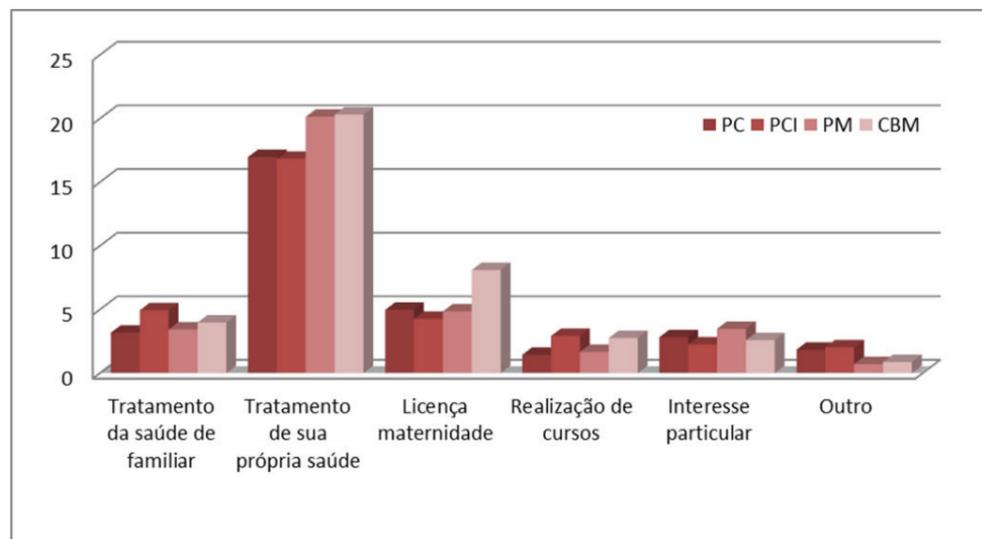


“Embora nos seja garantido o direito à licença maternidade, é costume ouvirmos o comentário sarcástico dos colegas homens referindo-se às licenças como estorvo para os que estão na escala de plantão ou como uma artimanha para não trabalharmos.” (Médica Legista, PB)



“(...) logo após o meu retorno depois de 06 meses de licença maternidade, no que se refere à dificuldade que encontrei para não ser escalada à noite, pois minha filha, com 07 meses de vida ainda estava sendo amamentada (...) senti muita resistência, mas após solicitar a pediatra dela um parecer informando a necessidade de adequar a minha escala para não atrapalhar o desenvolvimento dela, ficou mais fácil e autorizaram essa adequação.” (Soldado Polícia Militar, PE)

Gráfico 34 – Distribuição segundo o tipo de licença e ISP. Total por ISP (% - múltipla escolha)*



* % sobre o total de respostas para cada ISP

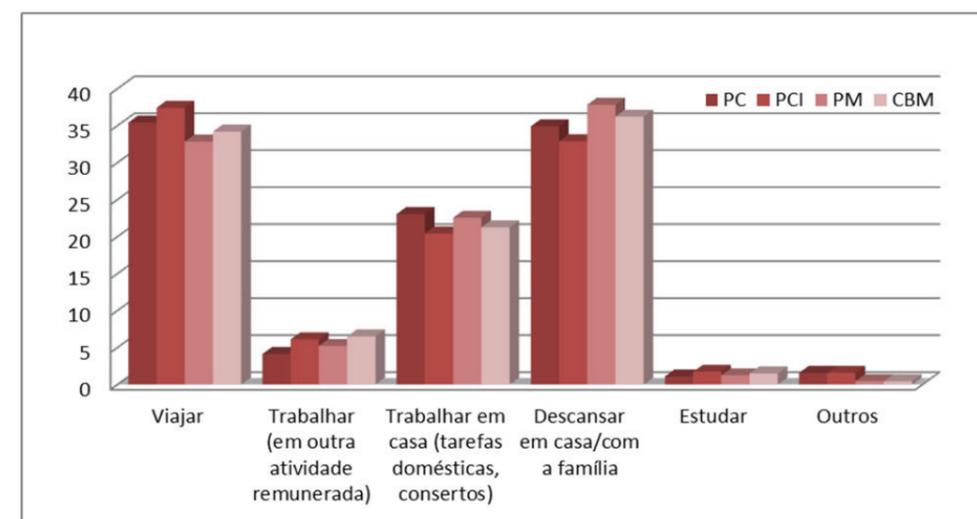


“Há muita discriminação, pois após a licença maternidade, somos transferidas do local de trabalho, pois muitos acham que a licença “desfalca” a equipe e não vê que gozamos de uma licença prevista em lei, que é direito de todas as mães e somos vistas como “pessoas à toa e ficamos em casa descansando” e por isso somos “castigadas”, porque voltamos a trabalhar em piores condições e até nos são tirados cargos de chefia e liderança, geralmente por chefes machistas e também por mulheres, que nunca tiveram a oportunidade de serem mães.” (Escrivã de Polícia, SP)

D.2 FÉRIAS: PERÍODO E USO DO TEMPO

Uma forma de administrar o tempo e as responsabilidades fora do trabalho é tirar férias: 80% das policiais civis, 81,2% das peritas criminais/policiais, 85,7% das policiais militares e 83,6% entre bombeiras militares gozaram férias no ano anterior à pesquisa. Os períodos de férias foram, para a maioria, de 21 a 30 dias. O tempo de férias é dedicado ao descanso em casa, com a família e viagens de lazer. Há também uma parcela de tempo dedicada aos cuidados com a casa e atividades domésticas.

Gráfico 35- Distribuição segundo as atividades que realizam durante as férias e a ISP. Total por ISP (% - múltipla escolha)*



* % sobre o total de respostas para cada ISP

D.3 ROTINA E TEMPO LIVRE

A natureza do trabalho policial, agravada pelas condições de trabalho, as tensões das relações profissionais, e os afazeres ‘tipicamente’ femininos fazem com que as mulheres não avaliem positivamente suas próprias rotinas.

Ao refletir sobre a rotina, ao final do dia (D) as mulheres sentem frequentemente ou sempre que estão muito cansadas o que, faz com que a maior parte, raramente e às vezes sinta que tem disposição para realizar atividades extras (A). A exceção ocorre entre as peritas criminais/policiais que apresentam maior disposição após a jornada de trabalho.

O desejo de ter mais tempo livre para si mesma (C) foi expresso de maneira unânime como algo que almejam frequentemente/sempr. O cotidiano de trabalho estressante faz com que um percentual menor reconheça frequentemente/sempr que o dia é uma fonte de prazer pessoal (B) quando comparadas com aquelas que nunca/raramente sentem assim. Novamente, entre as peritas criminais/policiais a vivência dessa sensação é diferente em relação às outras profissionais, havendo uma percepção mais positiva sobre a rotina.

Tabela 9 – Distribuição segundo a avaliação sobre a rotina e disposição e sua frequência, por ISP. Total por ISP. (%)

	(A) No final do dia você tem energia para realizar atividades extras				(B) Sente que seu dia é uma fonte de prazer pessoal			
	PC	PCI	PM	CBM	PC	PCI	PM	CBM
Nunca	13,96	8,45	13,46	8,56	11,01	5,63	10,55	6,92
Raramente	31,41	26,76	30,92	26,96	25,56	21,83	27,74	22,59
Às vezes	38,55	41,78	40,71	42,44	39,20	38,74	41,04	43,17
Frequentemente	12,90	18,78	11,52	19,13	19,35	28,87	16,07	23,68
Sempre	3,18	4,23	3,39	2,91	4,88	4,93	4,61	3,64
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	(C) Gostaria de ter mais tempo livre para você				(D) Ao final da jornada de trabalho sente-se muito cansada			
	PC	PCI	PM	CBM	PC	PCI	PM	CBM
Nunca	0,51	0,7	0,39	1,09	0,51	0,94	0,52	0,36
Raramente	3,32	8,69	2,64	5,29	6,13	9,86	5,88	5,1
Às vezes	23,49	30,28	20,76	28,23	30,26	37,32	31,62	36,07
Frequentemente	29,20	27,7	29,34	26,23	30,08	28,17	32,68	32,24
Sempre	43,48	32,63	46,86	39,16	33,03	23,71	29,31	26,23
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%



“A vantagem dos homens, é que em sua maioria, não têm jornadas duplas ou triplas, saem do trabalho e ficam à vontade... enquanto que nós, mulheres antes de sair pra trabalhar, temos que “ajeitar” a casa e o almoço, no almoço, ajeitar filho pra ir pra escola, no final do expediente, cuidar de ajudar filho a fazer tarefa, etc.” (Investigadora de Polícia, MG)

O tempo livre é dedicado principalmente aos cuidados com a casa e nunca/raramente dedicam a outra atividade remunerada. Entre as atividades de lazer: ler e ver televisão aparecem como as mais frequentes, assim como sair com amigos e parentes. A frequência com que se dedicam a cursos/hobbies é relativa, embora muitas dediquem tempo ao estudo. Observa-se também que essas formas de uso do tempo estão presentes de forma bastante equilibradas entre as profissionais das quatro ISP.

Tabela 10 – Distribuição do tempo segundo tarefas e atividades de lazer e descanso e sua frequência, por ISP. Total por ISP. (%)

	Trabalha em outra atividade remunerada				Faz tarefas domésticas				Estuda			
	PC	PCI	PM	CBM	PC	PCI	PM	CBM	PC	PCI	PM	CBM
Nunca	67,89	56,57	63,84	55,56	0,97	0,94	0,61	0,54	5,80	2,58	4,76	2,19
Raramente	9,30	7,98	10,22	10,75	4,51	5,4	4,76	5,65	15,52	12,44	15,76	14,93
Às vezes	13,04	12,44	13,79	15,48	16,21	19,95	16,22	19,67	33,30	35,92	32,31	31,69
Frequentemente	6,13	12,68	7,97	9,65	34,78	40,38	33,31	34,07	28,19	28,4	28,19	31,88
Sempre	3,64	10,33	4,18	8,56	43,53	33,33	45,10	40,07	17,18	20,66	18,98	19,31
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Faz passeios culturais (cinema, teatro)				Sai para se divertir com familiares e/ou amigos				Realiza cursos/prática hobbies			
	PC	PCI	PM	CBM	PC	PCI	PM	CBM	PC	PCI	PM	CBM
Nunca	10,32	4,69	10,49	6,38	2,95	0,7	2,30	1,64	14,65	8,22	12,79	8,01
Raramente	30,49	27,7	31,04	28,23	18,93	17,14	21,19	17,85	20,50	19,01	24,13	23,32
Às vezes	38,88	43,43	41,22	40,8	43,25	46,01	46,56	42,62	32,20	34,74	32,56	32,97
Frequentemente	15,66	17,61	13,28	18,94	26,26	27,23	21,61	30,24	22,06	29,34	20,82	25,87
Sempre	4,65	6,57	3,97	5,65	8,61	8,92	8,34	7,65	10,59	8,69	9,70	9,83
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Procura ficar sozinha				Lê, vê filmes em casa				Descansa			
	PC	PCI	PM	CBM	PC	PCI	PM	CBM	PC	PCI	PM	CBM
Nunca	16,44	16,2	19,31	21,5	1,20	0,94	1,76	1,46	1,01	0,47	1,27	0,73
Raramente	26,26	29,11	28,52	30,05	10,00	7,28	12,73	13,11	12,99	12,44	14,10	13,84
Às vezes	39,61	41,08	36,53	35,16	32,61	37,32	38,38	31,88	47,54	50,47	46,62	43,54
Frequentemente	13,59	10,09	11,64	10,38	38,74	39,2	33,80	38,8	28,97	28,17	28,55	31,51
Sempre	4,10	3,52	4,00	2,91	17,46	15,26	13,34	14,75	9,49	8,45	9,46	10,38
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

D.4 SAÚDE FÍSICA E MENTAL: ADOECIMENTO E TRABALHO

Os cuidados com a saúde do profissional incluem não apenas as ações preventivas – campanhas, programas, etc. – mas também consistem em dar condições adequadas para que possam desempenhar suas atividades profissionais. As escrivãs de polícia que contribuíram para esta pesquisa, por exemplo, queixam-se da falta de mobiliário adequado e da inexistência de uma rotina que respeite a atividade repetitiva de quem faz a digitação dos registros policiais, com a inclusão de pausas para relaxamento e alongamento muscular. As condições insalubres vão além do mobiliário e referem também à poeira, umidade, presença de animais e insetos, falta de higiene nas instalações. Além da falta de equipamento de proteção individual adequado ergonomicamente e alojamentos para descanso, como anteriormente descrito. Problemas relacionados às instalações afetam a todas as profissionais, assim como a falta de pessoal e a sobrecarga de trabalho. Os plantões extenuantes e falta de rotina provocada pelas escalas de sobreaviso são também relatados como causas de adoecimento e problemas relacionados ao sono.

As peritas criminais/policiais acrescentam a essa rotina as horas extras e a pressão da chefia para a elaboração de laudos em tempos reduzidos. A precariedade material é agravada pelas tensões que minam as relações entre profissionais, levando ao desgaste emocional e problemas de saúde mental. Isso tudo pode levar à perda de qualidade de vida e aos problemas de adoecimento que apresentam de forma cumulativa.



“... pois estou há doze anos sem tirar férias, já tenho três licenças prêmio para tirar, acho que já dei tudo de mim para a instituição. O que me mantém de pé é saber que ainda posso ajudar o próximo que nem conheço e às vezes nem sei seu nome, isso é que é mais importante.” (perita criminal, RJ)

O quadro de adoecimentos é extenso. São dores físicas e emocionais que se somam e fazem com que as profissionais sofram ainda mais com a falta de apoio institucional para seu tratamento e recuperação. Afirmam que muitas vezes precisam pagar planos de saúde particular para ter acesso mais rápido aos médicos e tratamento, pois o atendimento público é também muito precário e muitas vezes demorado até conseguir uma consulta médica.

Há uma percepção clara e generalizada sobre a relação existente entre o quadro de adoecimento que as policiais, peritas e bombeiras apresentam e as condições de sua atividade profissional



“Acredito que a enxaqueca possa estar relacionado à forma de trabalho, pois muitas vezes nos alimentamos mal, correndo, sem muitas escolhas de local, haja vista o tempo ser curto, impossibilitando almoçar em casa com a família. Depois as condições das cadeiras e poltronas da Delegacia nos proporcionam uma má postura, vindo causar dores musculares e na coluna”. (Escrivã de Polícia, PB)

Quando se observam os comentários sobre as relações que estabelecem entre a atividade profissional e as doenças que desenvolveram nos últimos anos, as respostas afirmativas tornam mais evidentes as nuances que caracterizam a atividade da perícia técnica, com atividade externa, exposição a substâncias tóxicas, e o contato próximo com a morte e as vítimas.



“Sim. A pressão interna e externa, também psicológica, para realização de um bom trabalho, útil à sociedade, face à falta de estrutura de trabalho: falta de isolamento e preservação dos locais de crime, frequentes descaracterizações dos locais de crime, instalações físicas do instituto de criminalística e das seções regionais de perícia inadequadas, falta de equipamentos e de sua manutenção, gestão inadequada dos superiores, falta de valorização profissional, falta de educação continuada fizeram com que eu adoecesse física e psicologicamente”. (perita criminal, MG)



“O fato de carregar grande quantidade de peso (cadáveres), por longas distâncias, em situações precárias (floresta, área alagada, barranco), sem os materiais necessários e muitas vezes sem o apoio do corpo de bombeiros, aliado ao fato de realizar longas e exaustivas viagens pelo Estado inteiro na remoção de cadáveres (por mais de 12 horas sentada na mesma posição), em viaturas sucateadas e sem o mínimo conforto, intensificaram e aceleraram o agravamento das varizes em membros inferiores, resultando na retirada das safenas e surgimento da hipertensão arterial.” (Perícia Criminal/Outros, RR)

Na tabela abaixo se encontram os principais tipos de problemas relacionados à saúde e que foram relatados pelas mulheres que contribuíram com a pesquisa. A pergunta referia-se aos problemas de saúde que tiveram manifestação nos 12 meses anteriores à pesquisa. Para cada ISP foram apresentados dois resultados: na coluna da esquerda o percentual sobre o total de respostas obtidas. Na coluna da direita o mesmo total de respostas foi tratado de forma percentual sobre o total de questionários preenchidos para cada ISP. Assim, nessa segunda coluna a frequência se refere ao percentual de mulheres que declararam ter determinado problema.

Chama a atenção o pequeno percentual de mulheres que declarou não ter apresentado nenhum problema de saúde nos últimos 12 meses: são 5,57% de policiais civis, 7,04% de peritas criminais/policiais, 5,46% de policiais militares e 5,28% de bombeiras militares. Se forem computadas aquelas que não apresentaram nenhum problema de saúde com aquelas que não lembram ou não desejaram responder a essa pergunta, somam aproximadamente 1/3 das 6.445 mulheres que participaram dessa pesquisa quantitativa. Outras 70% apresentaram pelo menos um problema de saúde no decorrer dos 12 meses anteriores.

Observa-se na tabela que problemas de fundo emocional, como Ansiedade e Depressão são compartilhados por um elevado percentual de mulheres: em média 70% delas desenvolveram algum sintoma de ansiedade. Excetuando as policiais civis, entre as quais 12, 67% apresentam sintomas de depressão, nas outras ISP os percentuais giram em torno de 25%.

Por ISP tem-se que, além da ansiedade (72,5%), as profissionais são mais afetadas por problemas de sono (49,5%) problemas musculares (35,4%) e problemas estomacais/gastrointestinais (31,4%). As peritas criminais/policiais apresentam um rol de problemas de saúde maior e mais disseminado: além da ansiedade (71,1%), aumento de peso foi noticiado por 48,4%, problema que pode estar também associado ao colesterol (20,66%), hipertensão (12,68%) e problemas endocrinológicos (13,85%). Apresentam também problemas de sono (48,12%), problemas musculares/ortopédicos (34,98%) e circulatórios (30,75%).

Entre as policiais militares o quadro de problemas difere apenas pela maior presença de quadros de enxaqueca/cefaleia (50,89%), problemas ginecológicos (29,65%) e problemas urinários (26,46%), quadro que se repete entre bombeiras militares, com percentuais muito semelhantes para esses problemas de saúde. Como visto anteriormente, as profissionais estabelecem conexões entre esse problemas e suas condições de trabalho, cuja precariedade e dificuldades foram descritas nas páginas anteriores.

1

2

3

4

5

6

7

8

Tabela 11 – Distribuição segundo problemas de saúde apresentados nos últimos 12 meses por ISP. Total por ISP. % sobre o total de respostas e % sobre o total de questionários preenchidos. (%)

	PC		PCI		PM		CBM	
	% sobre respostas	% sobre questionários						
Nenhum problema de saúde nos últimos 12 meses	1,39	5,57	1,49	7,04	1,11	5,46	1,14	5,28
Ansiedade	18,12	72,55	15,01	71,12	14,86	73,02	15,55	71,77
Anorexia/Bulimia	0,15	0,60	0,45	2,11	0,48	2,33	0,43	2,00
Câncer	0,20	0,78	0,3	1,41	0,20	1,00	0,28	1,28
Colesterol alto/Alteração de Triglicerídeos	2,63	10,55	4,36	20,66	3,46	17,01	2,96	13,66
Depressão	3,16	12,67	5,35	25,35	5,05	24,83	5,49	25,32
Diabetes	0,30	1,20	0,5	2,35	0,27	1,33	0,08	0,36
Enxaqueca/Cefaléia	6,56	26,26	10,05	47,65	10,36	50,89	11,25	51,91
Hipertensão	1,85	7,42	2,67	12,68	1,87	9,18	1,78	8,20
Aumento de peso	6,17	24,69	10,2	48,36	9,80	48,14	9,32	42,99
Problemas circulatórios	4,91	19,67	6,49	30,75	7,18	35,28	7,11	32,79
Problemas de sono	12,36	49,52	10,15	48,12	9,48	46,59	9,08	41,89
Problemas dermatológicos	6,40	25,61	4,31	20,42	5,38	26,43	5,92	27,32
Problemas endocrinológicos	3,42	13,68	2,92	13,85	2,09	10,25	2,13	9,84
Problemas estomacais /gastrointestinais	7,78	31,14	5,94	28,17	5,92	29,10	5,53	25,50
Problemas ginecológicos	5,15	20,64	4,31	20,42	6,03	29,65	5,84	26,96
Problemas urinários	4,80	19,21	3,81	18,07	5,39	26,46	4,82	22,22
Problemas musculares /ortopédicos	8,93	35,74	7,38	34,98	6,59	32,4	6,51	30,05
Problemas respiratórios	3,37	13,50	2,48	11,74	2,74	13,46	3,16	14,57
Síndrome do Pânico	1,44	5,76	0,79	3,76	0,99	4,88	0,39	1,82
Não lembra	0,06	0,23	0	0	0,19	0,91	0,16	0,73
Não deseja responder	0,08	3,91	0	0	0,11	0,55	0,24	1,09
Outros	0,79	3,18	1,04	4,93	0,45	2,21	0,83	3,83
Total	(8694*) 100%	2171	(2019*) 100%	426	(16210*) 100%	3299	(2533*) 100%	549

* a pergunta era múltipla escolha e o total de respostas encontra-se na última linha, em números absolutos, entre parênteses.

D.5 SAÚDE FÍSICA E MENTAL: PREVENÇÃO

O quadro de adoecimento apresentado pelas policiais, peritas e bombeiras é agravado pela falta de cuidados preventivos como a atividade física regular e alimentação saudável, por exemplo. Os cuidados regulares parecem se concentrar na realização de exames preventivos de câncer de mama e útero, bem como a visita anual ao ginecologista.

Tabela 12 – Distribuição segundo os cuidados preventivos realizados e sua frequência, por ISP. Total por ISP (% - múltipla escolha)*

	Check-up regular	Consulta anual dentista	Consulta anual ginecologista	Exames anuais câncer de mama	Exames anuais câncer de útero	Atividade física regular	Alimentação saudável
Polícia Civil							
Nunca	8,3	3,6	2,2	21,2	6,5	15,0	3,7
Raramente	17,4	15,8	7,6	11,2	8,8	25,2	12,3
Às vezes	28,3	22,7	14,1	13,2	11,8	27,2	32,8
Frequentemente	24,5	26,6	26,5	20,3	24,6	18,0	32,0
Sempre	21,6	31,3	49,6	34,1	48,3	14,7	19,3
Polícia científica							
Nunca	7,04	3,76	1,17	21,36	3,52	13,15	3,29
Raramente	17,37	15,73	6,1	9,86	7,75	23,47	9,39
Às vezes	28,17	21,6	16,67	15,73	15,96	21,13	30,99
Frequentemente	26,53	23,94	26,06	22,77	26,29	23	36,15
Sempre	20,89	34,97	50	30,28	46,48	19,25	20,18
Polícia Militar							
Nunca	8,28	3,88	4,67	31,62	10,58	9,58	3,76
Raramente	19,43	14,1	7,43	12,12	8,37	24,07	15,16
Às vezes	26,86	22,07	14,31	13,28	12,25	31,62	39,07
Frequentemente	22,83	25,01	25,34	16,22	22,46	20,01	27,25
Sempre	22,61	34,95	48,26	26,77	46,35	14,73	14,76
Bombeiros Militares							
Nunca	55,56	4,19	3,46	31,51	8,01	7,1	3,1
Raramente	10,75	14,93	5,46	13,66	6,92	15,67	11,3
Às vezes	15,48	21,86	13,3	12,39	11,3	26,96	30,78
Frequentemente	9,65	27,14	29,51	17,49	26,96	27,5	34,24
Sempre	8,56	31,88	48,27	24,95	46,81	22,77	20,58

* % sobre o total de respostas

1

2

3

4

5

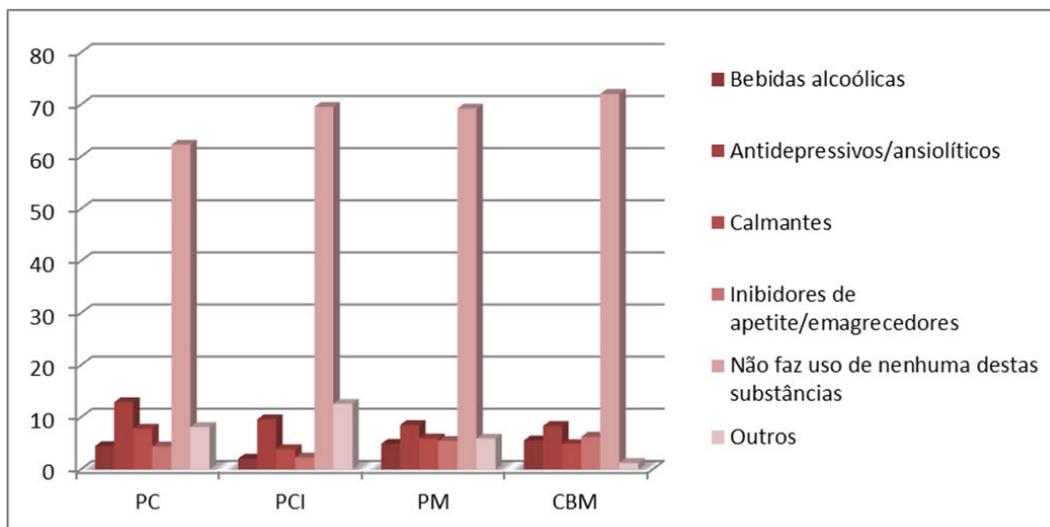
6

7

8

D.6 USO DE MEDICAMENTOS E OUTRAS SUBSTÂNCIAS

Gráfico 36 – Distribuição segundo o uso de medicamentos e substâncias por ISP. Total por ISP (% - múltipla escolha)*



* % sobre o total de respostas

Indagadas sobre algumas substâncias cujo uso contínuo pode também provocar dependência e outros transtornos, a maior parte declarou não fazer uso de nenhuma das alternativas apresentadas. Entre os medicamentos que são de uso contínuo, foram mencionados os antidepressivos/ansiolíticos, sendo que algumas profissionais responderam que fazem uso de medicação similar da medicina alternativa – fitoterápicos e homeopatas. Particularmente entre bombeiras militares houve menção aos anti-inflamatórios e analgésicos, cujo uso sem controle médico pode também levar à dependência.

5

Considerações Finais



“Quando entramos em nossa Instituição ouvimos muito que o ‘policial não tem sexo’”.
(Investigadora de Polícia, ES)

Já se vão mais de cinquenta anos desde o ingresso das primeiras mulheres nas forças públicas estaduais de segurança e, no entanto, as mulheres permanecem invisibilizadas, sem reconhecimento de sua capacidade para desempenho das funções a que concorrem através de concursos públicos – da mesma forma que seus colegas do sexo masculino. A ausência de espaços adequados e equipamentos é uma face do problema. Outra face é a negação de direitos, como por exemplo, o direito a licença maternidade. A discriminação com base em gênero e a tolerância com práticas misóginas fazem com que as corporações assumam um comportamento retrógrado numa sociedade que permanentemente tem pautado a igualdade de gênero em todas as instâncias de poder.

O planejamento dessa pesquisa partiu de uma pesquisa bibliográfica. São poucos os estudos dedicados ao tema com dois ou três trabalhos de referência (Soares e Musumeci, 2005, Calazans, 2005 e Sadek, 2003 especialmente), pesquisas que contribuíram para ‘levantar o véu’ em torno da presença feminina nas polícias militares e civis. Colocam questões relevantes ao campo de estudo sobre mulheres, mas não dialogam diretamente com as teorias de gênero que definiram a constituição do campo de pesquisa sobre mulheres, principalmente sobre a violência baseada em gênero e as respostas da segurança pública e justiça criminal – esse sim um campo de pesquisa bastante amplo e consolidado no país. Durante a pesquisa bibliográfica foi possível identificar a influência desses três trabalhos na recente e ainda tímida produção acadêmica que vem se realizando. Constatou-se na fase de revisão bibliográfica que há um aumento de interesse entre as próprias profissionais na realização de estudos sobre o tema, refletindo-se em maior produção de monografias e ‘trabalhos de conclusão de curso (tcc)’ nos cursos de especialização e pós graduação.

As entrevistas e grupos de discussão forneceram material empírico relevante para o estudo. Permitiram conhecer experiências, opiniões, sobretudo, permitiram identificar temas que fazem parte do cotidiano das instituições e não recebem nenhuma atenção dos superiores hierárquicos e gestores de políticas institucionais. O material produzido serviu para a reflexão e para a definição da última etapa do trabalho, a pesquisa quantitativa. O questionário disponibilizado para as mulheres não teve nenhuma pretensão além de fazer um retrato dessas

profissionais. E cumpriu seu objetivo, mesmo não alcançando uma amostra estatisticamente representativa das categorias profissionais incluídas nesse projeto.

Depois de percorrer esse caminho, descrever e analisar o conjunto de resultados da pesquisa quantitativa, pode-se dizer que a grande contribuição desse trabalho foi dar voz às mulheres. Para além das respostas objetivas registradas nas perguntas, as mulheres ofereceram também comentários de grande riqueza. São queixas, exemplos, denúncias e, especialmente agradecimentos porque reconheceram na pesquisa a primeira vez que ganharam visibilidade para as políticas públicas de segurança. Expressaram também dúvidas e questionamentos sobre os usos que serão dados aos resultados, se tudo isso finalmente resultará em mudanças e benefícios para o cotidiano de seu trabalho.

Mas assim como a bibliografia de referência, esse relatório ‘levanta o véu’ e deixa entrever um pouco dos problemas que são vivenciados por essas mulheres nas policiais civis, militares, institutos de perícias e polícias científicas e nos bombeiros militares. A seguir alguns comentários adicionais são feitos à guisa de conclusão.

* Um diferencial dessa pesquisa é, sem dúvida, sua abrangência. Todas as etapas da pesquisa empírica - entrevistas individuais, grupos de discussão e na pesquisa quantitativa – foram orientadas pela preocupação em ouvir mulheres das diferentes Unidades da Federação, das capitais e dos municípios do interior. Os resultados obtidos refletem esse contexto e seus contrastes.

* Durante a pesquisa mostrou-se difícil separar a experiência das mulheres das experiências dos homens nessas instituições. Afinal, a precariedade material, a falta de condições de trabalho, a escassez de recursos humanos são fatores que afetam a todos, indiscriminadamente. E muitas mulheres colocaram isso em questão. Quando falam da inadequação do tecido usado no fardamento queixam-se por si e pelos colegas homens. O mesmo ocorre quando tratam dos equipamentos de proteção individual – falta de coletes a prova de balas, coletes com data de validade vencida, sem higienização - dos plantões extenuantes. Esses são problemas que afetam a todos os profissionais, homens e mulheres, das quatro instituições.

* A experiência de ser ‘mulher nas instituições de segurança pública’ emergiu mais fortemente por outros aspectos. A dupla jornada de trabalho – na instituição e nos cuidados com a casa e a família, por exemplo. Nessas situações, os plantões tornam-se um problema a mais. Sem a rotina pré-estabelecida, com jornadas de trabalho no período noturno, finais de semana e feriados, faz com que a atividade profissional seja muito mais difícil para as mulheres que para os homens. A consequência mais evidente é a falta de tempo para os cuidados com a própria saúde física e mental – como visto pelo quadro de adoecimentos e a falta

de cuidados preventivos. Esse é um dos resultados da pesquisa sobre os quais se deverá colocar mais atenção.

* Com relação a direitos, a principal demanda se refere à aposentadoria aos 25 anos de trabalho. Essa já é realidade em algumas unidades da federação, mas não para todas as instituições. Falam também sobre a licença maternidade, um direito cujo exercício muitas vezes repercute em punições como a transferência de local de trabalho, ou mudanças na escala. Tudo feito de forma arbitrária, dependendo da forma como o chefe imediato reage a ter mulheres em sua equipe. Situações assim são possíveis porque inexistem políticas institucionais que orientem a reintegração das mulheres logo após as licenças. Mais um sintoma que essas instituições admitiram as mulheres aos seus quadros, mas não investiram em mudanças para que elas possam estar ali de forma plena, como cidadãs e profissionais que são.

* Outras denúncias também foram registradas com relação ao período gestacional. Nas polícias militares e bombeiros, as mulheres gestantes são retiradas do trabalho de ‘rua’ e colocadas em atividades internas – operacionais ou administrativas. Essa parece ser a regra em todo o país. Se isso as preserva fisicamente, o trabalho interno não impede que estejam submetidas a todo tipo de comentário e discriminação.

* A discriminação baseada em gênero é reconhecida como um problema nas relações profissionais. Mas não se trata de uma percepção compartilhada por todas e da mesma maneira. Situações semelhantes são descritas como ‘cotidianas’ e ‘piadinhas de mau gosto’ ou como ‘comportamento misógino’. A percepção é mais clara quando tratam das oportunidades de trabalho, de diferenças nas oportunidades de promoção ou ganhos salariais. Nesses casos formulam um discurso baseado em diferenças de gênero e demandam o direito à igualdade.

* Se a desigualdade de gênero é reconhecida por algumas profissionais que contribuíram com a pesquisa, as desigualdades de raça/cor da pele e de orientação sexual não apareceram como tema de questionamento nessa pesquisa. Mesmo entre policiais militares e bombeiras onde a presença de mulheres negras e pardas é significativa.

* O assédio moral e o assédio sexual são descritos como comportamentos comuns e disseminados nos quartéis e delegacias de polícia. Muitas dizem lidar com a situação apenas ignorando o que se passa. Os danos para a saúde física e mental não são avaliados, mas podem ser devastadores. Casos de suicídio não são incomuns, mas são ocultados e tratados como problemas da ‘vida particular’ da vítima.

* Da mesma forma, ainda são poucas as ISP que oferecem programas de atendimento psicológico e acompanhamento psicoterapêutico para seus

1

2

3

4

5

6

7

8

profissionais no caso de problemas como a violência doméstica, dependência química pela (o)s profissionais e seus familiares, alcoolismo e os quadros de depressão, ansiedade e síndrome do pânico.

* A literatura consultada descreve que a entrada das mulheres nas Instituições de Segurança Pública, e particularmente nas forças policiais, teve como objetivo melhorar a relação das instituições com a sociedade. Afastar a imagem de truculência, corrupção e abusos que acompanham a história dessas instituições constituiria o efeito esperado dessa presença feminina nos quadros policiais. Para isso, as mulheres deveriam estar em contato com o público, especialmente com aquele público que necessita de assistência e proteção, os vulneráveis, como as mulheres, crianças e idosos. No decorrer dos anos, ainda que timidamente, o número de mulheres vem crescendo nas Instituições de Segurança Pública. Nas Polícias Militares e Bombeiros Militares o ingresso ainda é controlado por cotas em vários estados brasileiros, o que faz com que a entrada de mulheres seja reduzida e os quadros femininos se ampliem lentamente. Além disso, as cotas aplicadas para os cursos de formação de oficiais também criam barreiras para que essas mulheres possam acender aos postos mais elevados da hierarquia. Como visto, não há consenso entre as mulheres profissionais sobre a manutenção dessas cotas. Para algumas o ingresso maciço de mulheres poderia prejudicar a realização de algumas atividades – principalmente aquelas que exigem força física. Nas Polícias Cíveis e nas Instituições de Perícia Criminal e Polícia Científica não existem restrições formais ao ingresso de mulheres, e os quadros femininos são maiores que aqueles existentes nas instituições militarizadas. Mas não significa que não encontram também obstáculos no desenvolvimento de suas carreiras, o chamado “teto de vidro”, também descrito na literatura.

* Ainda que sua participação esteja restrita a determinados postos e funções e, principalmente dedicadas a determinadas tarefas identificadas como mais próprias da natureza feminina, aquela imagem inicial parece estar se diluindo. Várias estão exercendo a função de comando e até direção geral das instituições. Outras estão rompendo barreiras e realizando tarefas ‘masculinas’ como dirigir viaturas, fazer transporte de presos, dirigir caminhão, são alguns exemplos. Porém, é inegável que ainda são poucas que ocupam esses postos.

* Ao final dessa pesquisa, a conclusão a que se chega é que as instituições não se preocuparam em incorporar mudanças às suas políticas e estruturas para a inserção das mulheres e dessa forma não aproveitaram seu potencial de trabalho e capacidade crítica. Ao contrário, as mulheres são permanentemente pressionadas para se adequarem aos padrões institucionais refratários à igualdade de gênero.

Para contribuir com essa mudança, a seguir encontram-se algumas recomendações que poderão partir dos resultados obtidos nesse primeiro retrato sobre a presença das mulheres nas instituições de segurança pública e avançar no sentido da transversalização de gênero nas políticas e estruturas institucionais.

6

Recomendações

As recomendações a seguir referem-se principalmente à necessidade de realizar novas investigações sobre o perfil das mulheres profissionais da segurança pública, suas condições de trabalho e valorização profissional visando promover o respeito à dignidade, saúde e segurança das profissionais.

↗ Incorporar nos módulos da pesquisa Perfil das Instituições de Segurança Pública, informações desagregadas por sexo dos efetivos policiais/profissionais.

↗ Promover um censo institucional sobre a presença de mulheres nas ISP incluindo as Guardas Municipais e abrangendo todos os setores: operacional, técnico e administrativo.

↗ Realizar visitas técnicas aos estados visando conhecer as reais condições de funcionamento das instalações para uso de mulheres nas ISP.

↗ Realizar pesquisa sobre as condições de trabalho impostas para mulheres gestantes e eventuais excessos no tratamento dispensado a essas profissionais, inclusive no período pós-licença, de retorno ao trabalho.

↗ Promover um diagnóstico junto às ISP quanto à existência de programas direcionados à saúde da mulher e qualidade de vida dessas profissionais, sobretudo no que se refere às condições da atividade operacional.

 Promover um estudo técnico sobre a viabilidade de convênio/parceira com a Central de Atendimento a Mulher e a Ouvidoria da SPM para atendimento de casos de Assédio Sexual e Assédio Moral sofrido por mulheres profissionais de segurança pública, incluindo módulo de treinamento das atendentes da Central, visando o melhor atendimento e adequação dos encaminhamentos.

 Fomentar a discussão, através da realização de grupos de trabalho e discussão, para a elaboração de Normas Técnicas de Referência para a construção e adequação de espaços e instalações adequadas para recepcionar e alojar mulheres em quartéis, batalhões e delegacias de polícia e demais órgãos das ISP em que as mulheres estejam atuando, especialmente com relação a alojamentos/áreas de descanso, banheiros, áreas de amamentação e creches.

 Fomentar junto às autoridades e responsáveis a realização de campanhas, produção de material didático e programas de atendimento e orientação para o enfrentamento da discriminação baseada no gênero, raça e orientação sexual, assédio moral e assédio sexual no interior das ISP. Fomentar junto às autoridades a criação de regulamentos e protocolos para atendimento e encaminhamento dessas denúncias.

 Fomentar a discussão sobre a criação de setores internos às Polícias Civis, Científicas e Comandos Militares, de coordenadorias responsáveis pelo desenvolvimento de políticas de gênero para as mulheres para promover a transversalização de gênero nas políticas institucionais, visando não apenas a promoção da igualdade entre homens e mulheres no acesso à carreira e desenvolvimento profissional, mas a melhoria do serviço público mediante a adequada aplicação das habilidades e capacidades dos profissionais nos diferentes setores em que se inserem.

7

Referências Bibliográficas

- Calazans, Márcia Esteves de. **A constituição de mulheres em policiais: um estudo sobre policiais femininas na Brigada Militar do Rio Grande do Sul. Instituto de Psicologia.** PPG Psicologia Social e Institucional. UFRGS. Dissertação de Mestrado. Porto Alegre, 2003. 128 páginas. Disponível em: <http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/2940>. Acesso em 03/09/2011
- Donadio, Marcela. **La mujer en las instituciones armadas y policiales** : resolución 1325 y operaciones de paz en América Latina. 2009. Buenos Aires: RESDAL -Red de Seguridad y Defensa de América Latina. 1ª. Edição. 256 p.
- Listgarten, Silvia Caroline. **Diagnóstico Identitário da Policial Militar Feminina na Polícia Militar de Minas Gerais.** Curso Superior de Administração Pública. Escola de Governo da Fundação João Pinheiro. Belo Horizonte. 2002. 151 páginas. Disponível em: <http://www.eg.fjp.mg.gov.br/index.php/publicacoes/catalogo-de-monografias-do-csap/117-HYPERLINK> “<http://www.eg.fjp.mg.gov.br/index.php/publicacoes/catalogo-de-monografias-do-csap/117-%20%20%20monografias-apresentadas-em-2002/1105-diagnostico-identitario-da-policial-militar-feminina-na-policia-militar-de-minas-gerais>” monografias-apresentadas-em-2002/1105-diagnostico-identitario-da-policial-militar-feminina-na-policia-militar-de-minas-gerais Acesso em 12/09/2011
- Minayo , Maria Cecília de Souza . **Impacto das atividades profissionais na saúde física e mental dos policiais civis e militares do Rio de Janeiro (RJ, Brasil).** Revista Ciência & Saúde Coletiva, 16(4):2199-2209, 2011 Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/csc/v16n4/v16n4a19.pdf>. Acesso em: 12/09/2011
- Minayo, Maria Cecília de Souza e SOUZA, Edinilsa Ramos de. **Missão Investigar. Entre o ideal e a realidade de ser policial.** Ed. Garamond. Rio de Janeiro.2003.352 pag.
- Observe – **Observatório da Lei Maria da Penha. Condições para aplicação da Lei 11.340/2006 (Lei Maria da Penha) nas Delegacias Especializadas de Atendimento à Mulher (DEAMS) e nos Juizados de Violência Doméstica e Familiar nas capitais e no Distrito Federal.** Salvador: Observe. Novembro de 2010. 233 pag.

Pasinato, Wânia. **Monitoramento de Políticas e do Pacto Nacional de Enfrentamento a Violência; fortalecimento da capacidade para planejamento estratégico na gestão.** 1º Curso sobre Violência contra a Mulher e Gestão Pública. 13 a 17 de setembro de 2009. Brasília – DF (paper não publicado)

Sadek, Maria Teresa **“Delegada: Doutora e Policial”** in Sadek, Maria Teresa (org). Delegados de Polícia. São Paulo: Editora Sumaré. 2003. 228 pag.

Scott, Joan. **Gênero: “uma categoria útil para a análise histórica”.** Tradução de Cristine Rufino Dabat. Recife: SOS-Corpo. (mimeo)

SENASP - RELATÓRIO DESCRITIVO PERFIL DAS INSTITUIÇÕES DE SEGURANÇA PÚBLICA. **Perfil das Instituições Estaduais de Segurança Pública.** Corpos de Bombeiros Militares (2004/2007). Polícias Civis (2004/2007). Polícias Militares (2004/2007). Ministério da Justiça – SENASP. Setembro / 2010. 113 páginas

Soares, Bárbara Musumeci e Leonarda MUSUMECI. **Mulheres Policiais. Presença feminina na Polícia Militar do Rio de Janeiro.** CESEC/ Ed. Civilização Brasileira. Rio de Janeiro, 2005. 307 páginas

Soares, Luiz Eduardo, Marcos ROLIM e Silvia RAMOS. **O que pensam os profissionais da segurança pública, no Brasil.** Ministério da Justiça – SENASP. Agosto de 2009. 105 páginas

8

Anexo I

*Bibliografia Anotada sobre
Mulheres nas Instituições de Segurança Pública***A) PAPERS E ARTIGOS**

Formato	Paper
Autora(es)	Emanuel Bruno LOPES Glaucéria Mota BRASIL
Título	Mulheres na Polícia: demarcação dos espaços de comando e relações assimétricas de poder.
Resumo	Trata-se de um paper apresentado em Congresso. O texto analisa a presença de mulheres na polícia civil do Ceará, particularmente de delegadas de polícia, sua participação nas diferentes delegacias e instâncias desta instituição e a reprodução de estruturas de divisão de trabalho com base no gênero. Conclui que as mulheres são mantidas em funções administrativas-burocráticas e são excluídas das 'atividades fim' da polícia, como os trabalhos de investigação e policiamento. Apresenta uma abordagem histórica sobre a inserção de mulheres nesta instituição policial. O trabalho condensa alguns dos resultados da pesquisa "A face feminina da polícia civil: inserção das mulheres no sistema de segurança pública do Ceará" (CNPq, 2003-2005). Os resultados integrais foram publicados em A face feminina da polícia civil, organizado por Mota BRASIL (2008).
Observação	Paper apresentado no Seminário Internacional Fazendo Gênero 9. Diásporas, Diversidades, Deslocamentos. 23 a 26 de agosto de 2010. 11 páginas. Disponível em: http://www.fazendogenero.ufsc.br/9/resources/anais/1278296763_ARQUIVO_ndogeneroartigoCompleto.pdf Acesso em: 03/09/2011

Formato	Paper
Autora(es)	Diva Maria Oliveira MAINARDI
Título	As mulheres da Polícia Militar de Mato Grosso e o uso ilegal da força: reflexos do referencial masculino na educação informal
Resumo	Polícia Militar, Mato Grosso. Pesquisa qualitativa com mulheres policiais militares egressas do Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Praças entre 2000-2006.
Observação	Disponível em: http://www.abrapso.org.br/siteprincipal/anexos/AnaisXIVENA/conteudo/pdf/trab_completo_152.pdf Acesso em 03/09/2011

Formato	Artigo
Autora(es)	Alexandre Reis ROSA; Mozar José de BRITO; Flávio Monteiro de OLIVEIRA
Título	Os Sentidos da Violência nas Organizações: Uma Análise Construcionista da História de Vida de uma Policial Militar
Resumo	Polícia Militar, Minas Gerais. Através da história da vida de uma policial militar (praça) os autores analisam os sentidos que são atribuídos por ela à violência a que foi submetida durante sua trajetória profissional na PMMG.
Observação	Revista Eletrônica Gestão e Sociedade Edição 1 de 2007-08-01. CEPEAD Disponível em: http://www.face.ufmg.br/revista/index.php/gestaoesociedade/article/viewFile/547/526 . Acesso em 03/09/2011

Formato	Artigo
Autora(es)	Gelson LOYOLA
Título	As Mulheres no Quadro Combatente da PMES: 25 anos de Participação
Resumo	Polícia Militar do Rio Grande do Sul. O artigo analisa a participação de mulheres nas polícias brasileiras a partir da ausência de políticas oficiais para esta inserção e nos modelos de estruturação institucional, cultura policial e as relações entre polícia e sociedade - considerando o controle externo da polícia.
Observação	Disponível em: http://www.sociologiajuridica.net.br/lista-de-publicacoes-de-artigos-e-textos/51-policia-e-genero-/104-policia-e-genero-no-contexto-das-reformas-policiais Acesso em 03/09/2011

Formato	Artigo
Autora(es)	Márcia Esteves de CALAZANS
Título	Mulheres no policiamento ostensivo e a perspectiva de uma segurança cidadã
Resumo	Polícia Militar do Rio Grande do Sul. Estudo empírico sobre o processo de inserção das mulheres nesta instituição policial e como a violência, presente na cultura institucional desta polícia, funciona como um dispositivo estratégico que transforma as mulheres em policiais militares.
Observação	Revista SÃO PAULO EM PERSPECTIVA, 18(1): 142-150, 2004 Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/spp/v18n1/22236.pdf . Acesso em: 03/09/2011

B) DISSERTAÇÕES, TESES E MONOGRAFIAS

Formato	Dissertação
Autora(es)	Jaqueline Siqueira do SACRAMENTO
Título	Mulheres na Polícia: demarcação dos espaços de comando e relações assimétricas de poder.
Resumo	Polícia e Gênero: percepções de delegados e delegadas da Polícia Civil do Rio Grande do Sul acerca da mulher policial.
Observação	IFCH/PPGSociologia - UFRGS. Dissertação de Mestrado. 2007. 130 páginas Disponível em: http://biblioteca.universia.net/html_bura/ficha/params/title/policia-g%C3%AAnero-percep%C3%A7%C3%B5es-delegados-delegadas-da-policia-civil-do-rio/id/38565117.html . Acesso em: 03/09/2011

Formato	Dissertação
Autora(es)	Maria Natália Barboza da SILVEIRA
Título	As Delegadas de Polícia de São Paulo: profissão e gênero
Resumo	Polícia Civil, São Paulo. Entrevistas com delegadas e delegados de polícia na cidade de São Paulo. A pesquisa tem dois focos de análise: uma análise quantitativa sobre a presença de mulheres na PC paulista e, em segundo lugar, uma análise sobre as Delegacias da Mulher enquanto segmento que funciona como 'reserva de mercado' para as mulheres policiais, contribuindo para a subalternização das profissionais na instituição.
Observação	CECH/PPGSociologia.UFSCar. Dissertação de Mestrado. São Carlos. 2009. 136 pag. Disponível em: http://www.btdt.ufscar.br/htdocs/tedeSimplificado//tde_busca/arquivo.php?codArquivo=2379 . Acesso em: 03/09/2011

Formato	Dissertação
Autora(es)	Genivaldo Silva das NEVES
Título	A presença da policial feminina com características afro-descendentes na Polícia Militar da Bahia.
Resumo	Polícia Militar, Bahia. Análise sobre a intersecção de gênero e raça/etnia na experiência de mulheres na Polícia Militar da Bahia
Observação	FFCH/PPG em Estudos Étnicos e Africanos – UFBA. Dissertação de Mestrado. Salvador, 2008, 109 páginas Disponível em: http://www.posafro.ufba.br/_ARQ/dissertacao_genivaldoneves.pdf . Acesso em 03/09/2011

1

2

3

4

5

6

7

8

Formato	Teses
Autora(es)	Mônica Carvalho Alves CAPELLE
Título	O trabalho feminino no policiamento operacional: subjetividade, relações de poder e gênero na Oitava Região da Polícia Militar de Minas Gerais
Resumo	Polícia Militar, Minas Gerais. Pesquisa qualitativa aplicada a 137 mulheres policiais militares do policiamento operacional da 8ª. Região da PMMG. Entrevistas semi-estruturadas, aplicação de questionários e pesquisa documental sobre a inserção de mulheres na corporação, observação não participante do cotidiano institucional.
Observação	CEPEAD – Centro de Pós-graduação e Pesquisa em Administração/ Doutorado em Administração – UFMG, Belo Horizonte. 2006. 378 páginas Disponível em: http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/bitstream/1843/EMLE-6W7HXL/1/monica_carvalho.pdf Acesso em 12/09/2011

Formato	Monografia
Autora(es)	Silvia Caroline LISTGARTEN
Título	Diagnóstico Identitário da Policial Militar Feminina na Polícia Militar de Minas Gerais
Resumo	Polícia Militar, Minas Gerais. Pesquisa sobre a construção da identidade das mulheres integradas aos batalhões da PM em Belo Horizonte. Pesquisa qualitativa baseada em depoimentos de policiais militares femininas de postos e patentes variadas, atuando em quadros administrativo, operacional e de saúde
Observação	Curso Superior de Administração Pública. Escola de Governo da Fundação João Pinheiro. Belo Horizonte. 2002. 151 páginas Disponível em: http://www.eg.fjp.mg.gov.br/index.php/publicacoes/catalogo-de-monografias-do-csap/117-monografias-apresentadas-em-2002/1105-diagnostico-identitario-da-policial-militar-HYPERLINK “ http://www.eg.fjp.mg.gov.br/index.php/publicacoes/catalogo-de-monografias-do-csap/117-monografias-apresentadas-em-2002/1105-diagnostico-identitario-da-policial-militar-feminina-na-policia-militar-de-minas-gerais ” feminina-na-policia-militar-de-minas-gerais Acesso em 12/09/2011

Formato	Dissertação
Autora(es)	Márcia Esteves de CALAZANS
Título	Diagnóstico Identitário da Policial Militar Feminina na Polícia Militar de Minas Gerais
Resumo	Polícia Militar, Rio Grande do Sul. O estudo analisa o processo de inserção feminina na Brigada Militar e como a violência presente na cultura dessa instituição atua como um dispositivo constituidor de mulheres em Policiais Militares, evocando as práticas arbitrárias no ofício de polícia.
Observação	Instituto de Psicologia. PPG Psicologia Social e Institucional. UFRGS. Dissertação de Mestrado. Porto Alegre, 2003. 128 páginas. Disponível em: http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/2940 . Acesso em 03/09/2011

C) LIVROS

Formato	Livro
Autora(es)	Glaucíria Mota BRASIL (org)
Título	A face feminina da polícia civil: gênero, hierarquia e poder.
Resumo	Polícia Civil. Ceará Resultados da pesquisa “A face feminina da polícia civil: inserção das mulheres no sistema de segurança pública do Ceará” (CNPq, 2003-2005)
Observação	Editora da Universidade Estadual do Ceará – EdUECE. 2008. 172 páginas. Disponível em: www.uece.br/politicasuece/index.php/arquivos/doc.../26-aHYPERLINK “ http://www.uece.br/politicasuece/index.php/arquivos/doc.../26-aface ” face . Acesso em: 30/09/2011

Formato	Livro
Autora(es)	Bárbara Musumeci SOARES e Leonarda MUSUMECI
Título	Mulheres Policiais. Presença feminina na Polícia Militar do Rio de Janeiro
Resumo	Polícia Militar. Rio de Janeiro Pesquisa sobre a presença de mulheres na PMRJ, com abordagem qualitativa, através de entrevistas realizadas com policiais e análise documental e bibliográfica
Observação	CESEC/ Ed. Civilização Brasileira. Rio de Janeiro, 2005. 307 páginas

Formato	Livro
Autora(es)	Maria Teresa SADEK(org)
Título	Delegados de Polícia
Resumo	Polícia Civil. Brasil. Pesquisa com Delegados e Delegadas de Polícia em 9 estados brasileiros. Abordagem qualitativa: survey. Dois capítulos são de interesse particular: Bonelli, Maria da Glória 'Perfil Social e de Carreira dos Delegados de Polícia' e Sadek, Maria Tereza 'Delegada: Doutora e Policial'
Observação	Ed. Sumaré, São Paulo. 2003. 228 páginas.

D) RELATÓRIOS DE PESQUISA (DOCUMENTOS SENASP)

Formato	Relatório
Autora(es)	Luiz Eduardo SOARES, Marcos ROLIM e Silvia RAMOS
Título	O que pensam os profissionais da segurança pública, no Brasil
Resumo	A pesquisa não aborda diferenças de gênero na experiência de policiais, exceto no perfil sócio-econômico e profissional. Apresenta o modelo de questionário utilizado na pesquisa
Observação	Ministério da Justiça – SENASP. Agosto de 2009. 105 páginas

Formato	Relatório
Autora(es)	
Título	RELATÓRIO DESCRITIVO PERFIL DAS INSTITUIÇÕES DE SEGURANÇA PÚBLICA Perfil das Instituições Estaduais de Segurança Pública Corpos de Bombeiros Militares (2004/2007) Polícias Civis (2004/2007) Polícias Militares (2004/2007)
Resumo	O relatório não analisa as diferenças de gênero na experiência de policiais, exceto no item de recursos humanos.
Observação	Ministério da Justiça – SENASP. Setembro / 2010. 113 páginas

Anexo II

Instrumentos de pesquisa on-line

Mulheres nas Instituições de Segurança Pública **POLÍCIA CIVIL²⁵**



PREZADA POLICIAL CIVIL,

A Secretaria Nacional de Segurança Pública - SENASP/MJ está realizando pesquisa sobre a presença de mulheres nas Instituições de Segurança Pública. Trata-se de uma iniciativa pioneira, que visa a elaboração de um perfil nacional das mulheres integrantes das Polícias Cíveis, Polícias Militares, Polícias Científicas e Bombeiros Militares.

Através deste questionário a pesquisa procura obter informações de forma mais ampla e aprofundada para a composição deste perfil, buscando conhecer as atividades que as mulheres realizam, as condições que encontram para o desempenho de suas atividades cotidianas, as iniciativas institucionais para qualidade e valorização profissional, qualidade de vida e saúde.

Ao traçar este perfil, a pesquisa espera contribuir para dar visibilidade às mulheres integrantes das Instituições de Segurança Pública, razão pela qual também são abordados aspectos das relações profissionais entre homens e mulheres em cada uma das Instituições pesquisadas.

Sua colaboração é muito importante para a pesquisa e gostaríamos de poder contar com sua participação. Antes de iniciar o preenchimento do questionário, gostaríamos de transmitir algumas informações importantes.

a. O questionário não possui campos para identificação pessoal (como nomes ou números de registro funcional) o que serve para garantir seu anonimato no preenchimento das informações.

b. O preenchimento deverá ser online e através de um único acesso, ou seja, não é possível iniciar o preenchimento, fechar o documento e dar seqüência em outro momento, pois as informações cadastradas serão perdidas.

c. Após concluir o preenchimento, você encontrará um ícone para envio dos dados. Basta clicar no ícone e as informações cadastradas serão enviadas para um banco de dados de uso exclusivo da pesquisa. Após o envio, você receberá uma mensagem de confirmação.

d. O questionário estará disponível até o dia

Para mais informações sobre o Projeto Qualidade de Vida da SENASP, acesse <http://portal.mj.gov.br>

Caso tenha alguma dificuldade no preenchimento ou deseje fazer alguma observação

²⁵ A diagramação foi modificada para a impressão

adicional, colocamos à sua disposição o email: mulheres.senasp@gmail.com

Na expectativa de contar com sua participação, antecipadamente agradecemos sua disponibilidade e colaboração.

Atenciosamente,
Pesquisa Mulheres nas Instituições de Segurança Pública
Dezembro de 2011

***Preenchimento Obrigatório**

Perfil Profissional

Para iniciar, gostaríamos de conhecer um pouco sobre seu perfil profissional. O asterisco ao lado da pergunta indica que a resposta é obrigatória.

Qual foi o ano de seu ingresso na Instituição*

Utilize o formato de 4 dígitos (XXXX)

Você trabalha:*

Selecione a alternativa adequada. Caso esteja trabalhando na Força Nacional, considere o município onde estava trabalhando anteriormente.

- na Capital em município da Região Metropolitana em município do Interior

Qual seu cargo/posto atual?*

Selecione a alternativa adequada

- Agente Delegada Investigadora
 Carcereira Escrivã Outro:
 Comissária Inspetora

Em qual(is) área(s) você classifica as atividades que realiza atualmente?*

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s) (múltipla escolha)

- Administrativa Central de Telecomunicações Plantão
 Carceragem Saúde
 Cartorial Ensino Outro:
 Investigação

Segundo o tipo, você diria que suas atividades são*

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s). (múltipla escolha)

- Finalística Gestão Direção
 Apoio Especialista Outro
 Estratégica

Atualmente, qual sua escala de trabalho?*

Selecione a alternativa adequada

- 6 x 18 36 x 72 40 horas semanais (8 horas diárias, de 2ª a 6ª)
 12 x 24 12 x 24 x 12 x 48
 Outro:

Qual sua renda média mensal bruta (sem descontos)?*

Selecione a alternativa adequada

- Menos de 1.000,00 reais
 1.001,00 a 3.000,00 reais
 3.001,00 a 5.000,00 reais
 5.001,00 a 8.000,00 reais
 8.001,00 a 10.000,00 reais
 10.001,00 a 15.000,00 reais
 Outro:

Você desempenha outra atividade remunerada para complementação de sua renda?*

Selecione a alternativa adequada

- Sim Não

Se respondeu afirmativamente na questão anterior, informe qual atividade você realiza

Informe abaixo a atividade que realiza. (Máximo de 30 caracteres com espaço)

Você integra ou já integrou a Força Nacional de Segurança Pública?*

Selecione a alternativa adequada

- Sim Não

1

2

3

4

5

6

7

8

■ Quais foram os motivos que a levaram a ingressar na segurança pública?*

Selecione a(s) alternativa(s) que seja(m) mais representativa(s) de sua motivação. (múltipla escolha)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Influência de familiares/amigos | <input type="checkbox"/> Status, prestígio social relacionados à profissão |
| <input type="checkbox"/> Estabilidade do serviço público | <input type="checkbox"/> Falta de opção no mercado de trabalho |
| <input type="checkbox"/> Remuneração e/ou benefícios | <input type="checkbox"/> Oportunidade (estava prestando diferentes concursos públicos) |
| <input type="checkbox"/> Natureza da atividade/adrenalina | <input type="checkbox"/> Oportunidade (estava prestando diferentes concursos públicos) |
| <input type="checkbox"/> Nobreza da função | <input type="checkbox"/> Vocação |
| <input type="checkbox"/> Agir na defesa do cidadão | <input type="checkbox"/> Poder associado à carreira |
| <input type="checkbox"/> Oportunidade de prestar ajuda à comunidade | <input type="checkbox"/> Não sabe/nunca pensou a respeito destas motivações |
| | <input type="checkbox"/> Outro: |

■ Em relação à sua profissão, você se considera*

Selecione a alternativa adequada

- Muito insatisfeita/Insatisfeita
- Satisfeita
- Muito satisfeita
- Nem satisfeita, nem insatisfeita
- Não sabe/Nunca pensou a respeito

■ Se tivesse que escolher uma profissão hoje, você*?

Selecione a alternativa adequada

- Escolheria a mesma profissão
- Escolheria trabalhar em outra instituição de segurança pública
- Escolheria trabalhar em algo totalmente diferente
- Não sabe/Nunca pensou a respeito

■ Em relação ao seu futuro profissional, você pretende*

Selecione a alternativa adequada

- Aposentar como profissional da segurança pública
- Sair da instituição tão logo encontre oportunidade melhor
- Não sabe/Ainda não pensou no futuro

■ Qualidade e Valorização Profissional

As perguntas a seguir abordam as condições para a realização de seu trabalho. Algumas alternativas referem-se especificamente ao público feminino, outras são comuns a todos os profissionais de sua Instituição.

Caso tenha algum comentário adicional ou experiência relacionada a estes aspectos, e que deseje compartilhar com a pesquisa, por favor, utilize o campo que se encontra no final do questionário, ou envie uma mensagem para mulheres.senasp@gmail.com

■ Quando ingressou em sua instituição, você realizou curso de formação? *

Selecione a alternativa adequada

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Até 1 mês de duração | <input type="checkbox"/> Com duração de mais de 1 ano a 3 anos de duração |
| <input type="checkbox"/> Com duração de mais de 1 até 3 meses | <input type="checkbox"/> Não realizou nenhum curso |
| <input type="checkbox"/> Com duração de mais de 3 até 6 meses | <input type="checkbox"/> Não lembra se realizou algum curso de formação/o período de duração |
| <input type="checkbox"/> Com duração de mais de 6 até 12 meses | <input type="checkbox"/> Outro: |

■ Com relação aos direitos trabalhistas, sua instituição garante para as mulheres*

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s) (múltipla escolha)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Licença maternidade de 6 meses | <input type="checkbox"/> Aposentadoria aos 30 anos de trabalho |
| <input type="checkbox"/> Licença maternidade de 4 meses | <input type="checkbox"/> Não sabe |
| <input type="checkbox"/> Aposentadoria aos 25 anos de trabalho | <input type="checkbox"/> Outro: |

■ Nos últimos 12 meses você realizou cursos de aperfeiçoamento, atualização ou especialização que tenham sido oferecidos por sua instituição ou que você tenha sido indicada a realizar?*

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s). (múltipla escolha)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Não realizou nenhum curso nos últimos 12 meses | <input type="checkbox"/> Legislação Especial (Código de Trânsito, Estatuto do Idoso, Lei Maria da Penha, outros) |
| <input type="checkbox"/> Condicionamento Físico/Educação Física | <input type="checkbox"/> Mediação de Conflitos |
| <input type="checkbox"/> Defesa Civil | <input type="checkbox"/> Policiamento Comunitário |
| <input type="checkbox"/> Defesa Pessoal | <input type="checkbox"/> Primeiros Socorros |
| <input type="checkbox"/> Direitos Humanos, Ética e Cidadania | <input type="checkbox"/> Segurança Pública |
| <input type="checkbox"/> Gerenciamento de Crise | <input type="checkbox"/> Sistemas de Informação e Estatística |
| <input type="checkbox"/> Gestão de Convênios | <input type="checkbox"/> Técnicas de Abordagem |
| <input type="checkbox"/> Gestão e Administração | <input type="checkbox"/> Técnicas de Investigação |
| <input type="checkbox"/> Informática/Tecnologia da Informação | <input type="checkbox"/> Não lembra a área de especialização/aperfeiçoamento |
| <input type="checkbox"/> Legislação (direito penal, outros) | <input type="checkbox"/> Outro: |

1

2

3

4

5

6

7

8

■ Em seu local de trabalho existem instalações adaptadas para uso exclusivo pelas mulheres?*

Considere apenas aquelas instalações que são usadas exclusivamente pelas funcionárias (sem acesso pelo público). Para cada instalação mencionada, selecione a alternativa adequada.

	Sim	Não	Não sabe
Alojamento feminino	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Banheiro feminino	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Creches para filho(s) das funcionárias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Áreas reservadas para amamentação de filho(s) das funcionárias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Instalações adaptadas para pessoas com dificuldade de locomoção	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

■ Se respondeu afirmativamente na pergunta anterior, gostaríamos de saber sua opinião sobre as condições de funcionamento/uso destas instalações

Avalie apenas aquelas que mencionou na pergunta anterior. Caso não tenha identificado nenhuma instalação, por favor, passe para a próxima pergunta

	Péssimas/ ruins	Razoáveis	Boas	Não sabe avaliar
Alojamento feminino	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Banheiro feminino	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Creches para filho(s) das funcionárias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Áreas reservadas para amamentação de filho(s) das funcionárias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Instalações adaptadas para pessoas com dificuldade de locomoção	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

■ Se não existem instalações adaptadas para uso exclusivo pelas funcionárias, você considera relevante que sejam criadas?

Selecione a alternativa adequada

- Sim Indiferente
 Não Não sabe/nunca pensou a respeito deste assunto

■ Sua instituição disponibiliza Equipamentos de Proteção Individual (EPI) ergonomicamente adaptados para as mulheres?*

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s) (Múltipla escolha)

- Colete a prova de balas com modelagem feminina
 Cinturão/coldre com modelagem feminina
 Não possuem EPI ergonomicamente adaptados para as mulheres
 Não sabe
 Outro:

■ Sua instituição oferece Programas de Qualidade de Vida?*

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s) (múltipla escolha)

- Atendimento psicoterapêutico
 Programa de prevenção e gerenciamento de estresse
 Tratamento para alcoolismo/dependência química
 Prevenção de Doenças Sexualmente Transmissíveis (HIV/aids, DSTs)
 Prevenção de violência doméstica
 Programas/Campanhas de Saúde da Mulher
 Campanhas de conscientização sobre assédio moral/assédio sexual
 Não oferece programas de qualidade de vida
 Não sabe se são oferecidos programas desta natureza
 Outro:

■ Relações Profissionais e Relações de Gênero

Nesta sessão gostaríamos de conhecer suas opiniões e experiências sobre relações de trabalho entre homens e mulheres em seu ambiente de trabalho.

Caso tenha algum comentário adicional ou experiência relacionada a estes aspectos, e que deseje compartilhar com a pesquisa, por favor, utilize o campo que se encontra no final do questionário, ou envie uma mensagem para mulheres.senasp@gmail.com

■ Considerando as relações de trabalho em sua instituição e a forma como as pessoas são tratadas em função de seu sexo, você diria que*

Para cada afirmativa, selecione a alternativa adequada

	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente/ Sempre	Não sabe
Homens e mulheres são tratados de forma igualitária	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
As mulheres são mais privilegiadas/protegidas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Há mais privilégios/proteção para os homens	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

■ Nas relações com seus superiores hierárquicos, você considera que tem liberdade para expressar opiniões diferentes às da sua chefia no que se refere ao andamento cotidiano do trabalho?*

Selecione a alternativa adequada

- Nunca Às vezes Não sabe
 Raramente Frequentemente/Sempre

■ Considerando seu estágio atual na carreira, comparativamente aos colegas que ingressaram no mesmo concurso, você diria que*

Para cada afirmativa, selecione a alternativa adequada

	Igual	Melhor	Pior	Não sabe avaliar a situação	Não respondeu
Colegas do sexo masculino encontram-se em estágio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Colegas do sexo feminino encontram-se em estágio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

■ Quais fatores você considera mais importantes para que uma mulher possa ter um bom desenvolvimento na carreira em sua instituição?*

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s) (múltipla escolha)

- Ter bom conhecimento/domínio técnico para as funções Esforço e dedicação individuais (mérito)
 Conhecer pessoas influentes e ter os contatos certos Realizar todas as tarefas que lhe são designadas sem nunca se queixar
 Fazer uso da feminilidade para ter acesso às pessoas certas/conseguir privilégios Ter uma postura firme e séria
 Não sabe Outro:

■ Considerando sua atividade profissional, você diria que*

Para cada afirmativa, escolha a alternativa adequada

	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente/Sempre	Não sabe
Sente orgulho em contar que é policial	<input type="checkbox"/>				
Sente que seu trabalho requer que você esconda suas emoções	<input type="checkbox"/>				
Sente que sua profissão prejudica sua vida social/familiar	<input type="checkbox"/>				

■ Considerando seu ambiente de trabalho, você diria que *

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s) (múltipla escolha)

- O ambiente é calmo/agradável Há muita competição entre as mulheres que trabalham ali
 O ambiente é hostil Há muita competição entre todos, homens e mulheres, que trabalham ali
 As pessoas se relacionam de forma respeitosa umas com as outras Outro:
 As pessoas sabem que podem contar com o apoio dos colegas

■ Você considera que mulheres que ocupam cargos hierarquicamente superiores são*

Selecione a alternativa adequada

- Mais compreensivas que os homens em relação a outras mulheres
 Menos compreensivas que os homens em relação a outras mulheres
 Ser mais ou menos compreensivo é característica que independe do sexo
 Não sabe

■ Você considera que as mulheres podem exercer as mesmas funções e cargos que os homens?*

Selecione a alternativa adequada

- Sim Não Não sabe

■ Discriminação e violação de direitos*

A seguir são apresentadas algumas situações que podem ser vivenciadas pelas pessoas em suas relações de trabalho. Algumas destas situações afetam principalmente as mulheres, configurando discriminações baseadas em gênero. Leia as alternativas e selecione aquelas que correspondam a experiências que você tenha vivenciado em suas relações de trabalho. Ao analisar as situações, considere se sua experiência ocorreu pelo fato de você ser mulher. (múltipla escolha)

- Foi discriminada por ser policial (por amigos, familiares ou em outros relacionamentos fora da instituição)
 Foi humilhada/desrespeitada por colega de nível hierárquico superior
 Foi humilhada/desrespeitada por colega de mesmo nível hierárquico
 Foi humilhada/desrespeitada por colega de nível hierárquico inferior
 Foi discriminada no atendimento ao público (por ser mulher e policial)
 Sofreu discriminação racial por seu/sua superior hierárquico e/ou colega de trabalho
 Sofreu discriminação por sua orientação sexual por seu/sua superior hierárquico e/ou colega de trabalho
 Sofreu constrangimento de natureza sexual (por.ex. foi observada enquanto tomava banho/trocava de roupa, recebeu convites para sair, etc)
 Sofreu assédio sexual (oferta de benefícios/vantagens feita por um SUPERIOR)

HIERARQUICO em troca de favores sexuais)

- Nunca se sentiu discriminada, humilhada, desrespeitada em seu ambiente de trabalho por ser mulher ou sofreu constrangimentos ou assédio
- Não deseja responder
- Outro:

■ Se você respondeu afirmativamente na pergunta anterior, por favor, responda as perguntas a seguir. Se respondeu negativamente, por favor, passe para a próxima página do questionário. Algumas destas situações de discriminação, humilhação, desrespeito, constrangimento ou assédio que você viveu, foi/foram protagonizada(s) por uma mulher? Selecione a alternativa adequada

- Sim Não

■ Esta(s) experiência(s) chegou/chegaram a afetar

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s). (múltipla escolha)

- Seu desenvolvimento profissional Sua vida particular/relacionamento conjugal-familiar
- Sua saúde física Não se sentiu afetada
- Seu estado emocional Não sabe/Não deseja responder
- Sua vontade de permanecer na carreira Outro:

■ Ao passar por essa(s) experiência(s), você

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s). (múltipla escolha)

- Teve ajuda/apoio de superior hierárquico Não contou para ninguém porque não confia nas pessoas com quem trabalha
- Teve ajuda/apoio de colega(s) de trabalho Teve ajuda/apoio de seus familiares e/ou amigos
- Buscou ajuda em serviço de atendimento psicológico na própria instituição Não contou para familiares e/ou amigos
- Buscou ajuda em serviço de atendimento psicológico fora da instituição Procurou ajuda/apoio em instituição religiosa/líder religioso
- Não contou para ninguém porque sentiu medo de ser punida Não deseja responder
- Outro:

■ Ao passar por essa(s) experiência(s), você

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s). (múltipla escolha)

- Realizou denúncia formal em órgão interno (Corregedoria, Ouvidoria) Não realizou denúncia porque foi desencorajada pela família e/ou amigos
- Realizou denúncia formal em órgão externo (Ouvidoria das Polícias) Realizou denúncia, mas depois desistiu
- Realizou denúncia ou procurou orientação junto à sua entidade de classe (associação, sindicato) Não realizou denúncia porque não acredita nos canais existentes
- Procurou orientação/denunciou através da Central de Atendimento a Mulher - Ligue 180 (SPM) Não realizou denúncia porque desconhece os canais competentes
- Não realizou denúncia porque sentiu medo de ser punida Não lembra o que fez
- Não realizou denúncia porque foi desencorajada pelo(a)s colegas Não deseja responder
- Outro:

■ Caso você tenha tentado realizar uma denúncia, ou a tenha formalizado, você sofreu algum tipo de advertência, recriminação ou punição?

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s). (múltipla escolha)

- Não sofreu nenhum tipo de punição Sim, foi recriminada por estar prejudicando o(a) denunciado(a)
- Sim, sofreu novas humilhações/foi acusada de provocar a situação Sim, recebeu uma advertência formal
- Sim, foi transferida de posto/função para local de trabalho pior/mais distante Sim, sofreu sindicância interna
- Sim, foi preterida numa promoção/transferência para local/função melhor Sim, foi presa
- Não lembra o que aconteceu Não deseja responder
- Outro:

■ Caso tenha realizado denúncia, qual foi o desfecho para o(a) denunciado(a)?

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s). (múltipla escolha)

- A denúncia foi arquivada Sofreu sindicância interna
- Foi transferido(a) para outro local Ainda não houve decisão
- Foi suspenso(a) de suas atividades Desconhece o desfecho
- Recebeu advertência formal Não deseja responder
- Foi promovido(a) Outro:

1

2

3

4

5

6

7

8

Saúde e Qualidade de Vida

Agora gostaríamos de conhecer um pouco sobre sua saúde, sobre o uso de seu tempo livre e o impacto que sua atividade profissional tem sobre sua vida pessoal e familiar.

Caso tenha algum comentário adicional ou experiência relacionada a estes aspectos, e que deseje compartilhar com a pesquisa, por favor, utilize o campo que se encontra no final do questionário, ou envie uma mensagem para mulheres.senasp@gmail.com

Considerando os últimos 12 meses você precisou tirar licença para*

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s). (múltipla escolha)

- Tratamento de sua própria saúde
- Interesse particular
- Tratamento da saúde de familiar
- Não tirou licença nos últimos 12 meses
- Licença maternidade
- Outro:
- Realização de cursos

Qual foi a última vez que você tirou férias?*

Selecione a alternativa adequada

- No último ano
- Há mais de um ano
- Não lembra qual foi a última vez que tirou férias

Seu último período de férias foi de quantos dias? *

Selecione a alternativa adequada

- menos de 7 dias
- entre 11 e 15 dias
- entre 21 e 30 dias
- Outro:
- entre 8 e 10 dias
- entre 16 e 20 dias
- Não lembra quantos dias teve de férias

Em seu período de férias você costuma*

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s). (múltipla escolha)

- Trabalhar (em outra atividade remunerada)
- Viajar
- Trabalhar em casa (tarefas domésticas, consertos)
- Descansar em casa/com a família
- Outro:

Em média, quantas horas você dorme por noite?*

Informe apenas o número de horas (por ex: 6)

No seu tempo livre você*

Para cada afirmativa, selecione a alternativa adequada

	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
Trabalha em outra atividade remunerada	<input type="checkbox"/>				
Faz tarefas domésticas	<input type="checkbox"/>				
Descansa	<input type="checkbox"/>				
Realiza cursos/pratica hobbies	<input type="checkbox"/>				
Faz passeios culturais (cinema, teatro)	<input type="checkbox"/>				
Sai para se divertir com familiares e/ou amigos	<input type="checkbox"/>				
Lê, vê filmes em casa	<input type="checkbox"/>				
Estuda	<input type="checkbox"/>				
Procura ficar sozinha	<input type="checkbox"/>				

Considerando sua rotina, você diria que*

Para cada afirmativa, selecione a alternativa adequada

	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
No final do dia você tem energia para realizar atividades extras	<input type="checkbox"/>				
Sente que seu dia é uma fonte de prazer pessoal	<input type="checkbox"/>				
Gostaria de ter mais tempo livre para você	<input type="checkbox"/>				
Ao final da jornada de trabalho sente-se muito cansada	<input type="checkbox"/>				

Para cuidado de sua saúde, você*

Para cada afirmativa, selecione a alternativa adequada

	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
Faz check-up regularmente	<input type="checkbox"/>				

	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
Faz consulta anual com dentista	<input type="checkbox"/>				
Faz consulta anual com ginecologista	<input type="checkbox"/>				
Faz exames anuais para prevenção de câncer de mama (mamografia)	<input type="checkbox"/>				
Faz exames anuais para prevenção de câncer de útero (papanicolau)	<input type="checkbox"/>				
Faz atividade física regularmente	<input type="checkbox"/>				
Cuida de sua alimentação para que seja saudável	<input type="checkbox"/>				

■ Considerando os últimos 12 meses você apresentou sintomas relacionados com alguma ou mais de uma das alternativas mencionadas abaixo? *

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s). (múltipla escolha)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Ansiedade | <input type="checkbox"/> Problemas estomacais/gastrointestinais (esofagites, úlceras, outros) |
| <input type="checkbox"/> Anorexia/Bulimia | <input type="checkbox"/> Problemas ginecológicos (inflamações, outros) |
| <input type="checkbox"/> Câncer de Mama | <input type="checkbox"/> Problemas urinários (infecções, outros) |
| <input type="checkbox"/> Câncer de útero | <input type="checkbox"/> Problemas musculares (tendinite, LER - lesão de esforço repetitivo, outros) |
| <input type="checkbox"/> Câncer - outros tipos | <input type="checkbox"/> Problemas respiratórios (bronquite, outros) |
| <input type="checkbox"/> Colesterol alto/Alteração de Triglicerídeos | <input type="checkbox"/> Problemas circulatórios (varizes, outros) |
| <input type="checkbox"/> Depressão | <input type="checkbox"/> Problemas de sono (insônia, bruxismo, outros) |
| <input type="checkbox"/> Diabetes | <input type="checkbox"/> Síndrome do Pânico |
| <input type="checkbox"/> Enxaqueca/Cefaléia | <input type="checkbox"/> Não teve nenhum destes problemas de saúde nos últimos 12 meses |
| <input type="checkbox"/> Hipertensão | <input type="checkbox"/> Não lembra |
| <input type="checkbox"/> Aumento de Peso | <input type="checkbox"/> Não deseja responder |
| <input type="checkbox"/> Problemas dermatológicos (dermatites, outros) | <input type="checkbox"/> Outro: |
| <input type="checkbox"/> Problemas endocrinológicos (hipertireoidismo, hipotireoidismo, disfunção hormonal, outros) | |

■ Você considera que este(s) problema(s) de saúde foi/foram desencadeada(s) por sua atividade profissional?

Por favor, utilize o quadro abaixo e descreva em poucas palavras para qual(is) problema(s) você estabelece esta associação. (máximo 300 caracteres com espaço)

■ Você faz uso contínuo/sistemático de:*

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s). (múltipla escolha)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Antidepressivos/ansiolíticos | <input type="checkbox"/> Inibidores de apetite/emagrecedores |
| <input type="checkbox"/> Bebidas alcoólicas | <input type="checkbox"/> Não faz uso de nenhuma destas substâncias |
| <input type="checkbox"/> Calmantes | <input type="checkbox"/> Outro: |

■ Você teve alguma gestação?*

Selecione a alternativa adequada

- | | |
|------------------------------|------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Sim | <input type="checkbox"/> Não |
|------------------------------|------------------------------|

■ Caso tenha respondido afirmativamente na pergunta anterior, sua(s) gestação/ções foi/ foram levada(s) até o final?

Selecione a alternativa adequada

- | | |
|------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> Sim | <input type="checkbox"/> Não deseja responder |
| <input type="checkbox"/> Não | <input type="checkbox"/> Não se aplica (respondeu negativamente na pergunta anterior) |

■ Perfil Sociodemográfico

Para finalizar, gostaríamos de conhecer um pouco mais sobre você

■ Qual sua idade?*

Escolha uma das faixas etárias

■ Qual sua naturalidade?*

Selecione a alternativa adequada

■ De acordo com as categorias de raça/cor adotadas pelo IBGE, você se classifica como*

Selecione a alternativa adequada

■ Qual sua escolaridade*

Selecione a alternativa adequada

■ Qual sua situação conjugal?*

Selecione a alternativa adequada

■ Seu/sua (ex)companheiro(a) é/era profissional de Segurança Pública?*

Selecione a alternativa adequada

■ Qual sua orientação sexual?*

Selecione a alternativa adequada

■ Você tem filhos?*

Selecione a alternativa adequada

Sim

Não

■ Se respondeu afirmativamente na pergunta anterior, seu(s)/sua(s) filho(a)(s) é/são:

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s). (múltipla escolha)

Naturais

Adotivos

Enteados

■ Você tem familiares que são ou foram profissionais de segurança pública?*

Selecione abaixo a(s) alternativa(s) adequada(s). (múltipla escolha)

Pai

Tia(s)/Tio(s)

Mãe

Cônjuge

Padrasto/Madrasta

Não, é a primeira pessoa de sua família a ser profissional de segurança pública

Avó/Avô

Não sabe

Irmã(s)/Irmão(s)

Outro:

Prima(s)/Primo(s)

Finalizando sua colaboração

Agradecemos por sua colaboração e a disponibilidade em participar da pesquisa. Em breve o relatório final da pesquisa estará disponível na página eletrônica do Ministério da Justiça.

Colocamos o campo abaixo à sua disposição, caso queira fazer alguma comentário, observação ou tenha algum relato que queira compartilhar com a pesquisa. Caso prefira, por favor, envie uma mensagem para mulheres.senasp@gmail.com

Mulheres nas Instituições de Segurança Pública POLÍCIA CIENTÍFICA



PREZADA PERITA

A Secretaria Nacional de Segurança Pública - SENASP/MJ está realizando pesquisa sobre a presença de mulheres nas Instituições de Segurança Pública. Trata-se de uma iniciativa pioneira, que visa a elaboração de um perfil nacional das mulheres integrantes das Polícias Civis, Polícias Militares, Polícias Científicas e Bombeiros Militares.

Através deste questionário a pesquisa procura obter informações de forma mais ampla e aprofundada para a composição deste perfil, buscando conhecer as atividades que as mulheres realizam, as condições que encontram para o desempenho de suas atividades cotidianas, as iniciativas institucionais para qualidade e valorização profissional, qualidade de vida e saúde.

Ao traçar este perfil, a pesquisa espera contribuir para dar visibilidade às mulheres integrantes das Instituições de Segurança Pública, razão pela qual também são abordados aspectos das relações profissionais entre homens e mulheres em cada uma das Instituições pesquisadas.

Sua colaboração é muito importante para a pesquisa e gostaríamos de poder contar com sua participação. Antes de iniciar o preenchimento do questionário, gostaríamos de transmitir algumas informações importantes.

a. O questionário não possui campos para identificação pessoal (como nomes ou números de registro funcional) o que serve para garantir seu anonimato no preenchimento das informações.

b. O preenchimento deverá ser online e através de um único acesso, ou seja, não é possível iniciar o preenchimento, fechar o documento e dar sequência em outro momento, pois as informações cadastradas serão perdidas.

c. Após concluir o preenchimento, você encontrará um ícone para envio dos dados. Basta clicar no ícone e as informações cadastradas serão enviadas para um banco de dados de uso exclusivo da pesquisa. Após o envio, você receberá uma mensagem de confirmação.

d. O questionário estará disponível até o dia

Para mais informações sobre o Projeto Qualidade de Vida da SENASP, acesse <http://portal.mj.gov.br/>

Caso tenha alguma dificuldade no preenchimento ou deseje fazer alguma observação adicional, colocamos à sua disposição o email: mulheres.senasp@gmail.com

Na expectativa de contar com sua participação, antecipadamente agradecemos sua disponibilidade e colaboração.

Atenciosamente,

Pesquisa Mulheres nas Instituições de Segurança Pública

Dezembro de 2011

1

2

3

4

5

6

7

8

***Obrigatório**

■ Perfil Profissional

Para iniciar, gostaríamos de conhecer um pouco sobre seu perfil profissional. O asterisco ao lado da pergunta indica que sua resposta é obrigatória.

Qual foi o ano de seu ingresso na Instituição*

Utilize o formato de 4 dígitos (XXXX)

■ Informe o estado em que você trabalha*

Selecione a alternativa adequada

■ Você trabalha*

Selecione a alternativa adequada. Caso esteja trabalhando na Força Nacional, considere o município onde estava trabalhando anteriormente

- na Capital em município da Região Metropolitana em município do Interior

■ Qual seu cargo/posto atual?*

Selecione a alternativa adequada

- Perita Criminal Papiloscopista Toxicologista
 Médica Legista Patologista Outro:
 Odontologista

■ Em qual área você classifica as atividades que realiza atualmente?*

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s). (múltipla escolha)

- Administrativa Ensino Perícia (interna)
 Cartorial Laboratorial Saúde
 Central de Telecomunicações Perícia (local de crime) Outro:

■ Segundo o tipo, você diria que suas atividades são*

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s). (múltipla escolha)

- Finalística Gestão Direção
 Apoio Especialista Outro:
 Estratégica

■ Atualmente, qual sua escala de trabalho?*

Selecione a alternativa adequada

- 6 x 18 12 x 24 x 12 x 48
 12 x 24 40 horas semanais (8 horas diárias, de 2ª a 6ª feira)
 36 x 72 Outro:

■ Qual sua renda média mensal bruta (sem descontos)? *

Selecione a alternativa adequada

- menos de 1.000,00 reais 8.001,00 a 10.000,00 reais
 1.001,00 a 3.000,00 reais 10.001,00 a 15.000,00 reais
 3.001,00 a 5.000,00 reais Mais de 15.000,00 reais
 5.001,00 a 8.000,00 reais Outro:

■ Você desempenha outra atividade remunerada para complementação de sua renda?*

Selecione a alternativa adequada

- Sim Não

Se respondeu afirmativamente na questão anterior, informe qual atividade você realiza

Informe abaixo a atividade que realiza (Máximo de 30 caracteres com espaço)

■ Você integra ou já integrou a Força Nacional de Segurança Pública?*

Selecione a alternativa adequada

- Sim Não

■ Quais foram os motivos que a levaram a ingressar na segurança pública?*

Selecione a(s) alternativa(s) que seja(m) mais representativa(s) de sua motivação. (múltipla escolha)

- Influência de familiares/amigos Agir na defesa do cidadão
 Remuneração e/ou benefícios Falta de opção no mercado de trabalho
 Natureza da atividade/adrenalina Poder associado à carreira
 Nobreza da função Oportunidade (estava prestando diferentes concursos públicos)
 Oportunidade de prestar ajuda à comunidade Vocação
 Estabilidade do serviço público Não sabe/nunca pensou a respeito destas motivações
 Status, prestígio social relacionados à profissão Outro:

1

2

3

4

5

6

7

8

■ Em relação à sua profissão, você se considera*

Selecione a alternativa adequada

- Muito insatisfeita/Insatisfeita Nem satisfeita, nem insatisfeita
- Satisfeita Não sabe/Nunca pensou a respeito
- Muito satisfeita

■ Se tivesse que escolher uma profissão hoje, você*

Selecione a alternativa adequada

- Escolheria a mesma profissão Escolheria trabalhar em algo totalmente diferente
- Escolheria trabalhar em outra instituição de segurança pública Não sabe/Nunca pensou a respeito

■ Em relação ao seu futuro profissional, você pretende*

Selecione a alternativa adequada

- Aposentar como profissional da segurança pública Não sabe/Ainda não pensou no futuro
- Sair da instituição tão logo encontre oportunidade melhor

■ Qualidade e Valorização Profissional

As perguntas a seguir abordam as condições para a realização de seu trabalho. Algumas alternativas referem-se especificamente ao público feminino, outras são comuns a todos os profissionais de sua Instituição.

Caso tenha algum comentário adicional ou experiência relacionada a estes aspectos, e que deseje compartilhar com a pesquisa, por favor, utilize o campo que se encontra no final do questionário, ou envie uma mensagem para mulheres.senasp@gmail.com

■ Quando ingressou em sua instituição, você realizou curso de formação? *

Selecione a alternativa adequada

- De até 1 mês de duração
- Com duração de mais de 1 até 3 meses
- Com duração de mais de 3 até 6 meses
- Com duração de mais de 6 até 12 meses
- Com duração de mais de 1 ano a 3 anos de duração
- Não realizou nenhum curso
- Não lembra se realizou algum curso de formação/o período de duração
- Outro:

■ Nos últimos 12 meses você realizou cursos de aperfeiçoamento, atualização ou especialização que tenham sido oferecidos por sua instituição ou que você tenha sido indicada a realizar?*

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s). (múltipla escolha)

- Não realizou nenhum curso nos últimos 12 meses
- Condicionamento Físico/Educação Física
- Defesa Civil
- Defesa Pessoal
- Direitos Humanos, Ética e Cidadania
- Gerenciamento de Crise
- Gestão de Convênios
- Gestão e Administração
- Informática/Tecnologia da Informação
- Legislação Especial (Código de Trânsito, Estatuto do Idoso, Lei Maria da Penha, outros)
- Mediação de Conflitos
- Policiamento Comunitário
- Primeiros Socorros
- Segurança Pública
- Técnicas de Abordagem
- Técnicas de Perícia Criminal
- Sistemas de Informação e Estatística
- Legislação (direito penal, outros)
- Não lembra a área de especialização/ aperfeiçoamento
- Outro:

■ Com relação aos direitos trabalhistas, sua instituição lhe garante*

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s). (múltipla escolha)

- Licença maternidade de 6 meses
- Licença maternidade de 4 meses
- Aposentadoria aos 25 anos de trabalho
- Aposentadoria aos 30 anos de trabalho
- Não sabe
- Outro:

1

2

3

4

5

6

7

8

■ Em seu local de trabalho existem instalações adaptadas para uso exclusivo pelas mulheres?*

Considere apenas aquelas instalações que são usadas exclusivamente pelas funcionárias (sem acesso pelo público). Para cada instalação mencionada, selecione a alternativa adequada

Alojamento feminino	Sim	Não	Não sabe
Banheiro feminino	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Creche para filho(s) das funcionárias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Áreas reservadas para amamentação de filho(s) das funcionárias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Instalações adaptadas para pessoas com dificuldades de locomoção	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

■ Se respondeu afirmativamente na pergunta anterior, gostaríamos de saber sua opinião sobre as condições de funcionamento/uso destas instalações

Avalie apenas aquelas que mencionou na pergunta anterior. Caso não tenha identificado nenhuma instalação, por favor, passe para a próxima pergunta

Alojamento feminino	Péssimas/ruins	Razoáveis	Boas	Não sabe avaliar
Banheiro feminino	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Creches para filho(a)s das funcionárias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Áreas reservadas para amamentação de filho(a)s das funcionárias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Instalações adaptadas para pessoas com dificuldade de locomoção	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

■ Se não existem instalações adaptadas para uso exclusivo pelas funcionárias, você considera relevante que sejam criadas?

Selecione a alternativa adequada

- Sim Indiferente
- Não Não sabe/Nunca pensou a respeito deste assunto

■ Sua instituição disponibiliza Equipamentos de Proteção Individual (EPI) ergonomicamente adaptados para as mulheres?*

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s)

- Cinturão/coldre com modelagem feminina Colete a prova de balas com modelagem feminina
- Não possuem EPI ergonomicamente adaptados para as mulheres Não sabe Outro:

■ Sua instituição oferece Programas de Qualidade de Vida?*

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s)

- Atendimento psicoterapêutico
- Programa de prevenção e gerenciamento de estresse
- Tratamento para alcoolismo/dependência química
- Prevenção de Doenças Sexualmente Transmissíveis (HIV/aids, DSTs)
- Prevenção de violência doméstica
- Programas/Campanhas de Saúde da Mulher
- Campanhas de conscientização sobre assédio moral/assédio sexual
- Não oferece programas de qualidade de vida
- Não sabe se são oferecidos programas desta natureza
- Outro:

■ Relações Profissionais e Relações de Gênero

As perguntas a seguir abordam as condições para a realização de seu trabalho. Algumas alternativas referem-se especificamente ao público feminino, outras são comuns a todos os profissionais de sua Instituição.

Caso tenha algum comentário adicional ou experiência relacionada a estes aspectos, e que deseje compartilhar com a pesquisa, por favor, utilize o campo que se encontra no final do questionário, ou envie uma mensagem para mulheres.senasp@gmail.com

■ Considerando as relações de trabalho em sua instituição e a forma como as pessoas são tratadas em função de seu sexo, você diria que*

Para cada afirmativa, selecione a alternativa adequada

	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente/ Sempre	Não sabe
Homens e mulheres são tratados de forma igualitária	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
As mulheres são privilegiadas/protegidas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Há mais privilégios/proteção para os homens	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1
2
3
4
5
6
7
8

■ Nas relações com seus superiores hierárquicos, você considera que tem liberdade para expressar opiniões diferentes às da sua chefia no que se refere ao andamento cotidiano do trabalho? * *Selecione a alternativa adequada*

- Nunca Às vezes Não sabe
 Raramente Frequentemente/Sempre

■ Considerando seu estágio atual na carreira, comparativamente aos colegas que ingressaram no mesmo concurso, você diria que*

Para cada afirmativa, selecione a alternativa adequada

	Igual	Melhor	Pior	Não sabe avaliar a situação
Colegas do sexo masculino encontram-se em estágio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Colegas do sexo feminino encontram-se em estágio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

■ Quais fatores você considera mais importantes para que uma mulher possa ter um bom desenvolvimento na carreira em sua instituição* *Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s). (múltipla escolha)*

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s). (múltipla escolha)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Esforço e dedicação individuais (mérito) | <input type="checkbox"/> Realizar todas as tarefas que lhe são designadas, mesmo que não sejam compatíveis com seu cargo/função, sem nunca se queixar |
| <input type="checkbox"/> Ter bom conhecimento/domínio técnico para as funções | <input type="checkbox"/> Ter uma postura firme e séria |
| <input type="checkbox"/> Conhecer pessoas influentes e ter os contatos certos | <input type="checkbox"/> Não sabe |
| <input type="checkbox"/> Fazer uso da feminilidade para ter acesso às pessoas certas/conseguir privilégios | <input type="checkbox"/> Outro: |

■ Considerando sua atividade profissional, você diria que*

Para cada afirmativa, selecione a alternativa adequada

	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente/ Sempre	Não sabe
Sente orgulho em contar que é policial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sente que seu requer que você esconda suas emoções	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sente que sua profissão prejudica sua vida social/familiar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

■ Considerando seu ambiente de trabalho, você diria que *

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s). (múltipla escolha)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> O ambiente é calmo | <input type="checkbox"/> Há muita competição entre as mulheres que trabalham ali |
| <input type="checkbox"/> O ambiente é hostil | <input type="checkbox"/> Há muita competição entre todos, homens e mulheres, que trabalham ali |
| <input type="checkbox"/> As pessoas se relacionam de forma respeitosa umas com as outras | <input type="checkbox"/> Outro: |
| <input type="checkbox"/> As pessoas sabem que podem contar com o apoio dos colegas | |

■ Você considera que mulheres que ocupam cargos hierarquicamente superiores são*

Selecione a alternativa adequada

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Mais compreensivas que os homens em relação a outras mulheres | <input type="checkbox"/> Ser mais ou menos compreensivo é característica que independe do sexo |
| <input type="checkbox"/> Menos compreensivas que os homens em relação a outras mulheres | <input type="checkbox"/> Não sabe |

■ Você considera que as mulheres podem exercer as mesmas funções e cargos que os homens?*

Selecione a alternativa adequada

- Sim Não Não sabe

■ Discriminação e violação de direitos*

A seguir são apresentadas algumas situações que podem ser vivenciadas pelas pessoas em suas relações de trabalho. Algumas destas situações afetam principalmente as mulheres, configurando discriminações baseadas em gênero. Leia as alternativas e selecione aquelas que correspondam a experiências que você tenha vivenciado em suas relações de trabalho.

■ Ao analisar as situações, considere se sua experiência ocorreu pelo fato de você ser mulher.

(múltipla escolha)

- Foi discriminada por ser policial (por amigos, familiares ou em outros relacionamentos fora da instituição)
- Foi humilhada/desrespeitada por colega de nível hierárquico superior
- Foi humilhada/desrespeitada por colega de mesmo nível hierárquico
- Foi humilhada/desrespeitada por colega de nível hierárquico inferior
- Foi discriminada no atendimento ao público (por ser mulher e policial)
- Sofreu discriminação racial por seu/sua superior hierárquico e/ou colega de trabalho
- Sofreu discriminação por sua orientação sexual por seu/sua superior hierárquico e/ou colega de trabalho

Sofreu constrangimento de natureza sexual (por.ex. foi observada enquanto tomava banho/trocava de roupa, recebeu convites para sair, etc)

Sofreu assédio sexual (oferta de benefícios/vantagens feita por um SUPERIOR HIERARQUICO em troca de favores sexuais)

Nunca se sentiu discriminada, humilhada, desrespeitada em seu ambiente de trabalho por ser mulher ou sofreu constrangimentos ou assédio

Não deseja responder

Outro:

■ Se você respondeu afirmativamente na pergunta anterior, por favor, responda as perguntas a seguir. Se respondeu negativamente, por favor, passe para a próxima página do questionário

Alguma destas situações de discriminação, humilhação, desrespeito, constrangimento ou assédio que você viveu, foi/foram protagonizada(s) por uma mulher? Selecione a alternativa adequada.

Sim

Não

■ Esta(s) experiência(s) chegou/chegaram a afetar

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s). (múltipla escolha)

Seu desenvolvimento profissional

Sua saúde física

Seu estado emocional

Sua vontade de permanecer na carreira

Sua vida particular/relacionamento conjugal-familiar

Não se sentiu afetada

Não sabe/Não deseja responder

■ Ao passar por essa(s) experiência(s), você

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s). (múltipla escolha)

■ Ao passar por essa(s) experiência(s), você

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s). (múltipla escolha)

Realizou denúncia formal em órgão interno (Corregedoria, Ouvidoria)

Realizou denúncia formal em órgão externo (Ouvidoria das Polícias)

Realizou denúncia ou procurou orientação junto à sua entidade de classe (associação, sindicato)

Procurou orientação/denunciou através da Central de Atendimento a Mulher - Ligue 180 (SPM)

Não realizou denúncia porque sentiu medo de ser punida

Não realizou denúncia porque foi desencorajada pelo(a)s colega(s)

Não realizou denúncia porque foi desencorajada pela família e/ou amigos

Realizou denúncia, mas depois desistiu

Não realizou denúncia porque não acredita nos canais existentes

Não realizou denúncia porque desconhece os canais competentes

Não lembra o que fez

Não deseja responder

Outro:

■ Qual foi a última vez que tirou férias?*

Selecione a alternativa adequada

No último ano

Há mais de um ano

Não lembra qual foi a última vez que tirou férias

■ Caso você tenha tentado realizar uma denúncia, ou a tenha formalizado, você sofreu algum tipo de advertência, recriminação ou punição ?

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s). (múltipla escolha)

Não sofreu nenhum tipo de punição

Sim, foi recriminada por estar prejudicando o(a) denunciado(a)

Sim, sofreu novas humilhações/foi acusada de provocar a situação

Sim, recebeu uma advertência formal

Sim, foi transferida de posto/função para local de trabalho pior/mais distante

Sim, sofreu sindicância interna

Sim, foi presa

Sim, foi preterida numa promoção/transferência para local/função melhor

Não lembra o que aconteceu

Não deseja responder

Outro:

■ Caso você tenha realizado denúncia, qual foi o desfecho para o(a) denunciado(a)?

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s). (múltipla escolha)

A denúncia foi arquivada

Sofreu sindicância interna

Foi transferido(a) para outro local

Ainda não houve decisão

Foi suspenso(a) de suas atividades

Desconhece o desfecho

Recebeu advertência formal

Não deseja responder

Foi promovido(a)

Outro:

1

2

3

4

5

6

7

8

■ Saúde e Qualidade de Vida

Agora gostaríamos de conhecer um pouco sobre sua saúde, sobre o uso de seu tempo livre e o impacto que sua atividade profissional tem sobre sua vida pessoal e familiar.

Caso tenha algum comentário adicional ou experiência relacionada a estes aspectos, e que deseje compartilhar com a pesquisa, por favor, utilize o campo que se encontra no final do questionário, ou envie uma mensagem para mulheres.senasp@gmail.com

■ Considerando os últimos 12 meses você precisou tirar licença para*

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s). (múltipla escolha)

- Tratamento de sua própria saúde
- Interesse particular
- Tratamento da saúde de familiar
- Não tirou licença nos últimos 12 meses
- Licença maternidade
- Outro:
- Realização de cursos

■ Seu último período de férias foi de quantos dias?*

Selecione a alternativa adequada

- menos de 7 dias
- entre 21 e 30 dias
- entre 8 e 10 dias
- Não lembra quantos dias teve de férias
- entre 11 e 15 dias
- Outro:
- entre 16 e 20 dias

■ Em seu período de férias você costuma*

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s). (múltipla escolha)

- Viajar
- Trabalhar (em outra atividade remunerada)
- Trabalhar em casa (tarefas domésticas, consertos)
- Outro:

■ Em média, quantas horas você dorme por noite?*

Informe apenas o número de horas (por ex: 6)

■ No seu tempo livre você*

Para cada afirmativa, selecione a alternativa adequada

	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
Trabalha em outra atividade remunerada	<input type="checkbox"/>				
Faz tarefas domésticas	<input type="checkbox"/>				
Descansa	<input type="checkbox"/>				
Realiza cursos/pratica hobbies	<input type="checkbox"/>				
Faz passeios culturais (cinema, teatro)	<input type="checkbox"/>				
Sai para se divertir com familiares e/ou amigos	<input type="checkbox"/>				
Lê, vê filmes em casa	<input type="checkbox"/>				
Estuda	<input type="checkbox"/>				
Procura ficar sozinha	<input type="checkbox"/>				

■ Considerando sua rotina, você diria que*

Para cada afirmativa, selecione a alternativa adequada

	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
No final do dia você tem energia para realizar atividades extras	<input type="checkbox"/>				
Sente que seu dia é uma fonte de prazer pessoal	<input type="checkbox"/>				
Gostaria de ter mais tempo livre para você	<input type="checkbox"/>				
Ao final da jornada de trabalho sente-se muito cansada	<input type="checkbox"/>				

■ Para cuidado de sua saúde, você*

Para cada afirmativa, selecione a alternativa adequada

	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
Faz check-up regularmente	<input type="checkbox"/>				
Faz consulta anual com dentista	<input type="checkbox"/>				
Faz consulta anual com ginecologista	<input type="checkbox"/>				
Faz exames anuais para prevenção de câncer de mama (mamografia)	<input type="checkbox"/>				
Faz exames anuais para prevenção de câncer de útero (papanicolau)	<input type="checkbox"/>				

■ Para cuidado de sua saúde, você*

Para cada afirmativa, selecione a alternativa adequada

	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
Faz atividade física regularmente	<input type="checkbox"/>				
Cuida de sua alimentação para que seja saudável	<input type="checkbox"/>				

■ Considerando os últimos 12 meses você apresentou sintomas relacionados com alguma ou mais de uma das alternativas mencionadas abaixo? *

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s). (múltipla escolha)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Ansiedade | <input type="checkbox"/> Problemas endocrinológicos (hipertireoidismo, hipotireoidismo, disfunção hormonal, outros) |
| <input type="checkbox"/> Anorexia/Bulimia | <input type="checkbox"/> Problemas estomacais/gastrointestinais (esofagites, úlceras, outros) |
| <input type="checkbox"/> Câncer de mama | <input type="checkbox"/> Problemas ginecológicos (inflamações, outros) |
| <input type="checkbox"/> Câncer de útero | <input type="checkbox"/> Problemas urinários (infecções, outros) |
| <input type="checkbox"/> Câncer - outros tipos | <input type="checkbox"/> Problemas musculares (tendinite, LER - lesão de esforço repetitivo, outros) |
| <input type="checkbox"/> Colesterol alto/Alteração de Triglicerídeos | <input type="checkbox"/> Problemas respiratórios (bronquite, outros) |
| <input type="checkbox"/> Depressão | <input type="checkbox"/> Síndrome do Pânico |
| <input type="checkbox"/> Diabetes | <input type="checkbox"/> Não teve nenhum destes problemas de saúde nos últimos 12 meses |
| <input type="checkbox"/> Enxaqueca/Cefaléia | <input type="checkbox"/> Não lembra |
| <input type="checkbox"/> Hipertensão | <input type="checkbox"/> Não deseja responder |
| <input type="checkbox"/> Aumento de peso | <input type="checkbox"/> Outro: |
| <input type="checkbox"/> Problemas circulatórios (varizes, outros) | |
| <input type="checkbox"/> Problemas de sono (insônia, bruxismo, outros) | |
| <input type="checkbox"/> Problemas dermatológicos (dermatites, outros) | |

■ Você considera que este(s) problema(s) de saúde foi/foram desencadeado(s) por sua atividade profissional?

Por favor, utilize o quadro abaixo e descreva em poucas palavras para qual(is) problema(s) você estabelece esta associação. (máximo 300 caracteres com espaço)

■ Você faz uso contínuo/sistemático de*

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s). (múltipla escolha)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Anti-depressivos/ansiolíticos | <input type="checkbox"/> Inibidores de apetite/emagraceadores |
| <input type="checkbox"/> Bebidas alcoólicas | <input type="checkbox"/> Não faz uso de nenhuma destas substâncias |
| <input type="checkbox"/> Calmantes | <input type="checkbox"/> Outro: |

■ Você teve alguma gestação?*

Selecione a alternativa adequada

- | | |
|------------------------------|------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Sim | <input type="checkbox"/> Não |
|------------------------------|------------------------------|

■ Caso tenha respondido afirmativamente na pergunta anterior, sua(s) gestação(ões) foi/foram levadas até o final?

Selecione a alternativa adequada

- | | |
|------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> Sim | <input type="checkbox"/> Não deseja responder |
| <input type="checkbox"/> Não | <input type="checkbox"/> Não se aplica (respondeu negativamente na pergunta anterior) |

■ Perfil Sociodemográfico

Para finalizar, gostaríamos de conhecer um pouco mais sobre você

■ Qual sua idade?*

Escolha uma das faixas etárias

■ Qual sua naturalidade?*

Selecione a alternativa adequada

■ De acordo com as categorias de raça/cor adotadas pelo IBGE, você se classifica como*

Selecione a alternativa adequada

■ Qual sua escolaridade?*

Selecione a alternativa adequada

■ Qual sua situação conjugal?*

Selecione a alternativa adequada

■ Seu/sua (ex)companheiro(a) é/era profissional de Segurança Pública?*

Selecione a alternativa adequada

■ Qual sua orientação sexual?*

Selecione a alternativa adequada

■ Você tem filhos?*

Selecione a alternativa adequada

Sim Não

■ Se respondeu afirmativamente na pergunta anterior, seu(s)/sua(s) filho(a)(s) é/são

Selecione a alternativa adequada

Naturais Adotivos Enteados

■ Informe o número total de filhos que você tem

Informe apenas o número (exemplo: 2)

■ Você tem familiares que são ou foram profissionais de segurança pública?*

Selecione abaixo as alternativas adequadas

Pai Tia(s)/Tio(s)
 Mãe Cônjuge
 Padrasto/Madrasta Não, é a primeira pessoa de sua família a ser profissional de segurança pública
 Avó/Avô Não sabe
 Irmã(s)/Irmão(s) Outro:
 Prima(s)/Primo(s)

Finalizando sua colaboração

Agradecemos por sua colaboração e a disponibilidade em participar da pesquisa. Em breve o relatório final da pesquisa estará disponível na página eletrônica do Ministério da Justiça.

Colocamos o campo abaixo à sua disposição, caso queira fazer alguma comentário, observação ou tenha algum relato que queira compartilhar com a pesquisa. Caso prefira, por favor, envie uma mensagem para mulheres.senasp@gmail.com

Mulheres nas Instituições de Segurança Pública POLÍCIA MILITAR



PREZADA POLICIAL MILITAR,

A Secretaria Nacional de Segurança Pública - SENASP/MJ está realizando pesquisa sobre a presença de mulheres nas Instituições de Segurança Pública. Trata-se de uma iniciativa pioneira, que visa a elaboração de um perfil nacional das mulheres integrantes das Polícias Civis, Polícias Militares, Polícias Científicas e Bombeiros Militares.

Através deste questionário a pesquisa procura obter informações de forma mais ampla e aprofundada para a composição deste perfil, buscando conhecer as atividades que as mulheres realizam, as condições que encontram para o desempenho de suas atividades cotidianas, as iniciativas institucionais para qualidade e valorização profissional, qualidade de vida e saúde.

Ao traçar este perfil, a pesquisa espera contribuir para dar visibilidade às mulheres integrantes das Instituições de Segurança Pública, razão pela qual também são abordados aspectos das relações profissionais entre homens e mulheres em cada uma das Instituições pesquisadas.

Sua colaboração é muito importante para a pesquisa e gostaríamos de poder contar com sua participação. Antes de iniciar o preenchimento do questionário, gostaríamos de transmitir algumas informações importantes.

- O questionário não possui campos para identificação pessoal (como nomes ou números de registro funcional) o que serve para garantir seu anonimato no preenchimento das informações.
- O preenchimento deverá ser online e através de um único acesso, ou seja, não é possível iniciar o preenchimento, fechar o documento e dar sequência em outro momento, pois as informações cadastradas serão perdidas.
- Após concluir o preenchimento, você encontrará um ícone para envio dos dados. Basta clicar no ícone e as informações cadastradas serão enviadas para um banco de dados de uso exclusivo da pesquisa. Após o envio, você receberá uma mensagem de confirmação.
- O questionário estará disponível até o dia

Para mais informações sobre o Projeto Qualidade de Vida da SENASP, acesse <http://portal.mj.gov.br/>

Caso tenha alguma dificuldade no preenchimento ou deseje fazer alguma observação adicional, colocamos à sua disposição o email: mulheres.senasp@gmail.com Na expectativa de contar com sua participação, antecipadamente agradecemos sua disponibilidade e colaboração.

Atenciosamente,

Pesquisa Mulheres nas Instituições de Segurança Pública
Dezembro de 2011

1

2

3

4

5

6

7

8

Obrigatório*Perfil Profissional**

Para iniciar, gostaríamos de conhecer um pouco sobre seu perfil profissional. O asterisco ao lado da pergunta indica que sua resposta é obrigatória

Qual foi o ano de seu ingresso na Instituição*

Utilize o formato de 4 dígitos (XXXX)

Informe o estado em que você trabalha*

Selecione a alternativa adequada

Você trabalha*

Selecione a alternativa adequada. Caso esteja trabalhando na Força Nacional, considere o município onde estava trabalhando anteriormente

- na Capital em município da Região Metropolitana em município do Interior

Qual seu cargo/posto atual?*

Selecione a alternativa adequada

- Cabo Soldado Tenente-coronel
 Capitão Subtenente Coronel
 Major Tenente Outro:
 Sargento

Em qual área você classifica as atividades que realiza atualmente?*

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s). (múltipla escolha)

- Administrativa Ensino Saúde
 Carceragem Operacional Outro:
 Central de Telecomunicações Planejamento

Segundo o tipo, você diria que suas atividades são*

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s). (múltipla escolha)

- Finalística Gestão Direção
 Apoio Especialista Outro:
 Estratégica

Atualmente, qual sua escala de trabalho?*

Selecione a alternativa adequada

- 6 x 18 12 x 24 x 12 x 48
 12 x 24 40 horas semanais
 36 x 72 (8 horas diárias, de 2ª a 6ª feira)
 Outro:

Qual sua renda média mensal bruta (sem descontos)? *

Selecione a alternativa adequada

- menos de 1.000,00 reais 8.001,00 a 10.000,00 reais
 1.001,00 a 3.000,00 reais 10.001,00 a 15.000,00 reais
 3.001,00 a 5.000,00 reais Mais de 15.000,00 reais
 5.001,00 a 8.000,00 reais Outro:

Você desempenha outra atividade remunerada para complementação de sua renda?*

Selecione a alternativa adequada

- Sim Não

Se respondeu afirmativamente na questão anterior, informe qual atividade você realiza

Informe abaixo a atividade que realiza (Máximo de 30 caracteres com espaço)

Você integra ou já integrou a Força Nacional de Segurança Pública?*

Selecione a alternativa adequada

- Sim Não

Quais foram os motivos que a levaram a ingressar na segurança pública?*

Selecione a(s) alternativa(s) que seja(m) mais representativa(s) de sua motivação. (múltipla escolha)

- Influência de familiares/amigos Agir na defesa do cidadão
 Remuneração e/ou benefícios Falta de opção no mercado de trabalho
 Natureza da atividade/adrenalina Poder associado à carreira
 Nobreza da função Oportunidade (estava prestando diferentes concursos públicos)
 Oportunidade de prestar ajuda à comunidade Vocação
 Estabilidade do serviço público Não sabe/nunca pensou a respeito destas motivações
 Status, prestígio social relacionados à profissão Outro:

1

2

3

4

5

6

7

8

■ Em relação à sua profissão, você se considera*

Selecione a alternativa adequada

- Muito insatisfeita/Insatisfeita Nem satisfeita, nem insatisfeita
- Satisfeita Não sabe/Nunca pensou a respeito
- Muito satisfeita

■ Se tivesse que escolher uma profissão hoje, você*

Selecione a alternativa adequada

- Escolheria a mesma profissão Escolheria trabalhar em algo totalmente diferente
- Escolheria trabalhar em outra instituição de segurança pública Não sabe/Nunca pensou a respeito

■ Qualidade e Valorização Profissional

As perguntas a seguir abordam as condições para a realização de seu trabalho. Algumas alternativas referem-se especificamente ao público feminino, outras são comuns a todos os profissionais de sua Instituição.

Caso tenha algum comentário adicional ou experiência relacionada a estes aspectos, e que deseje compartilhar com a pesquisa, por favor, utilize o campo que se encontra no final do questionário, ou envie uma mensagem para mulheres.senasp@gmail.com

O concurso público para ingresso na sua instituição estabelece cotas para mulheres?*

Selecione a alternativa adequada

- Sim Não Não sabe

Com relação às cotas para ingresso de mulheres na sua instituição, você*

Selecione a alternativa adequada

- É a favor É contra Não sabe/Nunca pensou a respeito

■ Quando ingressou em sua instituição, você realizou curso de formação? *

Selecione a alternativa adequada

- De até 1 mês de duração Não realizou nenhum curso
- Com duração de mais de 1 até 3 meses Não lembra se realizou algum curso de formação/o período de duração
- Com duração de mais de 3 até 6 meses
- Com duração de mais de 6 até 12 meses Outro:
- Com duração de mais de 1 ano a 3 anos de duração

■ Nos últimos 12 meses você realizou cursos de aperfeiçoamento, atualização ou especialização que tenham sido oferecidos por sua instituição ou que você tenha sido indicada a realizar?*

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s). (múltipla escolha)

- Não realizou nenhum curso nos últimos 12 meses
- Condicionamento Físico/Educação Física
- Defesa Civil
- Defesa Pessoal
- Direitos Humanos, Ética e Cidadania
- Gerenciamento de Crise
- Gestão de Convênios
- Gestão e Administração
- Informática/Tecnologia da Informação
- Legislação Especial (Código de Trânsito, Estatuto do Idoso, Lei Maria da Penha, outros)
- Mediação de Conflitos
- Policiamento Comunitário
- Primeiros Socorros
- Segurança Pública
- Técnicas de Abordagem
- Uso de Armas Não Letais
- Sistemas de Informação e Estatística
- Legislação (direito penal, outros)
- Não lembra a área de especialização/ aperfeiçoamento
- Outro:

■ Com relação aos direitos trabalhistas, sua instituição garante para as mulheres*

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s). (múltipla escolha)

- Licença maternidade de 6 meses Aposentadoria aos 30 anos de trabalho
- Licença maternidade de 4 meses Não sabe
- Aposentadoria aos 25 anos de trabalho Outro:

1

2

3

4

5

6

7

8

Em seu local de trabalho existem instalações adaptadas para uso exclusivo pelas mulheres?*

Considere apenas aquelas instalações que são usadas exclusivamente pelas funcionárias (sem acesso pelo público). Para cada instalação mencionada, selecione a alternativa adequada.

	Sim	Não	Não sabe
Alojamento feminino			
Banheiro feminino	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Creche para filho(s) das funcionárias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Áreas reservadas para amamentação de filho(s) das funcionárias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Instalações adaptadas para pessoas com dificuldades de locomoção	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Se respondeu afirmativamente na pergunta anterior, gostaríamos de saber sua opinião sobre as condições de funcionamento/uso destas instalações

Avalie apenas aquelas que mencionou na pergunta anterior. Caso não tenha identificado nenhuma instalação, por favor, passe para a próxima pergunta

	Péssimas/ruins	Razoáveis	Boas	Não sabe avaliar
Alojamento feminino				
Banheiro feminino	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Creches para filho(a)s das funcionárias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Áreas reservadas para amamentação de filho(a)s das funcionárias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Instalações adaptadas para pessoas com dificuldade de locomoção	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Se não existem instalações adaptadas para uso exclusivo pelas funcionárias, você considera relevante que sejam criadas?

Selecione a alternativa adequada

<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Indiferente
<input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Não sabe/Nunca pensou a respeito deste assunto

Sua instituição disponibiliza Equipamentos de Proteção Individual (EPI) ergonomicamente adaptados para as mulheres?*

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s)

<input type="checkbox"/> Cinturão/coldre com modelagem feminina	<input type="checkbox"/> Colete a prova de balas com modelagem feminina
<input type="checkbox"/> Escudo ergonomicamente adaptado (tamanho)	<input type="checkbox"/> Fardamento com modelagem feminina
<input type="checkbox"/> Não possuem EPI ergonomicamente adaptados para as mulheres	<input type="checkbox"/> Não sabe
	<input type="checkbox"/> Outro:

Sua instituição oferece Programas de Qualidade de Vida?*

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s)

- Atendimento psicoterapêutico
- Programa de prevenção e gerenciamento de estresse
- Tratamento para alcoolismo/dependência química
- Prevenção de Doenças Sexualmente Transmissíveis (HIV/aids, DSTs)
- Prevenção de violência doméstica
- Programas/Campanhas de Saúde da Mulher
- Campanhas de conscientização sobre assédio moral/assédio sexual
- Não oferece programas de qualidade de vida
- Não sabe se são oferecidos programas desta natureza
- Outro:

Relações Profissionais e Relações de Gênero

Nesta sessão, gostaríamos de conhecer suas opiniões e experiências sobre relações de trabalho e gênero, ou seja, entre homens e mulheres, em seu ambiente de trabalho.

Caso tenha algum comentário adicional ou experiência relacionada a estes aspectos, e que deseje compartilhar com a pesquisa, por favor, utilize o campo que se encontra no final do questionário, ou envie uma mensagem para mulheres.senasp@gmail.com

Considerando as relações de trabalho em sua instituição e a forma como as pessoas são tratadas em função de seu sexo, você diria que*

Para cada afirmativa selecione a alternativa adequada

	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente/ Sempre	Não sabe
Homens e mulheres são tratados de forma igualitária	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
As mulheres são privilegiadas/protegidas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Há mais privilégios/proteção para os homens	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

■ Nas relações com seus superiores hierárquicos, você considera que tem liberdade para expressar opiniões diferentes às da sua chefia no que se refere ao andamento cotidiano do trabalho?*

Selecione a alternativa adequada

- Nunca Às vezes Não sabe
 Raramente Frequentemente/Sempre

■ Considerando seu estágio atual na carreira, comparativamente aos colegas que ingressaram no mesmo concurso, você diria que*

Para cada afirmativa, selecione a alternativa adequada

	Igual	Melhor	Pior	Não sabe avaliar a situação	Não respondeu
Colegas do sexo masculino encontram-se em estágio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Colegas do sexo feminino encontram-se em estágio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

■ Quais fatores você considera mais importantes para que uma mulher possa ter um bom desenvolvimento na carreira em sua instituição?*

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s). (múltipla escolha)

- Esforço e dedicação individuais (mérito) Realizar todas as tarefas que lhe são designadas, mesmo que não sejam compatíveis com seu cargo/função, sem nunca se queixar
- Ter bom conhecimento/domínio técnico para as funções Ter uma postura firme e séria
- Conhecer pessoas influentes e ter os contatos certos Não sabe
- Fazer uso da feminilidade para ter acesso às pessoas certas/conseguir privilégios Outro:

■ Considerando sua atividade profissional, você diria que*

Para cada afirmativa, selecione a alternativa adequada

	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente/Sempre	Não sabe
Sente orgulho em contar que é policial	<input type="checkbox"/>				
Sente que seu requer que você esconda suas emoções	<input type="checkbox"/>				
Sente que sua profissão prejudica sua vida social/familiar	<input type="checkbox"/>				

■ Considerando seu ambiente de trabalho, você diria que *

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s). (múltipla escolha)

- O ambiente é calmo Há muita competição entre as mulheres que trabalham ali
- O ambiente é hostil Há muita competição entre todos, homens e mulheres, que trabalham ali
- As pessoas se relacionam de forma respeitosa umas com as outras Outro:
- As pessoas sabem que podem contar com o apoio dos colegas

■ Você considera que mulheres que ocupam cargos hierarquicamente superiores são*

Selecione a alternativa adequada

- Mais compreensivas que os homens em relação a outras mulheres Ser mais ou menos compreensivo é característica que independe do sexo
- Menos compreensivas que os homens em relação a outras mulheres Não sabe

■ Você considera que as mulheres podem exercer as mesmas funções e cargos que os homens?*

Selecione a alternativa adequada

- Sim Não Não sabe

■ Discriminação e violação de direitos*

A seguir são apresentadas algumas situações que podem ser vivenciadas pelas pessoas em suas relações de trabalho. Algumas destas situações afetam principalmente as mulheres, configurando discriminações baseadas em gênero. Leia as alternativas e selecione aquelas que correspondam a experiências que você tenha vivenciado em suas relações de trabalho. Ao analisar as situações, considere se sua experiência ocorreu pelo fato de você ser mulher. (múltipla escolha)

- Foi discriminada por ser policial (por amigos, familiares ou em outros relacionamentos fora da instituição)
- Foi humilhada/desrespeitada por colega de nível hierárquico superior
- Foi humilhada/desrespeitada por colega de mesmo nível hierárquico
- Foi humilhada/desrespeitada por colega de nível hierárquico inferior
- Foi discriminada no atendimento ao público (por ser mulher e policial)
- Sofreu discriminação racial por seu/sua superior hierárquico e/ou colega de trabalho
- Sofreu discriminação por sua orientação sexual por seu/sua superior hierárquico e/ou colega de trabalho
- Sofreu constrangimento de natureza sexual (por.ex. foi observada enquanto tomava banho/trocava de roupa, recebeu convites para sair, etc)

Sofreu assédio sexual (oferta de benefícios/vantagens feita por um SUPERIOR HIERARQUICO em troca de favores sexuais)

Nunca se sentiu discriminada, humilhada, desrespeitada em seu ambiente de trabalho por ser mulher ou sofreu constrangimentos ou assédio

Não deseja responder

Outro:

■ Se você respondeu afirmativamente na pergunta anterior, por favor, responda as perguntas a seguir. Se respondeu negativamente, por favor, passe para a próxima página do questionário

Alguma destas situações de discriminação, humilhação, desrespeito, constrangimento ou assédio que você viveu, foi/foram protagonizada(s) por uma mulher? Selecione a alternativa adequada.

Sim

Não

■ Esta(s) experiência(s) chegou/chegaram a afetar

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s). (múltipla escolha)

Seu desenvolvimento profissional

Sua vida particular/relacionamento conjugal-familiar

Sua saúde física

Não se sentiu afetada

Seu estado emocional

Não sabe/Não deseja responder

Sua vontade de permanecer na carreira

■ Ao passar por essa(s) experiência(s), você

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s). (múltipla escolha)

Teve ajuda/apoio de superior hierárquico

Teve ajuda/apoio de colega(s) de trabalho

Buscou ajuda em serviço de atendimento psicológico na própria instituição

Buscou ajuda em serviço de atendimento psicológico fora da instituição

Não contou para ninguém porque sentiu medo de ser punida

Não contou para ninguém porque não confia nas pessoas com quem trabalha

Teve ajuda/apoio de seus familiares e/ou amigos

Não contou para familiares e/ou amigos

Procurou ajuda/apoio em instituição religiosa/líder religioso

Não deseja responder

Outro:

■ Ao passar por essa(s) experiência(s), você

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s). (múltipla escolha)

Realizou denúncia formal em órgão interno (Corregedoria, Ouvidoria)

Não realizou denúncia porque foi desencorajada pelo(a)s colega(s)

Realizou denúncia formal em órgão externo (Ouvidoria das Polícias)

Não realizou denúncia porque foi desencorajada pela família e/ou amigos

Realizou denúncia ou procurou orientação junto à sua entidade de classe (associação, sindicato)

Realizou denúncia, mas depois desistiu
 Não realizou denúncia porque não acredita nos canais existentes

Procurou orientação/denunciou através da Central de Atendimento a Mulher - Ligue 180 (SPM)

Não realizou denúncia porque desconhece os canais competentes

Não realizou denúncia porque sentiu medo de ser punida

Não lembra o que fez

Outro:

Não deseja responder

■ Caso você tenha tentado realizar uma denúncia, ou a tenha formalizado, você sofreu algum tipo de advertência, recriminação ou punição ?

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s). (múltipla escolha)

Não sofreu nenhum tipo de punição

Sim, foi recriminada por estar prejudicando o(a) denunciado(a)

Sim, sofreu novas humilhações/foi acusada de provocar a situação

Sim, recebeu uma advertência formal

Sim, foi transferida de posto/função para local de trabalho pior/mais distante

Sim, sofreu sindicância interna

Sim, foi preterida numa promoção/transferência para local/função melhor

Sim, foi presa

Não lembra o que aconteceu

Não deseja responder

Outro:

■ Caso você tenha realizado denúncia, qual foi o desfecho para o(a) denunciado(a)?

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s). (múltipla escolha)

A denúncia foi arquivada

Sofreu sindicância interna

Foi transferido(a) para outro local

Ainda não houve decisão

Foi suspenso(a) de suas atividades

Desconhece o desfecho

Recebeu advertência formal

Não deseja responder

Foi promovido(a)

Outro:

1

2

3

4

5

6

7

8

■ Saúde e Qualidade de Vida

Agora gostaríamos de conhecer um pouco sobre sua saúde, sobre o uso de seu tempo livre e o impacto que sua atividade profissional tem sobre sua vida pessoal e familiar.

Caso tenha algum comentário adicional ou experiência relacionada a estes aspectos, e que deseje compartilhar com a pesquisa, por favor, utilize o campo que se encontra no final do questionário, ou envie uma mensagem para para_mulheres.senasp@gmail.com

■ **Considerando os últimos 12 meses você precisou tirar licença para***

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s). (múltipla escolha)

- Tratamento de sua própria saúde
- Tratamento da saúde de familiar
- Licença maternidade
- Realização de cursos
- Interesse particular
- Não tirou licença nos últimos 12 meses
- Outro:

■ **Qual foi a última vez que tirou férias?***

Selecione a alternativa adequada

- No último ano
- Há mais de um ano
- Não lembra qual foi a última vez que tirou férias

■ **Seu último período de férias foi de quantos dias?***

Selecione a alternativa adequada

- menos de 7 dias
- entre 8 e 10 dias
- entre 11 e 15 dias
- entre 16 e 20 dias
- entre 21 e 30 dias
- Não lembra quantos dias teve de férias
- Outro:

■ **Em seu período de férias você costuma***

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s). (múltipla escolha)

- Viajar
- Trabalhar (em outra atividade remunerada)
- Trabalhar em casa (tarefas domésticas, consertos)
- Descansar em casa/com a família
- Outro:

■ **Em média, quantas horas você dorme por noite?***

Informe apenas o número de horas (por ex: 6)

■ **No seu tempo livre você***

Para cada afirmativa, selecione a alternativa adequada

	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
Trabalha em outra atividade remunerada	<input type="checkbox"/>				
Faz tarefas domésticas	<input type="checkbox"/>				
Descansa	<input type="checkbox"/>				
Realiza cursos/pratica hobbies	<input type="checkbox"/>				
Faz passeios culturais (cinema, teatro)	<input type="checkbox"/>				
Sai para se divertir com familiares e/ou amigos	<input type="checkbox"/>				
Lê, vê filmes em casa	<input type="checkbox"/>				
Estuda	<input type="checkbox"/>				
Procura ficar sozinha	<input type="checkbox"/>				

■ **Considerando sua rotina, você diria que***

Para cada afirmativa, selecione a alternativa adequada

	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
No final do dia você tem energia para realizar atividades extras	<input type="checkbox"/>				
Sente que seu dia é uma fonte de prazer pessoal	<input type="checkbox"/>				
Gostaria de ter mais tempo livre para você	<input type="checkbox"/>				
Ao final da jornada de trabalho sente-se muito cansada	<input type="checkbox"/>				

■ **Para cuidado de sua saúde, você***

Para cada afirmativa, selecione a alternativa adequada

	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
Faz check-up regularmente	<input type="checkbox"/>				
Faz consulta anual com dentista	<input type="checkbox"/>				

1

2

3

4

5

6

7

8

■ Para cuidado de sua saúde, você*

Para cada afirmativa, selecione a alternativa adequada

	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
Faz consulta anual com ginecologista	<input type="checkbox"/>				
Faz exames anuais para prevenção de câncer de mama (mamografia)	<input type="checkbox"/>				
Faz exames anuais para prevenção de câncer de útero (papanicolau)	<input type="checkbox"/>				
Faz atividade física regularmente	<input type="checkbox"/>				
Cuida de sua alimentação para que seja saudável	<input type="checkbox"/>				

■ Considerando os últimos 12 meses você apresentou sintomas relacionados com alguma ou mais de uma das alternativas mencionadas abaixo? *

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s). (múltipla escolha)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Ansiedade | mo, disfunção hormonal, outros) |
| <input type="checkbox"/> Anorexia/Bulimia | <input type="checkbox"/> Problemas estomacais/gastrointestinais (esofagites, úlceras, outros) |
| <input type="checkbox"/> Câncer de mama | <input type="checkbox"/> Problemas ginecológicos (inflamações, outros) |
| <input type="checkbox"/> Câncer de útero | <input type="checkbox"/> Problemas urinários (infecções, outros) |
| <input type="checkbox"/> Câncer - outros tipos | <input type="checkbox"/> Problemas musculares (tendinite, LER - lesão de esforço repetitivo, outros) |
| <input type="checkbox"/> Colesterol alto/Alteração de Triglicérides | <input type="checkbox"/> Problemas respiratórios (bronquite, outros) |
| <input type="checkbox"/> Depressão | <input type="checkbox"/> Síndrome do Pânico |
| <input type="checkbox"/> Diabetes | <input type="checkbox"/> Não teve nenhum destes problemas de saúde nos últimos 12 meses |
| <input type="checkbox"/> Diabetes | <input type="checkbox"/> Não lembra |
| <input type="checkbox"/> Enxaqueca/Cefaléia | <input type="checkbox"/> Problemas dermatológicos (dermatites, outros) |
| <input type="checkbox"/> Hipertensão | <input type="checkbox"/> Não deseja responder |
| <input type="checkbox"/> Aumento de peso | <input type="checkbox"/> Outro: |
| <input type="checkbox"/> Problemas circulatórios (varizes, outros) | |
| <input type="checkbox"/> Problemas de sono (insônia, bruxismo, outros) | |
| <input type="checkbox"/> Problemas endocrinológicos (hipertireoidismo, hipotireoidis | |

■ Você considera que esta(s) doença(s) foi/foram desencadeada(s) por sua atividade profissional?

Por favor, utilize o quadro abaixo e descreva em poucas palavras para qual(is) problema(s) você estabelece esta associação

Você faz uso contínuo/sistemático de*

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s). (múltipla escolha)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Anti-depressivos/ansiolíticos | <input type="checkbox"/> Inibidores de apetite/emagraceadores |
| <input type="checkbox"/> Bebidas alcoólicas | <input type="checkbox"/> Não faz uso de nenhuma destas substâncias |
| <input type="checkbox"/> Calmantes | <input type="checkbox"/> Outro: |

■ Você teve alguma gestação?*

Selecione a alternativa adequada

- | | |
|------------------------------|------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Sim | <input type="checkbox"/> Não |
|------------------------------|------------------------------|

■ Caso tenha respondido afirmativamente na pergunta anterior, sua(s) gestação(ões) foi/ foram levadas até o final?

Selecione a alternativa adequada

- | | |
|------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> Sim | <input type="checkbox"/> Não deseja responder |
| <input type="checkbox"/> Não | <input type="checkbox"/> Não se aplica (respondeu negativamente na pergunta anterior) |

■ Perfil Sociodemográfico

Para finalizar, gostaríamos de conhecer um pouco mais sobre você

■ Qual sua idade?*

Escolha uma das faixas etárias

■ Qual sua naturalidade?*

Selecione a alternativa adequada

■ De acordo com as categorias de raça/cor adotadas pelo IBGE, você se classifica como*

Selecione a alternativa adequada

■ Qual sua escolaridade?*

Selecione a alternativa adequada

■ Qual sua situação conjugal?*

Selecione a alternativa adequada

■ Seu/sua (ex)companheiro(a) é/era profissional de Segurança Pública?*

Selecione a alternativa adequada

■ Qual sua orientação sexual?*

Selecione a alternativa adequada

■ Você tem filhos?*

Selecione a alternativa adequada

Sim

Não

■ Se respondeu afirmativamente na pergunta anterior, seu(s)/sua(s) filho(a)(s) é/são

Selecione a alternativa adequada

Naturais

Adotivos

Enteados

■ Informe o número total de filhos que você tem

Informe apenas o número (exemplo: 2)

■ Você tem familiares que são ou foram profissionais de segurança pública?*

Selecione abaixo as alternativas adequadas

Pai

Tia(s)/Tio(s)

Mãe

Cônjuge

Padrasto/Madrasta

Não, é a primeira pessoa de sua família a ser profissional de segurança pública

Avó/Avô

Não sabe

Irmã(s)/Irmão(s)

Outro:

Prima(s)/Primo(s)

Finalizando sua colaboração

Agradecemos por sua colaboração e a disponibilidade em participar da pesquisa. Em breve o relatório final da pesquisa estará disponível na página eletrônica do Ministério da Justiça.

Colocamos o campo abaixo à sua disposição, caso queira fazer alguma comentário, observação ou tenha algum relato que queira compartilhar com a pesquisa. Caso prefira, por favor, envie uma mensagem para mulheres.senasp@gmail.com

Mulheres nas Instituições de Segurança Pública CORPO DE BOMBEIROS



Prezada Bombeira Militar,

A Secretaria Nacional de Segurança Pública - SENASP/MJ está realizando pesquisa sobre a presença de mulheres nas Instituições de Segurança Pública. Trata-se de uma iniciativa pioneira, que visa à elaboração de um perfil nacional das mulheres integrantes das Polícias Civis, Polícias Militares, Polícias Científicas e Bombeiros Militares.

Através deste questionário a pesquisa procura obter informações de forma mais ampla e aprofundada para a composição deste perfil, buscando conhecer as atividades que as mulheres realizam, as condições que encontram para o desempenho de suas atividades cotidianas, as iniciativas institucionais para qualidade e valorização profissional, qualidade de vida e saúde.

Ao traçar este perfil, a pesquisa espera contribuir para dar visibilidade às mulheres integrantes das Instituições de Segurança Pública, razão pela qual também são abordados aspectos das relações profissionais entre homens e mulheres em cada uma das Instituições pesquisadas.

Sua colaboração é muito importante para a pesquisa e gostaríamos de poder contar com sua participação. Antes de iniciar o preenchimento do questionário, gostaríamos de transmitir algumas informações importantes.

a. O questionário não possui campos para identificação pessoal (como nomes ou números de registro funcional) o que serve para garantir seu anonimato no preenchimento das informações.

b. O preenchimento deverá ser online e através de um único acesso, ou seja, não é possível iniciar o preenchimento, fechar o documento e dar sequência em outro momento, pois as informações cadastradas serão perdidas.

c. Após concluir o preenchimento, você encontrará um ícone para envio dos dados. Basta clicar no ícone e as informações cadastradas serão enviadas para um banco de dados de uso exclusivo da pesquisa. Após o envio, você receberá uma mensagem de confirmação.

d. O questionário estará disponível até o dia

Para mais informações sobre o Projeto Qualidade de Vida da SENASP, acesse <http://portal.mj.gov.br/data/Pages/>

Caso tenha alguma dificuldade no preenchimento ou deseje fazer alguma observação adicional, colocamos à sua disposição o email: mulheres.senasp@gmail.com Na expectativa de contar com sua participação, antecipadamente agradecemos sua disponibilidade e colaboração.

Atenciosamente,

Pesquisa Mulheres nas Instituições de Segurança Pública

Dezembro de 2011

1

2

3

4

5

6

7

8

Obrigatório*Perfil Profissional**

Para iniciar, gostaríamos de conhecer um pouco sobre seu perfil profissional. O asterisco ao lado da pergunta indica que sua resposta é obrigatória

Qual foi o ano de seu ingresso na Instituição*

Utilize o formato de 4 dígitos (XXXX)

Informe o estado em que você trabalha*

Selecione a alternativa adequada

Você trabalha*

Selecione a alternativa adequada. Caso esteja trabalhando na Força Nacional, considere o município onde estava trabalhando anteriormente

- na capital em município da Região Metropolitana em município do Interior

Qual seu cargo/posto atual?*

Selecione a alternativa adequada

- Cabo Soldado Tenente-coronel
 Capitão Subtenente Coronel
 Major Tenente Outro:
 Sargento

Em qual área você classifica as atividades que realiza atualmente?*

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s). (múltipla escolha)

- Administrativa Ensino Saúde
 Carceragem Operacional Outro:
 Central de Telecomunicações Planejamento

Segundo o tipo, você diria que suas atividades são*

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s). (múltipla escolha)

- Finalística Gestão Direção
 Apoio Especialista Outro:
 Estratégica

Atualmente, qual sua escala de trabalho?*

Selecione a alternativa adequada

- 6 x 18 12 x 24 x 12 x 48
 12 x 24 40 horas semanais (8 horas diárias, de 2ª a 6ª feira)
 36 x 72 Outro:

Qual sua renda média mensal bruta (sem descontos)? *

Selecione a alternativa adequada

- menos de 1.000,00 reais 8.001,00 a 10.000,00 reais
 1.001,00 a 3.000,00 reais 10.001,00 a 15.000,00 reais
 3.001,00 a 5.000,00 reais Mais de 15.000,00 reais
 5.001,00 a 8.000,00 reais Outro:

Você desempenha outra atividade remunerada para complementação de sua renda?*

Selecione a alternativa adequada

- Sim Não

Se respondeu afirmativamente na questão anterior, informe qual atividade você realiza

Informe abaixo a atividade que realiza (Máximo de 30 caracteres com espaço)

Você integra ou já integrou a Força Nacional de Segurança Pública?*

Selecione a alternativa adequada

- Sim Não

Quais foram os motivos que a levaram a ingressar na segurança pública?*

Selecione a(s) alternativa(s) que seja(m) mais representativa(s) de sua motivação. (múltipla escolha)

- Influência de familiares/amigos Agir na defesa do cidadão
 Remuneração e/ou benefícios Falta de opção no mercado de trabalho
 Natureza da atividade/adrenalina Poder associado à carreira
 Nobreza da função Oportunidade (estava prestando diferentes concursos públicos)
 Oportunidade de prestar ajuda à comunidade Vocação
 Estabilidade do serviço público Não sabe/nunca pensou a respeito destas motivações
 Status, prestígio social relacionados à profissão Outro:

1

2

3

4

5

6

7

8

1

2

3

4

5

6

7

8

■ Em relação à sua profissão, você se considera*

Selecione a alternativa adequada

- Muito insatisfeita/Insatisfeita Nem satisfeita, nem insatisfeita
- Satisfeita Não sabe/Nunca pensou a respeito
- Muito satisfeita

■ Se tivesse que escolher uma profissão hoje, você*

Selecione a alternativa adequada

- Escolheria a mesma profissão Escolheria trabalhar em algo totalmente diferente
- Escolheria trabalhar em outra instituição de segurança pública Não sabe/Nunca pensou a respeito

■ Em relação ao seu futuro profissional, você pretende*

Selecione a alternativa adequada

- Aposentar como profissional da segurança pública Não sabe/Ainda não pensou no futuro
- Sair da instituição tão logo encontre oportunidade melhor

■ Qualidade e Valorização Profissional

As perguntas a seguir abordam as condições para a realização de seu trabalho. Algumas alternativas referem-se especificamente ao público feminino, outras são comuns a todos os profissionais de sua instituição.

Caso tenha algum comentário adicional ou experiência relacionada a estes aspectos, e que deseje compartilhar com a pesquisa, por favor, utilize o campo que se encontra no final do questionário, ou envie uma mensagem para mulheres.senasp@gmail.com

■ O concurso público para ingresso na sua instituição estabelece cotas para mulheres?*

Selecione a alternativa adequada

- Sim Não Não sabe

■ Com relação às cotas para ingresso de mulheres na sua instituição, você*

Selecione a alternativa adequada

- É a favor É contra Não sabe/Nunca pensou a respeito

■ Quando ingressou em sua instituição, você realizou curso de formação? *

Selecione a alternativa adequada

- De até 1 mês de duração Não realizou nenhum curso
- Com duração de mais de 1 até 3 meses Não lembra se realizou algum curso de formação/o período de duração
- Com duração de mais de 3 até 6 meses Outro:
- Com duração de mais de 6 até 12 meses
- Com duração de mais de 1 ano a 3 anos de duração

■ Nos últimos 12 meses você realizou cursos de aperfeiçoamento, atualização ou especialização que tenham sido oferecidos por sua instituição ou que você tenha sido indicada a realizar?*

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s). (múltipla escolha)

- Não realizou nenhum curso nos últimos 12 meses Mediação de Conflitos
- Condicionamento Físico/Educação Física Policiamento Comunitário
- Defesa Civil Primeiros Socorros
- Defesa Pessoal Segurança Pública
- Direitos Humanos, Ética e Cidadania Técnicas de Abordagem
- Gerenciamento de Crise Técnicas de Investigação
- Gestão de Convênios Uso de Armas Não Letais
- Gestão e Administração Sistemas de Informação e Estatística
- Informática/Tecnologia da Informação Legislação (direito penal, outros)
- Legislação Especial (Código de Trânsito, Estatuto do Idoso, Lei Maria da Penha, outros) Não lembra a área de especialização/aperfeiçoamento
- Outro:

■ Com relação aos direitos trabalhistas, sua instituição garante para as mulheres*

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s). (múltipla escolha)

- Licença maternidade de 6 meses Aposentadoria aos 30 anos de trabalho
- Licença maternidade de 4 meses Não sabe
- Aposentadoria aos 25 anos de trabalho Outro:

■ Em seu local de trabalho existem instalações adaptadas para uso exclusivo pelas mulheres?*

Considere apenas aquelas instalações que são usadas exclusivamente pelas funcionárias (sem acesso pelo público). Para cada instalação mencionada, selecione a alternativa adequada.

	Sim	Não	Não sabe
Alojamento feminino			
Banheiro feminino	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Creche para filho(s) das funcionárias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Áreas reservadas para amamentação de filho(s) das funcionárias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Instalações adaptadas para pessoas com dificuldades de locomoção	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

■ Se respondeu afirmativamente na pergunta anterior, gostaríamos de saber sua opinião sobre as condições de funcionamento/uso destas instalações

Avalie apenas aquelas que mencionou na pergunta anterior. Caso não tenha identificado nenhuma instalação, por favor, passe para a próxima pergunta

	Péssimas/ ruins	Razoáveis	Boas	Não sabe avaliar
Alojamento feminino				
Banheiro feminino	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Creches para filho(a)s das funcionárias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Áreas reservadas para amamentação de filho(a)s das funcionárias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Instalações adaptadas para pessoas com dificuldade de locomoção	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

■ Se não existem instalações adaptadas para uso exclusivo pelas funcionárias, você considera relevante que sejam criadas?

Selecione a alternativa adequada

- | | |
|------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> Sim | <input type="checkbox"/> Indiferente |
| <input type="checkbox"/> Não | <input type="checkbox"/> Não sabe/Nunca pensou a respeito deste assunto |

■ Sua instituição disponibiliza Equipamentos de Proteção Individual (EPI) ergonomicamente adaptados para as mulheres?*

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Cinturão/coldre com modelagem feminina | <input type="checkbox"/> Colete a prova de balas com modelagem feminina |
| <input type="checkbox"/> Escudo ergonomicamente adaptado (tamanho) | <input type="checkbox"/> Fardamento com modelagem feminina |
| <input type="checkbox"/> Não possuem EPI ergonomicamente adaptados para as mulheres | <input type="checkbox"/> Não sabe |
| | <input type="checkbox"/> Outro: |

■ Sua instituição oferece Programas de Qualidade de Vida?*

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s)

- Atendimento psicoterapêutico
- Programa de prevenção e gerenciamento de estresse
- Tratamento para alcoolismo/dependência química
- Prevenção de Doenças Sexualmente Transmissíveis (HIV/aids, DSTs)
- Prevenção de violência doméstica
- Programas/Campanhas de Saúde da Mulher
- Campanhas de conscientização sobre assédio moral/assédio sexual
- Não oferece programas de qualidade de vida
- Não sabe se são oferecidos programas desta natureza
- Outro:

■ Relações Profissionais e Relações de Gênero

Nesta sessão, gostaríamos de conhecer suas opiniões e experiências sobre relações de trabalho e gênero, ou seja, entre homens e mulheres em seu ambiente de trabalho.

Caso tenha algum comentário adicional ou experiência relacionada a estes aspectos, e que deseje compartilhar com a pesquisa, por favor, utilize o campo que se encontra no final do questionário, ou envie uma mensagem para mulheres.senasp@gmail.com. Considerando as relações de trabalho em sua instituição e a forma como as pessoas são tratadas em função de seu sexo, você diria que*

Para cada afirmativa selecione a alternativa adequada

	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente/ Sempre	Não sabe
Homens e mulheres são tratados de forma igualitária	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
As mulheres são privilegiadas/protegidas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Há mais privilégios/proteção para os homens	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

■ Nas relações com seus superiores hierárquicos, você considera que tem liberdade para expressar opiniões diferentes às da sua chefia no que se refere ao andamento cotidiano do trabalho?*

Selecione a alternativa adequada

- | | | |
|------------------------------------|--|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Nunca | <input type="checkbox"/> Às vezes | <input type="checkbox"/> Não sabe |
| <input type="checkbox"/> Raramente | <input type="checkbox"/> Frequentemente/Sempre | |

1
2
3
4
5
6
7
8

■ Considerando seu estágio atual na carreira, comparativamente aos colegas que ingressaram no mesmo concurso, você diria que*

Para cada afirmativa, selecione a alternativa adequada

	Igual	Melhor	Pior	Não sabe avaliar a situação	Não respondeu
Colegas do sexo masculino encontram-se em estágio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Colegas do sexo feminino encontram-se em estágio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

■ Quais fatores você considera mais importantes para que uma mulher possa ter um bom desenvolvimento na carreira em sua instituição*

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s). (múltipla escolha)

- Esforço e dedicação individuais (mérito)
- Ter bom conhecimento/domínio técnico para as funções
- Conhecer pessoas influentes e ter os contatos certos
- Fazer uso da feminilidade para ter acesso às pessoas certas/conseguir privilégios
- Realizar todas as tarefas que lhe são designadas, mesmo que não sejam compatíveis com seu cargo/função, sem nunca se queixar
- Ter uma postura firme e séria
- Não sabe
- Outro:

■ Considerando sua atividade profissional, você diria que*

Para cada afirmativa, selecione a alternativa adequada

	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente/ Sempre	Não sabe
Sente orgulho em contar que é policial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sente que seu requer que você esconda suas emoções	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sente que sua profissão prejudica sua vida social/familiar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

■ Considerando seu ambiente de trabalho, você diria que*

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s). (múltipla escolha)

- O ambiente é calmo
- O ambiente é hostil
- As pessoas se relacionam de forma respeitosa umas com as outras
- As pessoas sabem que podem contar com o apoio dos colegas
- Há muita competição entre as mulheres que trabalham ali
- Há muita competição entre todos, homens e mulheres, que trabalham ali
- Outro:

■ Você considera que mulheres que ocupam cargos hierarquicamente superiores são*

Selecione a alternativa adequada

- Mais compreensivas que os homens em relação a outras mulheres
- Menos compreensivas que os homens em relação a outras mulheres
- Ser mais ou menos compreensivo é característica que independe do sexo
- Não sabe

■ Você considera que as mulheres podem exercer as mesmas funções e cargos que os homens?*

Selecione a alternativa adequada

- Sim
- Não
- Não sabe

■ Discriminação e violação de direitos*

A seguir são apresentadas algumas situações que podem ser vivenciadas pelas pessoas em suas relações de trabalho. Algumas destas situações afetam principalmente as mulheres, configurando discriminações baseadas em gênero. Leia as alternativas e selecione aquelas que correspondam a experiências que você tenha vivenciado em suas relações de trabalho. Ao analisar as situações, considere se sua experiência ocorreu pelo fato de você ser mulher. (múltipla escolha)

- Foi discriminada por ser policial (por amigos, familiares ou em outros relacionamentos fora da instituição)
- Foi humilhada/desrespeitada por colega de nível hierárquico superior
- Foi humilhada/desrespeitada por colega de mesmo nível hierárquico
- Foi humilhada/desrespeitada por colega de nível hierárquico inferior
- Foi discriminada no atendimento ao público (por ser mulher e policial)
- Sofreu discriminação racial por seu/sua superior hierárquico e/ou colega de trabalho
- Sofreu discriminação por sua orientação sexual por seu/sua superior hierárquico e/ou colega de trabalho
- Sofreu constrangimento de natureza sexual (por.ex. foi observada enquanto tomava banho/trocava de roupa, recebeu convites para sair, etc)

Sofreu assédio sexual (oferta de benefícios/vantagens feita por um SUPERIOR HIERARQUICO em troca de favores sexuais)

Nunca se sentiu discriminada, humilhada, desrespeitada em seu ambiente de trabalho por ser mulher ou sofreu constrangimentos ou assédio

Não deseja responder

Outro:

■ Se você respondeu afirmativamente na pergunta anterior, por favor, responda as perguntas a seguir. Se respondeu negativamente, por favor, passe para a próxima página do questionário

Alguma destas situações de discriminação, humilhação, desrespeito, constrangimento ou assédio que você viveu, foi/foram protagonizada(s) por uma mulher? Selecione a alternativa adequada.

Sim

Não

■ Esta(s) experiência(s) chegou/chegaram a afetar

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s). (múltipla escolha)

Seu desenvolvimento profissional

Sua saúde física

Seu estado emocional

Sua vontade de permanecer na carreira

Sua vida particular/relacionamento conjugal-familiar

Não se sentiu afetada

Não sabe/Não deseja responder

■ Ao passar por essa(s) experiência(s), você

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s). (múltipla escolha)

Teve ajuda/apoio de superior hierárquico

Teve ajuda/apoio de colega(s) de trabalho

Buscou ajuda em serviço de atendimento psicológico na própria instituição

Buscou ajuda em serviço de atendimento psicológico fora da instituição

Não contou para ninguém porque sentiu medo de ser punida

Não contou para ninguém porque não confia nas pessoas com quem trabalha

Teve ajuda/apoio de seus familiares e/ou amigos

Não contou para familiares e/ou amigos

Procurou ajuda/apoio em instituição religiosa/líder religioso

Não deseja responder

Outro:

■ Ao passar por essa(s) experiência(s), você

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s). (múltipla escolha)

Realizou denúncia formal em órgão interno (Corregedoria, Ouvidoria)

Realizou denúncia formal em órgão externo (Ouvidoria das Polícias)

Realizou denúncia ou procurou orientação junto à sua entidade de classe (associação, sindicato)

Procurou orientação/denunciou através da Central de Atendimento a Mulher - Ligue 180 (SPM)

Não realizou denúncia porque sentiu medo de ser punida

Não deseja responder

Não realizou denúncia porque foi desencorajada pelo(a)s colega(s)

Não realizou denúncia porque foi desencorajada pela família e/ou amigos

Realizou denúncia, mas depois desistiu

Não realizou denúncia porque não acredita nos canais existentes

Não realizou denúncia porque desconhece os canais competentes

Não lembra o que fez

Outro:

■ Caso você tenha tentado realizar uma denúncia, ou a tenha formalizado, você sofreu algum tipo de advertência, recriminação ou punição ?

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s). (múltipla escolha)

Não sofreu nenhum tipo de punição

Sim, sofreu novas humilhações/foi acusada de provocar a situação

Sim, foi transferida de posto/função para local de trabalho pior/mais distante

Sim, foi preterida numa promoção/transferência para local/função melhor

Sim, foi recriminada por estar prejudicando o(a) denunciado(a)

Sim, recebeu uma advertência formal

Sim, sofreu sindicância interna

Sim, foi presa

Não lembra o que aconteceu

Não deseja responder

Outro:

1

2

3

4

5

6

7

8

■ Caso você tenha realizado denúncia, qual foi o desfecho para o(a) denunciado(a)?

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s). (múltipla escolha)

- A denúncia foi arquivada
- Foi transferido(a) para outro local
- Foi suspenso(a) de suas atividades
- Recebeu advertência formal
- Foi promovido(a)
- Sofreu sindicância interna
- Ainda não houve decisão
- Desconhece o desfecho
- Não deseja responder
- Outro:

■ Saúde e Qualidade de Vida

Agora gostaríamos de conhecer um pouco sobre sua saúde, sobre o uso de seu tempo livre e o impacto que sua atividade profissional tem sobre sua vida pessoal e familiar.

Caso tenha algum comentário adicional ou experiência relacionada a estes aspectos, e que deseje compartilhar com a pesquisa, por favor, utilize o campo que se encontra no final do questionário, ou envie uma mensagem para mulheres.senasp@gmail.com

■ Considerando os últimos 12 meses você precisou tirar licença para*

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s). (múltipla escolha)

- Tratamento de sua própria saúde
- Tratamento da saúde de familiar
- Licença maternidade
- Realização de cursos
- Interesse particular
- Não tirou licença nos últimos 12 meses
- Outro:

■ Qual foi a última vez que tirou férias?*

Selecione a alternativa adequada

- No último ano
- Há mais de um ano
- Não lembra qual foi a última vez que tirou férias

■ Seu último período de férias foi de quantos dias?*

Selecione a alternativa adequada

- menos de 7 dias
- entre 8 e 10 dias
- entre 11 e 15 dias
- entre 16 e 20 dias
- entre 21 e 30 dias
- Não lembra quantos dias teve de férias
- Outro:

■ Em seu período de férias você costuma*

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s). (múltipla escolha)

- Viajar
- Trabalhar (em outra atividade remunerada)
- Trabalhar em casa (tarefas domésticas, consertos)
- Descansar em casa/com a família
- Outro:

■ Em média, quantas horas você dorme por noite?*

Informe apenas o número de horas (por ex: 6)

■ No seu tempo livre você*

Para cada afirmativa, selecione a alternativa adequada

	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
Trabalha em outra atividade remunerada	<input type="checkbox"/>				
Faz tarefas domésticas	<input type="checkbox"/>				
Descansa	<input type="checkbox"/>				
Realiza cursos/pratica hobbies	<input type="checkbox"/>				
Faz passeios culturais (cinema, teatro)	<input type="checkbox"/>				
Sai para se divertir com familiares e/ou amigos	<input type="checkbox"/>				
Lê, vê filmes em casa	<input type="checkbox"/>				
Estuda	<input type="checkbox"/>				
Procura ficar sozinha	<input type="checkbox"/>				

■ Considerando sua rotina, você diria que*

Para cada afirmativa, selecione a alternativa adequada

	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
No final do dia você tem energia para realizar atividades extras	<input type="checkbox"/>				
Sente que seu dia é uma fonte de prazer pessoal	<input type="checkbox"/>				
Gostaria de ter mais tempo livre para você	<input type="checkbox"/>				
Ao final da jornada de trabalho sente-se muito cansada	<input type="checkbox"/>				

1
2
3
4
5
6
7
8

■ Para cuidado de sua saúde, você*

Para cada afirmativa, selecione a alternativa adequada

	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
Faz check-up regularmente	<input type="checkbox"/>				
Faz consulta anual com dentista	<input type="checkbox"/>				
Faz consulta anual com ginecologista	<input type="checkbox"/>				
Faz exames anuais para prevenção de câncer de mama (mamografia)	<input type="checkbox"/>				
Faz exames anuais para prevenção de câncer de útero (papanicolau)	<input type="checkbox"/>				
Faz atividade física regularmente	<input type="checkbox"/>				
Cuida de sua alimentação para que seja saudável	<input type="checkbox"/>				

■ Considerando os últimos 12 meses você apresentou sintomas relacionados com alguma ou mais de uma das alternativas mencionadas abaixo? *

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s). (múltipla escolha)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Ansiedade | <input type="checkbox"/> Problemas endocrinológicos (hipertireoidismo, hipotireoidismo, disfunção hormonal, outros) |
| <input type="checkbox"/> Anorexia/Bulimia | <input type="checkbox"/> Problemas estomacais/gastrointestinais (esofagites, úlceras, outros) |
| <input type="checkbox"/> Câncer de mama | <input type="checkbox"/> Problemas ginecológicos (inflamações, outros) |
| <input type="checkbox"/> Câncer de útero | <input type="checkbox"/> Problemas urinários (infecções, outros) |
| <input type="checkbox"/> Câncer - outros tipos | <input type="checkbox"/> Problemas musculares (tendinite, LER - lesão de esforço repetitivo, outros) |
| <input type="checkbox"/> Colesterol alto/Alteração de Triglicérides | <input type="checkbox"/> Problemas respiratórios (bronquite, outros) |
| <input type="checkbox"/> Depressão | <input type="checkbox"/> Síndrome do Pânico |
| <input type="checkbox"/> Diabetes | <input type="checkbox"/> Não teve nenhum destes problemas de saúde nos últimos 12 meses |
| <input type="checkbox"/> Enxaqueca/Cefaléia | <input type="checkbox"/> Não lembra |
| <input type="checkbox"/> Hipertensão | <input type="checkbox"/> Não deseja responder |
| <input type="checkbox"/> Aumento de peso | <input type="checkbox"/> Outro: |
| <input type="checkbox"/> Problemas circulatórios (varizes, outros) | |
| <input type="checkbox"/> Problemas de sono (insônia, bruxismo, outros) | |
| <input type="checkbox"/> Problemas dermatológicos (dermatites, outros) | |

■ Você considera que esta(s) doença(s) foi/foram desencadeada(s) por sua atividade profissional?

Por favor, utilize o quadro abaixo e descreva em poucas palavras para qual(is) problema(s) você estabelece esta associação

■ Você faz uso contínuo/sistemático de*

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s). (múltipla escolha)

- Anti-depressivos/ansiolíticos
- Bebidas alcoólicas
- Calmantes
- Inibidores de apetite/emagrecedores
- Não faz uso de nenhuma destas substâncias
- Outro:

■ Você teve alguma gestação?*

Selecione a alternativa adequada

- Sim Não

■ Caso tenha respondido afirmativamente na pergunta anterior, sua(s) gestação(ões) foi/foram levadas até o final?

Selecione a alternativa adequada

- Sim
- Não
- Não deseja responder
- Não se aplica (respondeu negativamente na pergunta anterior)

■ Você tem filhos?*

Selecione a alternativa adequada

- Sim Não

■ Se respondeu afirmativamente na pergunta anterior, seu(s)/sua(s) filho(a)(s) é/são

Selecione a alternativa adequada

- Naturais Adotivos Enteados

■ Informe o número total de filhos que você tem

Informe apenas o número (exemplo: 2)

■ **Você tem familiares que são ou foram profissionais de segurança pública?***

Selecione abaixo as alternativas adequadas

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Pai | <input type="checkbox"/> Tia(s)/Tio(s) |
| <input type="checkbox"/> Mãe | <input type="checkbox"/> Cônjuge |
| <input type="checkbox"/> Padrasto/Madrasta | <input type="checkbox"/> Não, é a primeira pessoa de sua família a ser profissional de segurança pública |
| <input type="checkbox"/> Avó/Avô | <input type="checkbox"/> Não sabe |
| <input type="checkbox"/> Irmã(s)/Irmão(s) | <input type="checkbox"/> Outro: |
| <input type="checkbox"/> Prima(s)/Primo(s) | |

■ **Finalizando sua colaboração**

Agradecemos por sua colaboração e a disponibilidade em participar da pesquisa. Em breve o relatório final da pesquisa estará disponível na página eletrônica do Ministério da Justiça.

Colocamos o campo abaixo à sua disposição, caso queira fazer alguma comentário, observação ou tenha algum relato que queira compartilhar com a pesquisa. Caso prefira, por favor, envie uma mensagem para mulheres.senasp@gmail.com



Projeto de Qualidade de Vida para
Profissionais de Segurança Pública

qualivida.seguranca@mj.gov.br

A pesquisa “Mulheres na Segurança Pública: estudo técnico nacional” é uma iniciativa inédita que buscou construir uma avaliação histórica e documental das estratégias, processos e políticas de gestão com enfoque em profissionais mulheres do quadro efetivo das instituições de segurança pública, bem como identificar um perfil nacional dessas servidoras, averiguando o tipo de atividades para as quais as mulheres são designadas, o percentual e espécies de cargos ocupados, suas percepções, dificuldades e principais demandas.



Secretaria Nacional de
Segurança Pública

Ministério
da Justiça

