



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

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, escrivãs 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

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.

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.

