

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICAS PÚBLICAS:
MESTRADO PROFISSIONAL**

**VALORES E ATITUDES SOBRE OS PAPÉIS DE GÊNERO NA
POLÍCIA MILITAR DO PARANÁ**

MARCOS APARECIDO DE SOUZA

**MARINGÁ
2014**

MARCOS APARECIDO DE SOUZA

**VALORES E ATITUDES SOBRE OS PAPÉIS DE GÊNERO NA
POLÍCIA MILITAR DO PARANÁ**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas da Universidade Estadual de Maringá, como um dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Políticas Públicas.

Orientadora: Profa. Dra. Carla Almeida.

**MARINGÁ
2014**

MARCOS APARECIDO DE SOUZA

**VALORES E ATITUDES SOBRE OS PAPÉIS DE GÊNERO NA POLÍCIA MILITAR
DO PARANÁ**

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Carla Cecília Rodrigues Almeida Silva
Universidade Estadual de Maringá (UEM) - PR

Prof. Dr. Edinaldo Aparecido Ribeiro
Universidade Estadual de Maringá (UEM) - PR

Prof^a. Dr^a. Márcia Stengel
Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC) - MG

Aprovado em: 30 de abril de 2014.

Local da defesa: Bloco H-12, sala 14, campus da Universidade Estadual de Maringá

Ao meu pai – *In memoriam* – pelo exemplo
À minha mãe pelo carinho
À minha esposa pelo apoio incondicional
Aos meus filhos pelos períodos de ausência.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos os meus professores do Mestrado em Políticas Públicas, pela dedicação e compartilhamento dos seus conhecimentos e experiências. Em especial agradeço à minha orientadora Professora Carla Almeida por aceitar este desafio, pela paciência e dedicação. Ao Professor Edinaldo Ribeiro pelo aprendizado proporcionado como co-orientador.

Ao Exmo. Sr. Comandante Geral da PMPR, e ao Ilmo. Comandante do 14º Batalhão da Polícia Militar, por autorizarem minha participação neste Mestrado.

Aos oficiais chefes da Seção de Recursos Humanos (P/1) das Unidades 1º, 4º, 5º, 6º, 8º, 9º, 10º, 11º, 12º, 13º, 14º, 15º, 16º, 17º, 18º, 19º, 20º BPM, RPMon, BPGD, BPTran e BPAmb, pelas suas disposições voluntárias e fundamentais no auxílio às entrevistas.

A todos os policiais militares, mulheres e homens, que aceitaram a proposta de serem entrevistados e contribuírem para a construção da presente pesquisa.

À Coordenação do Programa de Pós-Graduação – Mestrado em Políticas Públicas – por acreditar no projeto e possibilitar que sonhos e conhecimentos fossem construídos.

Aos funcionários da Secretaria do Programa de Pós-Graduação e demais funcionários da Universidade Estadual de Maringá, pelo apoio e dedicação.

À minha família e amigos pelo apoio.

A DEUS pela saúde e perseverança.

Desconstruindo Amélia

*Já é tarde, tudo está certo
Cada coisa posta em seu lugar
Filho dorme ela arruma o uniforme
Tudo pronto pra quando despertar
O ensejo a fez tão prendada
Ela foi educada pra cuidar e servir
De costume esquecia-se dela
Sempre a última a sair...
Disfarça e segue em frente
Todo dia até cansar...
E eis que de repente ela resolve então mudar
Vira a mesa
Assume o jogo
Faz questão de se cuidar...
Nem serva, nem objeto
Já não quer ser o outro
Hoje ela é um também...*

Pitty

VALORES E ATITUDES SOBRE OS PAPÉIS DE GÊNERO NA POLÍCIA MILITAR DO PARANÁ

RESUMO

A presente pesquisa investiga valores e atitudes dos policiais militares quanto aos papéis de gênero, dentro da estrutura sócio-política e cultural da Polícia Militar do Paraná (PMPR), e em consequência a ausência das mulheres em determinados espaços, bem como as resistências e conflitos em relação às alterações das ocupações desses lugares quase exclusivos para um ou outro sexo. Passados mais de trinta anos do ingresso da primeira turma de policiais militares em nosso Estado, precisamos nos questionar: como estão os papéis de gênero na PMPR? A fim de buscar respostas para essa e outras importantes questões, desenvolvemos este estudo que consistiu em diagnosticar, por meio de da aplicação de um *survey*, o que pensam os policiais militares sobre os papéis de gênero. As principais questões que balizam o presente estudo são: a) em que medida os atributos dos gêneros são reconhecidos como de um ou de outro sexo, e de que forma eles implicam na divisão dos papéis, entre os gêneros, entre atividade burocrática e serviço operacional de rua dentro da Polícia? b) para esse ou aquele serviço, são realmente necessários os atributos que se entendem como exclusivos ou de maior expressão de um ou outro sexo? c) o entendimento da posse ou da ausência de determinados atributos físicos ou psicológicos influenciam no reconhecimento de uma hierarquia estabelecida do homem em relação à mulher ou homossexual? d) em virtude disso, haveria uma supervalorização da atividade operacional de rua em detrimento às atividades burocráticas? e) como a PMPR, em relação às outras instituições ou áreas, é percebida pelos gêneros no que se refere as garantias da dignidade da pessoa humana e de igualdade de direitos? f) os valores e atitudes relacionados aos papéis de gênero são produto de uma cultura policial ou reflexo de uma cultura mais ampla? g) por fim, quais são as políticas públicas capazes de influenciar positivamente, no sentido de uma maior igualdade entre os gêneros, neste contexto? O primeiro capítulo foi construído com a preocupação em relação ao fato do quanto, ser homem ou ser mulher, influencia como condição de reconhecimento da capacidade de desenvolver determinados papéis polícia. No segundo capítulo, buscou-se investigar três linhas explicativas que poderiam nos auxiliar na compreensão dos valores e atitudes quanto aos papéis de gênero na PMPR. A primeira refere-se às teorias da dominação masculina e teoria do campo científico; a segunda linha explicativa foi no sentido de investigação dos princípios elaborados pelos cânones do pensamento ocidental e que serviram de base para a estruturação das instituições modernas; a terceira linha, diz respeito ao que se como cultura policial, com base em estudos feitos junto à polícia americana. Ao terceiro capítulo destinamos à metodologia da pesquisa, onde descrevemos o seu desenvolvimento através do método quantitativo e utilização da ferramenta *survey* para coleta de dados, as suas aplicabilidades, métodos, vantagens e limitações. O quarto capítulo foi reservado à análise dos dados coletados na pesquisa, sobre valores, atitudes e papéis de gênero na PMPR, dentro de um conjunto de assuntos semelhantes, a fim de garantir padrões e tendências, através da análise de índices e comparativos com outras pesquisas semelhantes.

Palavras-chave: Polícia Militar, gênero, valores e atitudes.

VALUES AND ATTITUDES ABOUT GENDER ROLES IN MILITARY POLICE OF PARANÁ

ABSTRACT

This research investigates the values and attitudes of police officers as to gender roles within the socio-political and cultural Military Police of Paraná (PMPR) structure, and consequently the absence of women in certain areas, as well as the resistance and conflict in relation to changes in the occupations of those places almost exclusive to either sex. After more than thirty years of the entry of the first group of military officers in our state, we need to ask ourselves: how are gender roles in PMPR? In order to seek answers to these and other important questions, we developed this study was to diagnose through the application of a survey, what they think the military police on gender roles. The main questions that guide this study are: a) the extent to which the attributes of the genera are recognized as one sex or the other, and how they imply the division of roles between the genders among bureaucratic activity and operational service street within the Police? b) For this or that service, are really necessary attributes to be construed as exclusive or increased expression of either sex? c) Understanding the possession or absence of certain physical or psychological attributes influence the recognition of a hierarchy of men over women or homosexual? d) Because of that, there would be an overestimation of the operational activity of the street instead of bureaucratic activities? e) As PMPR in relation to other institutions or areas, is perceived by genres as regards the guarantees of human dignity and equal rights? f) Values and attitudes related to gender roles are the product of a police culture or reflects a broader culture? g) Finally, what are the public policies that influence positively towards greater gender equality in this context? The first chapter was constructed with concern over the fact of how, being a man or being a woman influences as a condition of recognition of the capacity of developing certain police roles. In the second chapter, we sought to investigate three explanatory lines that could assist us in understanding the values and attitudes regarding gender roles in PMPR. The first relates to theories of male dominance and the theory of the scientific field ; the second explanatory line was towards the investigation of principles developed by the canons of Western thought and that formed the basis for the structuring of modern institutions ; the third row , regards it as a police culture , based on studies done by the American police . The third chapter will be assigned to research methodology; we describe its development through the quantitative method and using the Survey tool to collect data, their applicability, methods, advantages and limitations. The fourth chapter was reserved for the analysis of data collected in the survey on values , attitudes and gender roles in PMPR within a similar set of issues in order to ensure standards and trends through analysis of indexes and comparisons with other research like.

Keywords : Military Police , gender , values and attitudes .

LISTA DE SIGLAS

PMPR	Polícia Militar do Paraná
BPM	Batalhão de Polícia Militar
OPM	Organização Policial Militar
UOp	Unidade Operacional
PFem	Policial Militar Feminina (instituição) ou Policial Feminina
ONU	Organização das Nações Unidas
RDE	Regulamento Disciplinar do Exército
IASP	Instituto dos Advogados de São Paulo
UIP	União Interparlamentar
STF	Supremo Tribunal Federal
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
STJ	Superior Tribunal de Justiça
CF/88	Constituição Federal de 1988
Cia. Ind.	Companhia Independente
BPTran	Batalhão de Polícia de Trânsito
BPAmb	Batalhão de Polícia Ambiental
BPGD	Batalhão de Polícia de Guarda
RPMon	Regimento de Polícia Montada
BOPE	Batalhão de Operações Especiais
BPEC	Batalhão de Patrulha Escolar Comunitária
BPRv	Batalhão de Polícia Rodoviária Militar
CPP	Comissão de Promoção de Praça
CPO	Comissão de Promoção de Oficiais
SENASP	Secretaria Nacional de Segurança Pública
FNSP	Fundo Nacional de Segurança Pública
PRONASCI	Programa Nacional de Segurança Pública com Cidadania
AMPROSEG	Associação de Mulheres Profissionais de Segurança Pública de Minas Gerais
ASIMUSEP	Associação Integrada de Mulheres da Segurança Pública de Sergipe
APMG	Academia Policial Militar do Guatupê
COPOM	Centro de Operações Policiais Militares

SUMÁRIO

Lista de Quadros e Tabelas	12
INTRODUÇÃO	14
CAPITULO I – O GÊNERO COMO CONDIÇÃO DE RECONHECIMENTO DENTRO E FORA DA PMPR.....	21
1.1. Princípio Constitucional da Isonomia entre homens e mulheres: um breve comparativo com a PMPR.....	24
1.2. Condições de acesso da mulher à Polícia Militar do Paraná e outras Unidades da Federação.....	29
1.3 Percepções sobre as mulheres que atuam na Segurança Pública.....	43
CAPITULO II – OS ATRIBUTOS FEMININOS E SEUS PAPEIS NA POLÍCIA MILITAR: POSSIBILIDADES EXPLICATIVAS.....	48
2.1 A teoria de Bourdieu.....	49
2.2 As teóricas feministas e as críticas aos princípios que estruturaram as instituições modernas.....	51
2.3 Cultura policial e desigualdades de gênero.....	58
CAPITULO III – METODOLOGIA DA PESQUISA.....	63
3.1 Da Pesquisa Amostral: Pesquisa de <i>Survey</i>	63
3.2 Da Amostragem Propriamente Dita.....	65
3.3 Instrumento de Coleta de Dados.....	71
3.4 Descrição da amostra.....	73
CAPITULO IV – VALORES E ATITUDES SOBRE OS PAPÉIS DE GÊNERO NA POLÍCIA MILITAR DO PARANÁ.....	79
4.1 Atributos de gênero e atributos julgados necessários para a atividade policial.....	80
4.2 Condições de trabalho e papéis de gênero na PMPR.....	87
4.3 Papéis de gênero e divisão de trabalho na atividade policial.....	96
4.4 Percepções de igualdade de gênero na PMPR.....	101

4.5 Propostas de Políticas Públicas voltadas para a promoção da equidade de gênero na PMPR.....	109
4.5.1 Educação.....	110
4.5.2 Atividade Profissional.....	111
4.5.3 Saúde.....	111
4.5.4 Controle.....	112
CONCLUSÃO.....	114
REFERÊNCIAS.....	119
APÊNDICES	128
“A” Questionário sobre Gênero na polícia Militar do Paraná	128
“B” Pesquisa sobre Gênero na Polícia Militar do Paraná.....	129

LISTA DE QUADROS E TABELAS

Quadro 1. Ingresso de mulheres nas Polícias Militares no Brasil.....	18
Quadro 2. Dados Gerais sobre PMPR.....	54
Quadro 3. Unidades da PMPR sorteadas.....	56
Quadro 4. Unidades da PMPR sorteadas complementarmente.....	58
Tabela 1. Oficiais e praças da PMPR.....	62
Tabela 2. Operacionais e administrativos da PMPR.....	62
Tabela 3. Faixa etária.....	62
Tabela 4. Sexo.....	63
Tabela 5. Nível educacional.....	63
Tabela 6. Estado civil.....	64
Tabela 7. Quantidade de filhos.....	64
Tabela 8. Percepções sobre características masculinas e femininas.....	68
Tabela 9. Força física e coragem são fundamentais para a atividade na PMPR.....	70
Tabela 10. Força física e coragem como garantias de eficácia na abordagem na PMPR.....	72
Tabela 11. Associações com o nível de concordância com a afirmação de que a abordagem policial para ser eficaz exige do policial coragem e força física na PMPR.....	73
Tabela 12. Para a condução de viatura policial há necessidade de destreza e controle emocional.....	74
Tabela 13. Atendimento às vítimas de crimes exige habilidades específicas.....	74
Tabela 14. Médias de intensidade - Instituições que mais respeitam a igualdade de gênero.....	75
Tabela 15. Associação das respostas sobre as instituições que mais respeitam a igualdade de gêneros com o sexo do entrevistado da PMPR.....	77
Tabela 16. O número de vagas para o ingresso na PM deve ser maior para homens.....	77
Tabela 17. Associações com o nível de concordância o número de vagas para o ingresso na PM deve ser maior para o público masculino.....	78
Tabela 18. Isonomia de gênero na atividade policial na PMPR.....	79
Tabela 19. Remuneração deve ser diferente conforme o tipo de atividade na PMPR.....	79
Tabela 20. Regras para promoção na PMPR são justas e satisfatórias.....	80
Tabela 21. Há critérios técnicos para as promoções entre homens e mulheres na PMPR.....	81
Tabela 22. Relacionamento interpessoal e afetivo na PMPR.....	81
Tabela 23. Expectativa e satisfação profissional na PMPR.....	83
Tabela 24. Por causa de suas responsabilidades familiares as mulheres não tem tempo para se dedicar à polícia.....	86
Tabela 25. É preferível trabalhar com mulher policial na atividade burocrática na PMPR.....	87
Tabela 26. Ocorrências policiais de assistência de cuidado são feitas melhor pelas mulheres na PMPR.....	87
Tabela 27. Mulher tem melhor desempenho na atividade administrativa na PMPR.....	88
Tabela 28. Melhor trabalhar com policiais masculinos na atividade operacional na PMPR.....	88

Tabela 29. Tabela de frequência relacionada a igualdade de gênero na sociedade.....	91
Tabela 30. Associações das variáveis com o índice de igualdade de gênero na sociedade.....	92
Tabela 31. Afirmação - Cuidar de casa e dos filhos traz tanta realização quanto trabalhar fora e ganhar salário.....	92
Tabela 32. Tabela de frequência relacionada a igualdade de gênero na PMPR.....	94
Tabela 33. Associações das variáveis com o índice de igualdade de gênero na PMPR.....	94
Tabela 34. Comparativo entre as pesquisas de gênero e política de Maringá/PR e gênero e política na PMPR.....	96

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa investiga valores e atitudes dos policiais militares quanto aos papéis de gênero, dentro da estrutura sócio-política e cultural da Polícia Militar do Paraná (PMPR), e em consequência a ausência das mulheres em determinados espaços, bem como as resistências e conflitos em relação às alterações das ocupações desses lugares quase exclusivos para um ou outro sexo.

Podemos considerar que a presença da mulher na PMPR como relativamente recente (1977), segundo os estudos de Schactae (2011), já que a Instituição foi fundada em 1854, sendo que a polícia feminina foi criada depois de aproximadamente 120 anos. É importante salientar que as circunstâncias históricas da abertura dos portões dos quartéis às mulheres deram-se num momento que podemos considerar propício, visto que a década de 70 foi marcada por uma importante atuação do movimento feminista, que buscava a emancipação das mulheres no Brasil e em outros países, o que levou a Organização das Nações Unidas (ONU), com base nesses anseios, declarar 1975 como o Ano Internacional da Mulher.

Neste período conturbado, que mesclou movimentos pela democracia em favor da dignidade da pessoa humana e protestos contra as ditaduras estabelecidas em países da América Latina, oportunizou-se a criação, no Brasil, do Pelotão de Polícia Feminina. A década de 1980, por sua vez, foi considerada como o período em que houve o maior ingresso de mulheres nas polícias militares de todo o Brasil, segundo Calazans (2004), que entende que esse fato não acontece por acaso, mas por necessidade. O final do período do Estado de Exceção e abertura democrática impôs às polícias militares essa abertura às mulheres, já que estas instituições encontravam-se desacreditadas e desgastadas pelas ações repressivas que tiveram contra os movimentos sociais que se opunham ao regime. Portanto, a “permissão” à entrada da mulher na polícia, se dá como forma de trazer à instituição policial um caráter mais humanitário, no sentido de aproximação da sociedade, amenizando o caráter intrinsecamente repressivo e autoritário, que se tinha até então.

Passados mais de trinta anos do ingresso da primeira turma de policiais militares em nosso Estado, precisamos nos questionar: como estão os papéis de

gênero na PMPR? A fim de buscar respostas para essa e outras importantes questões, desenvolvemos este estudo que consistiu em diagnosticar, por meio da aplicação de um *survey*, o que pensam os policiais militares sobre os papéis de gênero.

As principais questões que balizam o presente estudo são: a) em que medida os atributos dos gêneros são reconhecidos como de um ou de outro sexo, e de que forma eles implicam na divisão dos papéis, entre os gêneros, entre atividade burocrática e serviço operacional de rua dentro da Polícia? b) Para esse ou aquele serviço, são realmente necessários os atributos que se entendem como exclusivos ou de maior expressão de um ou outro sexo? c) O entendimento da posse ou da ausência de determinados atributos físicos ou psicológicos influenciam no reconhecimento de uma hierarquia estabelecida do homem em relação à mulher ou homossexual? d) Em virtude disso, haveria uma supervalorização da atividade operacional de rua em detrimento às atividades burocráticas? e) Como a PMPR, em relação às outras instituições ou áreas, é percebida pelos gêneros no que se refere as garantias da dignidade da pessoa humana e de igualdade de direitos? f) Os valores e atitudes relacionados aos papéis de gênero são produto de uma cultura policial ou reflexo de uma cultura mais ampla? g) Por fim, quais são as políticas públicas capazes de influenciar positivamente, no sentido de uma maior igualdade entre os gêneros, neste contexto?

Com base nestas questões, o trabalho está estruturado em quatro capítulos, sendo dois dedicados ao desenvolvimento dos referenciais teóricos, um à metodologia e o último à análise dos dados, culminando com a conclusão da pesquisa.

O primeiro capítulo foi construído com a preocupação em relação ao fato de o quanto ser homem ou ser mulher influencia como condição de reconhecimento da capacidade de desenvolver determinados papéis na polícia. Esse fenômeno não é exclusivo da PMPR, mas da sociedade como um todo e das instituições e áreas que a compõem. Dessa forma procurou-se enfatizar as peculiaridades de setores num comparativo como o mercado de trabalho, o poder executivo, o legislativo e o judiciário.

Entendemos necessária a elaboração de uma investigação jurídica dos papéis de gênero, sob a luz do Princípio da Isonomia Constitucional, num

comparativo entre as atividades laborais privadas e a atividade policial militar na PMPR, a fim de concluir, ou não, pela existência da igualdade prevista entre homens e mulheres. Foram abordados alguns aspectos importantes como a licença maternidade, no intuito de entender se há vantagens ou desvantagens entre os setores público e privado. No mesmo sentido investigou-se a questão das medidas protetoras do trabalho da mulher, buscando esclarecer eventuais equívocos de interpretação, e a questão da aposentadoria entre homens e mulheres, nos dois setores.

Outra abordagem fundamental para o entendimento contemporâneo do fenômeno dos papéis de gênero foi a de buscar entender de que forma e em que circunstâncias se deram o acesso das mulheres na PMPR, traçando um breve comparativo com outras polícias de outras Unidades da Federação. Buscou-se investigar sobre qual percentual de vagas as mulheres se submeteram aos concursos para inclusão na PMPR, bem como a evolução deste percentual em relação à média nacional, além do comparativo com outros estados que não impõe limites ao acesso das mulheres.

Buscou-se entender, neste contexto, quais seriam as alegações institucionais, para a limitação ou impedimento do acesso das mulheres em determinados concursos para a inclusão ou para o acesso às tropas especializadas de treinamento de elite. Foram analisadas entrevistas, produzidas por outros autores, com policiais femininas, chefes e diretores de algumas instituições com argumentos contra e a favor da inclusão da mulher, a fim de possibilitar um melhor diálogo dos argumentos com o tema proposto. Foram também realizados estudos de caso de polícias que estão inovando sobre o “empoderamento” das mulheres na instituição, como é o fato de Brasília e, apesar de algumas situações divergentes, o do Rio de Janeiro.

Uma importante fonte incorporada à pesquisa é o estudo desenvolvido pela Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP), sob o título Mulheres nas Instituições de Segurança Pública: Estudo Técnico Nacional (2013). A sua importância para análise do nosso tema, se justifica pelo objetivo de construir um retrato de quem são essas mulheres que atuam na segurança pública do País, quais suas condições de trabalho e quais os principais obstáculos que enfrentam no exercício profissional em decorrência de sua condição de gênero. O referido estudo auxiliou no sentido de permitir entender se, as questões que afetam a PMPR são

únicas ou se são compartilhadas por outras polícias e outras instituições de segurança pública.

No segundo capítulo, buscou-se investigar três linhas explicativas que poderiam nos auxiliar na compreensão dos valores e atitudes quanto aos papéis de gênero na PMPR.

A primeira refere-se às teorias da dominação masculina e teoria do campo de Bourdieu (1997 e 1998). Resumidamente, analisou-se ambas as teorias com base em seus princípios, conceitos e regras, de forma a traçar um comparativo com o que ocorre na PMPR, a fim de analisar se poderiam ser consideradas ou não para fins explicativos.

A segunda linha explicativa ficou por conta das teorias de três autoras feministas: Young (1987), Tronto (1988) e Jaggar (1988). A suas abordagens são no sentido de investigação dos princípios elaborados pelos cânones do pensamento ocidental e que serviram de base para a estruturação das instituições e áreas que compõem a sociedade como um todo. Segundo essas teóricas, aqueles princípios ajudam a compreender as razões pelas quais os gêneros estão em desigualdades em várias instituições. Dessa forma são trabalhados os conceitos de público e privado, de razão e emoção, do masculino e do feminino, das tentativas de igualdade e democracia de gênero e a importância do papel estatal neste contexto.

A terceira linha, diz respeito ao que Skolnick (1966) entende como cultura policial, com base em estudos feitos junto à polícia americana. Neste sentido, procurou-se investigar se na PMPR existiria uma cultura própria, ou não, e, na hipótese de sua existência, qual seria a sua influência sobre a desigualdade de gênero. A principal questão, neste contexto, é se o desrespeito à equidade de gênero seria maior e mais intenso na PMPR por conta da existência de uma cultura institucional. Para melhor entender esse fenômeno, buscou-se trabalhar com os elementos constitutivos dessa cultura e com o conceito de código consensual, hierarquia e disciplina, que seriam capazes de influenciar de maneira significativa e diferente as decisões dos policiais, nas suas atividades cotidianas.

A fim de aproximar o diálogo das três linhas explicativas com a realidade apresentada pela PMPR, buscou-se uma conexão com os textos de autoras nacionais, como Calazans (2004, 2005), que baseou seus estudos numa abordagem

histórica sobre a presença da mulher na Polícia Militar do Rio Grande do Sul. Outros referenciais foram os trabalhos de Similhana (2008) sobre os desafios a inclusão da mulher como profissional de segurança pública na Polícia Militar de Minas Gerais; os estudos de Cappelli e Melo (2010), sobre as relações de poder e gênero na Polícia Militar de Minas Gerais, as pesquisas de Moreira e Stadnik (2007) sobre uma abordagem histórica da entrada das mulheres na PMPR no período de 1975 a 1981 e o trabalho da historiadora Schactae (2011) que investigou a construção da polícia militar feminina no Paraná, no período de 1977 a 2000, entre outros.

Ao terceiro capítulo destinamos à metodologia da pesquisa, onde descrevemos o seu desenvolvimento através do método quantitativo e utilização da ferramenta *Survey* para coleta de dados. Sobre a pesquisa amostral de *Survey* foram descritas as suas aplicabilidades, métodos, vantagens e limitações, com base nos estudos de Babbie (1999).

Sobre a amostragem propriamente dita, ressaltamos a necessidade de se estabelecer e limitar a população com que se pretendeu trabalhar e, a partir daí chegar a uma amostra que pudesse representar a referida população no desenvolvimento da pesquisa. Da mesma forma que o *Survey*, na amostragem foi tratada sobre as suas vantagens, limitações e impossibilidades. Foram, ainda, investigados quais os tipos com que se poderia, mais comumente, trabalhar, estabelecendo-se a população e a amostra utilizada nesta pesquisa, bem como as variáveis com que se desenvolveu a pesquisa.

Foram demonstrados, ainda nesta fase, os obstáculos e dificuldades com as quais se teve que trabalhar, para que se pudesse estabelecer a adequada amostragem na PMPR, a definição das unidades operacionais e o sorteio delas, o envio do instrumento de coleta de dados para os quartéis sorteados e o retorno destes à origem.

Sobre o instrumento de coleta de dados utilizado – questionário auto administrado – verificou-se sua aplicabilidade, sua vantagens e diferenças com outros instrumentos, bem como os cuidados com a construção das questões a serem respondidas. Demonstrou-se a necessidade e importância do pré teste, bem como a forma com que estes foram desenvolvidos, além dos ajustes necessários a fim de garantir a qualidade das informações angariadas. Por fim, a compilação e registro dos dados obtidos com a aplicação do questionário, num software de análise

estatística, o *Statistical Package for the Social Science* (SPSS), além do índice de confiabilidade e intervalo de confiança, sobre os resultados alcançados.

Sobre a análise descritiva e associação de variáveis da pesquisa, vale salientar que, conforme o interesse que se teve em trabalhar com determinadas questões, manteve-se a forma descritiva simples, enquanto em outras, com base nos objetivos traçados, buscou-se o cruzamento dos dados com uma ou mais variáveis estabelecidas, sendo que para tal foi utilizado o teste Gamma, com base nos estudos de Bohrnsteadt e Knoke (1988).

Em seguida, descreveu-se a amostra com suas variáveis, referenciando-se o percentual da amostra que se compôs de policiais masculinos e femininos, do posto de oficiais e da graduação das praças, que trabalham na atividade administrativa e operacional de rua, a faixa etária dentro dos critérios estabelecidos e o grau de escolaridade. Além disso, definiu-se o estado civil da amostra e o número de filhos traçando-se um paralelo do perfil do homem e mulher policial com o perfil de gênero no campo da política, no intuito de conhecer se são semelhantes ou não.

O quarto capítulo foi reservado à análise dos dados coletados na pesquisa, sobre valores, atitudes e papéis de gênero na PMPR. Neste ponto, procurou-se estabelecer os resultados dentro de um conjunto de assuntos semelhantes, a fim de garantir padrões e tendências que permitam inferir afirmações ou negações sobre determinado assunto.

Inicialmente, no primeiro item, é analisada a questão dos atributos de gênero, sob a visão dos policiais entrevistados, no que se refere a sociedade como um todo. Na sequência, seguem as questões relacionadas aos atributos considerados necessários para o desenvolvimento da atividade operacional, e de atendimento à vítima de crimes.

No segundo item, tratou-se das condições de trabalho e papéis de gênero na PMPR, onde são abordadas questões relativas à percepção dos entrevistados sobre o respeito à igualdade entre homens e mulheres, às vagas para entrada na polícia, sobre salário, promoção, aposentadoria e lugares para o desempenho do serviço policial. São ainda analisadas, as questões sobre relacionamento afetivo e interpessoal – com destaque para o entendimento sobre a possibilidade da presença de homossexuais integrandos o efetivo e relacionamento homoafetivo na PMPR –

além a expectativa profissional dos entrevistados – com base nos dez anos passados – para o presente e futuro.

No terceiro item, se analisa os papéis de gênero e a divisão de trabalho na atividade policial, dando ênfase à dedicação ao serviço, o sexo do policial e a atividade burocrática “*versus*” operacional de rua. Os resultados são analisados a luz do referencial teórico e comparados com outras pesquisas, quer permitam inferir conclusões, a partir dos cruzamentos de dados com as variáveis estabelecidas.

O quarto item destinou-se a análise sobre as percepções da igualdade de gênero na PMPR, através da construção de dois índices: o Índice de Igualdade de Gênero na Sociedade (IIGS) e o Índice de Igualdade de Gênero na Polícia (IIGP), bem como o resultado da associação de ambos. O primeiro se destina a análise de como o entrevistado percebe a igualdade entre homens e mulheres em várias situações da vida cotidiana, enquanto o segundo busca analisar essa percepção em face das atividades e lugares na PMPR. Neste item, ainda, tratamos da possibilidade de cruzamento entre os dois índices (IIGS e IIGP) a fim de concluir pela tendência igualitária, maior ou menor, dentro e fora da polícia.

Por fim o quinto item é destinado a elaboração e apresentação de propostas de políticas públicas voltadas à promoção da igualdade de gênero. A fim de obter maior amplitude nesse sentido, as propostas foram estabelecidas com base em quatro eixos: educação, trabalho, saúde e controle, a fim de que tenham melhor capacidade de impactar de forma positiva a rotina das atividades e convivência institucional, melhorando o “empoderamento” das mulheres, a qualidade de vida e aumentando o respeito à dignidade da pessoa humana.

1. O GÊNERO COMO CONDIÇÃO DE RECONHECIMENTO DENTRO E FORA DA PMPR

Apesar do campo das atividades policiais militares possuírem características peculiares, como veremos no decorrer da pesquisa, esse não é um mundo isolado dos fenômenos sociais, culturais e históricos, pois antes de ser policial o sujeito é um elemento da sociedade, portanto torna-se ativo e passivo dessa transformação ou manutenção do que BOURDIEU (1998, p. 7) chama de “dominação masculina” do mundo:

[...] o que é ainda mais surpreendente, que a ordem estabelecida, com suas relações de dominação, seus direitos e suas imunidades, seus privilégios e suas injustiças, salvo uns poucos acidentes históricos, perpetua-se apesar de tudo tão facilmente, e que condições de existência mais intoleráveis possam permanentemente ser vistas como aceitáveis ou até mesmo como naturais.

Neste íterim, é importante entender como está a situação da mulher neste início de século, enquanto integrante de uma família, do mercado de trabalho, do mundo da política. Em que medida as condições de democracia e de livre capital influenciou positivamente, ou não, na emancipação dos direitos e garantias da mulher?

Pesquisas nacionais demonstram que a violência contra a mulher vai além do psicológico, e são praticadas por homens do convívio diário delas, em sua maioria pelos companheiros. O estudo elaborado pelo INSTITUTO AVON/IPSOS (2011) sobre as percepções da violência doméstica contra a mulher no Brasil, retrata que: “Seis em cada dez brasileiros conhecem alguma mulher que foi vítima de violência doméstica”. Em outra pesquisa, realizada pelo Data Senado (2011), sobre o mesmo tema, revelou que 66% das entrevistadas acreditam que a violência, desta natureza aumentou, enquanto 60% delas acreditam que os mecanismos de proteção em face das vítimas melhoraram depois da criação da Lei 11.340/2006, que ficou conhecida como Lei Maria da Penha.¹ Os dois maiores entraves encontrados pelas vítimas no

¹ DATA-SENADO, Destaques da Pesquisa sobre Violência Doméstica e Familiar Contra a Mulher 2011. Percebe-se que o quadro torna-se bem característico visto que, segundo as entrevistadas a grande maioria das agressões são físicas (78%), acompanhadas pelas agressões morais (28%) e psicológicas (27%), sob alegações diversas cujas principais são o ciúme e o consumo de álcool pelo agressor, ou até mesmo sem motivos. Apesar das agredidas, em sua maioria (67%) afirmarem não mais viverem com os agressores, uma parcela significativa (32%) afirmam que continuam sob o

momento de procurar ajuda, são o medo do agressor e a impossibilidade de “retirar a queixa”, o que, no fundo não deixa de se tratar, em sua maioria, de medo do companheiro.²

No que se refere ao mercado de trabalho, as análises científicas passaram a revelar avanços, principalmente no que tange a uma maior inclusão da mulher, apesar de condições discriminatórias, permitindo maior inclusão social, a partir da percepção da mulher como mão de obra barata. Ao se analisar a questão da renda, as desigualdades são nitidamente acentuadas, segundo MELO (2001, p. 60), que sugere que:

O hiato de rendimento entre os sexos é bastante acentuado: em qualquer situação, seja no setor público seja no setor privado, as mulheres recebem menos. Isso é mais alarmante quando se engloba o setor público, onde deveria haver isonomia e mesmo assim há diferenças entre rendimentos.

Apesar de pesquisas americanas indicarem uma melhoria para as mulheres no que tange a ascensão profissional em cargos chefia e direção (aumento de 35%), que não deixa de ser um bom motivo para comemoração, 90% destes cargos ainda estão nas mãos de homens.³

Quando se trata de serviço público, onde a ideia é de isonomia, verifica-se o comprometimento com velhos dogmas, segundo PRETO (2013, p.1):

A iniciativa privada tem um desempenho muito melhor no aproveitamento da mulher em cargos decisivos do que o ambiente público institucional (...) a avaliação que eu faço é que, no setor

mesmo teto, e destas uma parte (18%) dizem continuarem sendo vítimas das agressões, algumas com ataques diários.

² Os principais motivos da permanência das mulheres junto aos agressores estariam ligados à falta de condições financeiras para se sustentar, falta de condições para a criação dos filhos e o medo de ser morta. Outro dado interessante, sobre a violência doméstica contra a mulher, é a percepção que se tem da atuação das autoridades policiais e judiciais em face do problema, onde segundo a opinião de 52% das entrevistadas estes os órgãos – que deveriam adotar medidas de cautela e proteção – no momento em que se deparam com casos desta natureza, tentam desqualificá-los. Neste contexto, considerando a gravidade do problema que não é exclusivo do Brasil, a Organização das Nações Unidas aprovou no início de março de 2013, uma declaração elaborada e homologada por mais de 130 países, onde condenam com firmeza qualquer tipo de violência contra o sexo feminino, e se comprometem em adotarem medidas que coloquem fim a este flagelo.¹ O assunto foi debatido durante duas semanas na 57ª edição da Comissão da ONU sobre a situação da mulher, em Nova York.

³ VALOR ECONÔMICO. Cresce o número de mulheres diretoras na área de finanças, 2013.

público, as questões da aliança política e apadrinhamento se sobrepõem às questões de mérito e de capacidade.⁴

Na política, outro campo de relevância para análise dessa temática, apesar de apenas 28% dos brasileiros acreditarem que “política é coisa de homem” – o que não deixa de ser uma parcela significativa – a participação das mulheres ainda é extremamente acanhada, apesar de uma pesquisa divulgada pela Universidade de Vanderbilt, nos EUA, o estudo “Barômetro das Américas” mostra que “o Brasil é, na região, o 2º país que menos concorda com a superioridade dos homens na política”.⁵ Em outro estudo publicado em 2013 pela União Interparlamentar (UIP), com vistas ao Dia Internacional da Mulher, dá conta de que de maneira geral, no mundo, houve um pequeno aumento das cadeiras ocupadas pelas mulheres no campo da política (principalmente no legislativo e executivo), puxado por um sistema de quotas estabelecido por alguns países. Nestes países o número de mulheres na política, está na casa dos 24%, enquanto nos que não as possuem esse índice cai pela metade, 12%.⁶ Em nosso País, por força de lei, a cota destinada às mulheres é de 30%, se tornando numa ferramenta de incentivo à participação delas na política, historicamente afastadas dos pleitos eleitorais.

No judiciário, apesar do acesso ser pelo concurso e não pelo voto, o quadro geral não é diferente. Segundo Preto (2013), no sentido da presença da mulher no Poder Judiciário, no Supremo Tribunal Federal (STF) corte máxima da Nação, há uma condição em que das onze cadeiras existentes, apenas duas são de mulheres; no Conselho Nacional de Justiça (CNJ), das quinze cadeiras, nenhuma mulher as ocupa, e no Superior Tribunal de Justiça (STJ), das trinta cadeiras, apenas seis são ocupadas pelas mulheres, indicam um descompasso entre o discurso e a prática.

A partir dessas noções iniciais de gênero como condição de reconhecimento, pretendemos analisar, primeiramente, as suas (des) igualdades, num comparativo entre as atividades profissionais no setor público e privado sob a égide da isonomia constitucional. Na seção seguinte, pretendemos analisar as condições de acesso da mulher à PMPR, comparando com outras polícias a fim de verificar se há similitudes

⁴ A declaração é feita pela Diretora do Instituto dos Advogados de São Paulo (IASP) quando de uma análise sobre o equilíbrio entre homens e mulheres nas vagas que envolvem a ciência do Direito, concluindo pela necessidade de ações afirmativas e inclusivas.

⁵ GALVÃO, No Brasil, apenas 28% acham que política é coisa de homem, diz pesquisa, 2013.

⁶ TERRA, Cotas são fundamentais para presença feminina na política, 2013.

ou não nos processos de inclusão/exclusão. E, por fim, no próximo tópico, trataremos das percepções das mulheres que atuam na segurança pública do País, não apenas na polícia militar, mas também na polícia civil, corpos de bombeiros e polícia científica, que apesar de estarem em instituições diferentes, possuem grandes semelhanças profissionais.

1.1 Princípio Constitucional da Isonomia entre homens e mulheres: um breve comparativo com a PMPR

Considerando que a lei é a viga mestra responsável pela criação, manutenção e alteração das instituições em geral, entendemos necessária uma abordagem sob o ponto de vista constitucional sobre o tema, a fim de verificar em que medida o Estado previu ou não direitos e garantias com o intuito de minimizar as discrepâncias existentes nas relações de gênero, e de que forma isso influencia os papéis na PMPR. Dessa forma, só se pode falar em direito – enquanto benefício a ser conquistado como uso, gozo, disposição e reclamo – quando há no arcabouço jurídico uma norma que o proteja.

A lei, portanto, é fruto de um fenômeno sociocultural e político cujo período de gestação pode ser longo e doloroso. Ultrapassada essa fase – do nascimento – torna-se menos dificultoso que esse direito seja empiricamente concedido. Como não é o objetivo dessa pesquisa uma profunda análise jurídica do tema ateu-se ao olhar sobre a Constituição Federal de 1988 (CF/88) e suas previsões com relação à equidade de gênero, visto que se contido na Carta Magna como princípio, torna-se baliza obrigatória ao poder legislativo em todos os níveis, vinculando todo o arcabouço jurídico infraconstitucional.

Baseado em entendimentos, pareceres e recomendações internas e internacionais, em particular neste caso pelos estudos desenvolvidos pela Organização das Nações Unidas (ONU) – inclusive de convenções e estudos elaborados pelos movimentos feministas ligados ao combate à discriminação e do incentivo ao empoderamento das mulheres – o legislador constituinte de 88, sabiamente fez constar logo no inciso 1º do Artigo 5º da Constituição Brasileira –

artigo este que trata dos direitos e garantias individuais e coletivos – o Princípio da Igualdade de gênero.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

É importante ressaltar, que tal foi a preocupação do legislador que mesmo antes do artigo mencionado, já no artigo 3º da Carta Magna, no inciso IV, que trata dos objetivos da República Federativa do Brasil, expôs de forma muito clara que deve ser buscado o bem estar social sem qualquer preconceito, entre eles da diferença sexual.⁷ Outro reforço ao Princípio da Igualdade entre homens e mulheres foi constado na Lei Maior quando o legislador constituinte tratou da família e seus encargos impondo de forma igualitária direitos e deveres.⁸

Sob este aspecto também é importante ressaltar que a igualdade estabelecida constitucionalmente não é exata como na matemática, pois se assim fosse geraria um estado de insegurança e injustiça jurídica. Dessa forma quando se trata de igualdade entre homens e mulheres, há que se reconhecer as circunstâncias e estabelecer direitos e regras que permitam equilibrar o fiel da balança a fim de evitar o mau entendimento de que exista “privilégios” infundados a este ou aquele, conforme sugere MAXIEL (1997, p. 8):

A existência de mecanismos permanentes para receber e transmitir, com fidelidade, a vontade dos cidadãos, em igualdade de condições, destaca-se como uma das principais condições da democracia representativa e confere legitimidade ao processo político. A superação dos procedimentos pelos quais os homens atribuem historicamente situações de inferioridade pretensamente naturais às mulheres constitui ainda um dos mais difíceis desafios da democracia brasileira.

⁷ CF/88, Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I - construir uma sociedade livre, justa e solidária; II - garantir o desenvolvimento nacional; III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

⁸ Idem, Art. 226. A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado.

§ 5º - Os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher.

A própria Constituição Federal/88 coloca situações especiais em que numa primeira vista pode parecer um tratamento mais benéfico à mulher em detrimento do direito masculino, num desrespeito ao princípio da igualdade. Porém, num olhar mais cuidadoso e circunstancial verifica-se que a diferença estabelecida pela Lei é, na verdade, uma forma de equilíbrio das partes. Os casos mais importantes encontrados na CF/88, e que passamos a analisar são os da: a) licença maternidade; b) normas protetoras ao trabalho da mulher, e c) aposentadoria com menor tempo de contribuição, dos quais passaremos a comentar.

No caso da licença maternidade, esta é garantida à mulher o direito remunerado durante o prazo de cento e vinte dias, enquanto que ao homem esse período estabelecido é de cinco dias.⁹ Para Maxiel (1997) essa diferença que favorece às mulheres tem a sua gênese na biologia que, em virtude da gestação e parto provoca uma série de reações físicas e psicológicas que indicam a necessidade de um período de repouso e recuperação, coisa que não atinge o homem. Outro fator fundamental a ser considerado é o fato da necessidade da mulher em amamentar seu filho por um período mínimo conforme a melhor orientação médica. Não há dessa forma, que se falar em tratamento discriminatório em relação ao homem e sim em um tratamento diferenciado que tem por objetivo garantir a homens e mulheres uma condição isonômica quando gera condições adequadas à mãe, circunstâncias ideais de vida e saúde.

Na Polícia Militar do Paraná a partir do momento em que a mulher comprove a gravidez por exame assinado por médico, esta é retirada do serviço operacional, se estiver nele trabalhando, e lhe impõe a não utilização da farda, em virtude do risco da sua circulação pública fardada, além dos problemas relacionados aos ajustes do uniforme. A Gestante trabalha até o momento em que lhe for conveniente e a saúde lhe permitir e ao sair de licença o Estado lhe garante seis meses (180 dias) para acompanhamento do filho, ou seja, dois meses a mais que na iniciativa

⁹ Constituição Federal de 1988. Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias (grifo nosso); XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei.

privada em favor da mãe. Ao pai, se mantém o período de cinco dias de Licença Paternidade.¹⁰

Quanto às normas protetoras do trabalho da mulher¹¹, em linhas gerais, se traduz pelo reconhecimento de que há discrepâncias tanto no impedimento ou limitação do desenvolvimento de determinadas atividades e/ou diferenças salariais. Aqui não se trata de defender questões biológicas pois a mulher apresenta todas as condições para exercer, como regra, qualquer atividade laboral em pé de igualdade com o homem. O que pretendeu o legislador foi proteger sim a mulher em face de um mercado de trabalho pautado na construção social e sexual da mulher e do seu trabalho e ainda por sua condição de “mãe em potencial” tornando-a menos interessante para um mercado capitalista.

Na Polícia Militar, apesar de não haver diferenças salariais nos mesmos postos ou graduações, conforme já citado por Calazans (2005) e Similhana (2008), há dificultadores e limitadores para a entrada e desenvolvimento da carreira profissional para as mulheres, além da ausência ou precariedade das estruturas e instalações para o serviço feminino. As autoras identificam uma ausência, como regra, de mulheres em cargos de chefia, direção ou comando indicando que existem barreiras internas que impedem um estado de equidade proporcional, traduzindo-se em atos de violência simbólica em face das milicianas.

Outro ponto a ser analisado é a previsão constitucional de que a mulher possa ter a possibilidade de se aposentar voluntariamente, seja com proventos integrais, seja com proventos proporcionais, com menor período de contribuição que do homem, como regra em menos cinco anos.¹² A primeira vez que este critério foi

¹⁰ Lei Estadual n.º 16176, de 14 de julho de 2009. Com a edição da dita Lei “prorrogou-se o prazo da licença maternidade por mais 60 (sessenta) dias, passando a ser concedida licença de 180 (cento e oitenta) dias à funcionária gestante, após a 36ª semana, ou a partir da data de nascimento da criança, mediante avaliação médica, requerida no máximo até 30 dias após o parto. Quando a gestante necessitar de licença para tratamento de saúde por qualquer doença, a partir da 36ª semana de gestação, impõe-se a concessão de licença à gestante e não mais licença para tratamento de saúde. Havendo óbito da criança no curso da licença à gestante, a servidora poderá reassumir suas funções, se assim o desejar, mediante avaliação da DIMS, ou cumprir integralmente o prazo de licença à gestante”. É importante lembrar que as licenças são extensivas aos casos de adoção legalmente constituída, concedendo-se a partir do trânsito em julgado da sentença de adoção.

¹¹ Constituição Federal de 1988. Art. 7º (...) XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei.

¹² Idem, Art. 40. Aos servidores titulares de cargos efetivos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações, é assegurado regime de previdência de caráter contributivo e solidário, mediante contribuição do respectivo ente público, dos servidores

utilizado foi na Constituição de 1967, sem que se encontre, até o presente de forma clara os motivos justificantes para essa diferenciação. Concordamos com o entendimento de Maxiel (1997), que acredita que o constituinte, ao prever tão importante aporte, reconheceu a chamada dupla jornada de trabalho que atinge uma grande parte das mulheres, impondo-lhes uma jornada laboral e outra como mãe e “dona de casa”, colocando-a em condições especiais diante da previdência.

O que se pode chamar de efeito colateral desse processo de liberdade e independência feminina ao longo dos mais de trinta anos seria o que se concluiu pela pesquisa Realizada pelo Núcleo de Opinião Pública da Fundação Perseu Abramo, em outubro de 2001, que entrevistou 2.502 mulheres residentes em 187 municípios de 24 estados das 05 macrorregiões brasileiras, segundo RAGO (2004, p. 37):

[...] há um consenso entre as entrevistadas de que, se a situação da mulher brasileira melhorou muito nas últimas décadas, também cresceram enormemente seus encargos e atribuições, com a duplicação da jornada de trabalho e o aumento das pressões por excelentes resultados em seu desempenho profissional, intelectual e pessoal, muito acima do que se exige dos homens.

Na Polícia Militar do Paraná, há a possibilidade de que o profissional se aposente proporcionalmente aos vinte e cinco anos de efetivo serviço – com vinte e cinco dias de salário – ou aos trinta anos com proventos integrais. Ou, ainda, aos trinta e cinco anos – aposentadoria compulsória – com um “plus” nos vencimentos. Ocorre que este benefício é aplicável tanto para a mulher quanto para o homem. Numa comparação com a mulher da iniciativa privada, elas – as policiais militares – em grande parte enfrentam a conhecida “dupla jornada” de trabalho, o que, seguindo o mesmo raciocínio de legislador, a colocaria na situação de aposentada com cinco

ativos e inativos e dos pensionistas, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial e o disposto neste artigo. § 1º Os servidores abrangidos pelo regime de previdência de que trata este artigo serão aposentados, calculados os seus proventos a partir dos valores fixados na forma dos §§ 3º e 17 (...) III - voluntariamente, desde que cumprido tempo mínimo de dez anos de efetivo exercício no serviço público e cinco anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria, observadas as seguintes condições: a) sessenta anos de idade e trinta e cinco de contribuição, se homem, e cinquenta e cinco anos de idade e trinta de contribuição, se mulher (grifo nosso); b) sessenta e cinco anos de idade, se homem, e sessenta anos de idade, se mulher, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição (grifo nosso).

anos a menos que o homem, ou seja, aposentadoria proporcional aos vinte anos, integral aos vinte e cinco e com um “plus” aos trinta.

Salienta-se, portanto, que os casos mencionados e analisados tratam de circunstâncias excepcionais, o que de forma alguma altera o Princípio Geral da Constituição de 1988 que é o da Igualdade entre homens e mulheres. A partir deste entendimento verifica-se a necessidade e a importância do Estado exigir que as pessoas jurídicas de direito público – suas próprias sociedades, empresas, autarquias, entre outras – e as de direito privado, inclusive as pessoas físicas, reconheçam e garantam o cumprimento do referido Princípio, como no caso das mulheres policiais militares.

1.2 Condições de acesso da mulher à Polícia Militar do Paraná e outras Unidades da Federação

Dentre as possibilidades de abertura das instituições policiais militares brasileiras às mulheres, duas são sugeridas por Calazans (2004), numa análise comparativa em termos mundiais. A primeira estaria relacionada a contratação feminina em “momentos de crise” institucional seja pela falta de efetivo masculino - como é o caso da Europa, em que dado momento os policiais masculinos são chamados em caso de guerra. A segunda, estaria ligada às situações de desgaste institucional público, quando um ou mais fatos contribuem, sobremaneira para a perda da credibilidade social junto à instituição policial, como são os casos de policiais envolvidos com o crime organizado, violência policial ou corrupção.

Duas outras possibilidades são reconhecidas por Schactae (2011), que desenvolveu um trabalho histórico sobre a entrada e permanência da mulher na PMPR, entre os anos de 1977 até o ano de 2000. A primeira se relaciona a “existência de uma cultura policial feminina”, que estaria ligada às ações de prevenção, de policiamento presença, de uma maior proximidade com a população num novo conceito de polícia comunitária. Neste sentido, há o reconhecimento da impossibilidade feminina de desenvolver todas as atividades atinentes ao papel da polícia, por possuírem reduzida capacidade de violência. Dessa forma, haveria uma

tendência à encaminhá-las às atividades administrativas e burocráticas ou “atividades associadas ao mundo doméstico”.

A segunda possibilidade, sugerida por Schactae (2011) seria a “necessidade de equiparação de oportunidades”, como ocorre na intenção de dar cumprimento de previsões legais previstas pela CF/88 ou ainda às reivindicações sociais antidiscriminatórias, além das exigências internacionais principalmente da Organização das Nações Unidas (ONU) cujas convenções o Brasil é signatário. Os estudos elaborados pela Autora também demonstram que, a entrada da mulher na PMPR se deu em 1977, constituindo o primeiro Pelotão de Polícia Feminina do Estado e o segundo do País, o que em princípio coincide com a teoria de Calazans (2004) sobre a entrada da mulher como forma de se amenizar o desgaste institucional em virtude da atuação ativa durante o Regime Militar.

Nesse momento histórico da Polícia Militar do Paraná, SCHAETAE (2011, p. 28) menciona trechos da Ordem do Dia¹³ relativa ao aniversário da Instituição Policial Militar, onde nos permite inferir os valores, atitudes e papéis de gênero. Em determinada altura do discurso há referências às heroicas qualidades dos vultos do passado, as quais devem ser cultivadas pelos “homens” do presente: “O documento também se refere ao “infalível instinto maternal” das policiais femininas e aos “braços fortes dos homens” da instituição”. Na visão da pesquisadora é possível o entendimento de que há - no discurso institucional – a distinção entre o homem e a mulher policial, numa nítida visão da construção social de gênero que penetra “intra murus” e se perpetua aos dias atuais.

Atualmente na PMPR verificou-se um efetivo total em que 91,8% são homens e ou 8,2% - são mulheres, o que representa um índice abaixo da média nacional constatada, que é de 10%.¹⁴ É importante ressaltar, nesse contexto que deparou-se com diversas dificuldades ao se pesquisar o tema, pela escassa literatura que se apresenta em âmbitos gerais e na PMPR em específico, o que se de um lado nos limita, de outro nos permite mais liberdade em propor um assunto mais original e interessante, sem perder de vista a necessidade da fundamentação teórica.

¹³ Documento interno através do qual o Comandante Geral da Polícia Militar do Paraná emite seu discurso a todas as unidades policiais do estado, em datas comemorativas.

¹⁴ Fonte: Programa de Atualização Cadastral Permanente (PAC-RH) relativo ao ano 2010 com acréscimo do Curso de Formação de Oficiais PM (2010 e 2011); Programa de Gerenciamento de Recursos Humanos, Meta 4 e Gráfico Piramidal PMPR.

Assim como no Paraná, a presença da mulher no campo da segurança pública é coisa recente, num período aproximado de cinquenta anos, conforme se vê no quadro abaixo, apresentado em recente estudo técnico elaborado pela Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP/MJ, 2013):

Quadro 1: Ingresso de mulheres nas Polícias Militares no Brasil ¹⁵

Unidade Federativa	AC	AL	AM	AP	BA	CE	DF	ES	GO	MA	MG	MS	MT	PA
Ano de Ingresso	85	88	82	89	NI*	94	83	83	86	82	82	NI*	NI*	NI*
Unidade Federativa	PB	PE	PI	PR	RJ	RN	RO	RR	RS	SC	SE	SP	TO	
Ano de Ingresso	87	93	NI*	78	82	87	NI*	00	86	83	NI*	59	86	

Fonte: Banco de Dados Polícia Militar e Gênero, CESeC/UCAM e SENASP/MJ. 2005.

*NI: Não informado.

Para fins da presente pesquisa, considerou-se o efetivo da Polícia Militar do Paraná em 16.267 (dezesesseis mil, duzentos e sessenta e sete) policiais militares,¹⁶ distribuídos em quarenta unidades operacionais - chamadas de Batalhões Policiais Militares (BPM) ou Companhias Independentes (Cia. Ind.) – com efetivo e área territorial menor – ou genericamente de Unidade Operacional (UOp) ou ainda de Organização Policial Militar (OPM) – cujas responsabilidades funcionais são variadas conforme a especialidade de cada Unidade Operacional.¹⁷

Existem, porém outras unidades que não são operacionais, mas possuem caráter eminentemente administrativo, na execução do que se chama

¹⁵ BRASIL, Secretaria Nacional de Segurança Pública/MJ. Mulheres nas Instituições de Segurança Pública: Estudo Técnico Nacional, 2013. O referido estudo trata da presença da mulher e sua percepção nas instituições de Segurança Pública, ou seja, na Polícia Militar, na Polícia Civil, no Corpo de Bombeiros Militar, nas Polícias Científicas (Institutos de Criminalísticas) e nos Institutos Médicos Legais. Verifica-se que Quadro I só trata da Polícia Militar, visto os outros órgãos não apresentaram informações sobre nas respectivas instituições.

¹⁶ Programa de Atualização Cadastral Permanente (PAC-RH) relativos ao ano 2010 com acréscimo do Curso de Formação de Oficiais PM (2010 e 2011); Fonte: Programa de Gerenciamento de Recursos Humanos, Meta 4 e Gráfico Piramidal PMPR. Os dados são relativos à 1º de outubro de 2012. Deve-se considerar a possibilidade de mudança no contingente, em virtude de que, constantemente há movimentações de pessoal como inclusão de turmas de alunos soldados e alunos oficiais, pedidos de desligamentos, desligamentos “ex officio”, aposentadorias e morte. Refere-se também somente aos policiais militares, já que o Corpo de Bombeiros pertence à PMPR, porém não consta no referido cômputo.

¹⁷ BRASIL, Decreto 88.777, de 30 de setembro de 1973. Aprova o Regulamento para as Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares – R-200.

atividade meio, como por exemplo, as Diretorias ¹⁸, Unidades de Ensino¹⁹, Hospital da PMPR e outras seções – cuja finalidade é de dirigir e apoiar as atividades das Unidades Operacionais.²⁰ Praticamente em todas as unidades, tanto operacionais como nas administrativas existem mulheres policiais atuando. Nas unidades operacionais, pelo que se verificou, o que difere é o local de atuação do efetivo feminino em relação ao efetivo masculino, quase sempre orientado (o feminino) à parte administrativa, desenvolvendo atividades tais como de digitação, telefonista, atendimento ao público, na cozinha, entre outras.

Outro fator importante que se deva conhecer e levar em consideração para a análise dos problemas de gênero na Instituição é as formas de ingresso na PMPR e as formas de promoção tanto das praças como dos oficiais.²¹ Assim, de forma resumida passamos a esclarecer que estão nas classes das praças o soldado de segunda classe, o soldado de primeira classe, o cabo, o terceiro sargento, o segundo sargento, o primeiro sargento e o sub tenente. Existe uma classe especial chamada de Praças Especiais, onde se encontram o Cadete do primeiro, do segundo e do terceiro ano do Curso de Formação de Oficiais e o Aspirante a Oficial. Na classe dos oficiais se tem o segundo tenente e o primeiro tenente, chamado de oficiais subalternos; o capitão, chamado de oficial intermediário; o major, o tenente coronel e o coronel, chamados de oficiais superiores.

Só se pode entrar para a PMPR através de concurso público, como praça ou como oficial. Como praça, depois de aprovado em todas as fases do concurso²², o candidato é incluído à classe das praças na graduação de soldado de segunda classe. É a classe do aluno, que está sendo preparado para a atividade policial militar, cujo curso possui atualmente duas fases distintas, sendo a primeira teórica

¹⁸ PARANÁ, Decreto nº 7339, de 08 de agosto de 2010. Aprova o Regulamento Interno e dos Serviços Gerais da Polícia Militar do Paraná, Secretaria de Estado da Segurança Pública-SESP.

¹⁹ *Ib idem*. Academia Policial Militar do Guatupê, Escola de Formação de Oficiais; Escola de Formação e Aperfeiçoamento de Praças; Colégio da Polícia Militar do Paraná.

²⁰ PARANÁ, Lei 16.575, de 28 de setembro de 2010. Dispõe que a Polícia Militar do Estado do Paraná (PMPR) destina-se à preservação da ordem pública, à polícia ostensiva, à execução de atividades de defesa civil, além de outras atribuições previstas na legislação federal e estadual.

²¹ PARANÁ, Lei 1943, de 23 de junho de 1954. Código da PMPR, alterada pelas leis 6417/73 e 17.028/2011.

²² Edital 1107/2012 – CONCURSO PÚBLICO PARA PREENCHIMENTO DE VAGAS DE SOLDADO POLICIAL MILITAR (QPM 1-0) E DE SOLDADO BOMBEIRO MILITAR (QPM 2-0) DA POLÍCIA MILITAR DO PARANÁ (...) 2.1 CARGO: QUALIFICAÇÃO POLICIAL MILITAR (QPM 1-0). (...) 2.1.2.1 Sexo feminino: fica limitado o ingresso de pessoas do sexo feminino a até 50% das vagas ofertadas, nos termos da Lei estadual nº 14.804/2005. Atingido o limite previsto não serão nomeados candidatos do sexo feminino independente da classificação final obtida no certame.

(aproximadamente 1.200 horas/aula) e a segunda como estágio operacional (aproximadamente 800 horas/aula). Se aprovado neste estágio é promovido à graduação de Soldado de Primeira Classe.²³ As demais graduações são as de cabo, terceiro-sargento, segundo-sargento, primeiro-sargento e subtenente.

A outra forma de se entrar na Polícia Militar do Paraná é pelo concurso público para oficial. Neste caso, após aprovado em todas as fases do concurso, que são praticamente as mesmas para o curso de formação de soldados, o candidato ingressa num curso de formação com duração de três anos, em período integral, na graduação de Cadete do Primeiro Ano e se ao final deste período for aprovado, para a graduação de Cadete do Segundo Ano e no mesmo processo, à graduação de Cadete do Terceiro Ano. Ao final dos três anos de teoria e prática, se aprovado, é declarado Aspirante a Oficial, uma espécie de estagiário, cujo período de permanência é de aproximadamente um ano. Se aprovado, é promovido a oficial, no posto inicial de segundo tenente. Os próximos postos são de primeiro tenente, capitão, major, tenente-coronel e coronel.

As promoções das praças se dão por concurso interno (Curso de Formação de Cabo, Curso de Formação de Sargento e Curso de Aperfeiçoamento de Sargento), por merecimento – onde se contam pontos de cursos de aperfeiçoamento e especialização²⁴ feitos dentro da Instituição e cursos superiores feitos em instituições de ensino superior reconhecida pelo Ministério da Educação (MEC) – e por antiguidade – tempo de permanência na graduação. As promoções por merecimento e por antiguidade são executadas através do parecer da Comissão de Promoção de Praças (CPP), que analisa critérios objetivos (pontuação de cursos, tempo de serviço no posto, etc.) e critérios subjetivos (conceito relacionado à execução da atividade – pontualidade, assiduidade, disciplina, iniciativa, etc.).

As promoções dos oficiais, assim como as das praças, se dão por merecimento – cursos de especialização e aperfeiçoamento – e antiguidade – tempo de serviço no posto. Para a promoção existe a indicação da Comissão de Promoção de Oficiais (CPO) que também analisa critérios objetivos do candidato à promoção, mas também de critérios subjetivos, na emissão de conceito. Neste contexto,

²³ Portaria de Ensino da PMPR, 2008.

²⁴ Os cursos de aperfeiçoamento e especialização são feitos internamente através de concurso, o que não promove diretamente mas pontua e/ou habilita para a próxima promoção.

encontramos nos dois níveis possíveis para a inclusão na PMPR, tanto como soldado de segunda classe como aspirante a oficial, um caminho longo e difícil, como grande parte dos concursos públicos os quais tem sido cada vez mais buscado em virtude da estabilidade, entre outras vantagens.

No concurso para soldados da polícia e bombeiros do Paraná, em 2010, foram abertas 1.100 vagas e houve 68.309 candidatos inscritos demonstrando essa grande procura.²⁵ Já para o Curso de Formação de Oficiais no concurso de 2011 a concorrência também foi bastante acirrada chegando a marca de 76,6 candidatos por vaga, o que representa uma dificuldade muito maior em relação a grande parte dos cursos dentro do Estado.²⁶ Uma questão latente a estes fatos é: em que medida todos esses fatores influenciam na possibilidade de entrada às mulheres na PMPR?

Constatou-se durante a pesquisa que no ano de 2000 houve a formalização do efetivo legal de mulheres a ser incorporado na Instituição, sendo referenciado o percentual de até 6% das vagas destinadas à polícia e ao bombeiro militar, aos concursos de soldados e de oficiais, através da Lei 12.975/2000.²⁷ O fato de não se ter antes um percentual devidamente estabelecido em lei criava uma instabilidade visto que permitia interpretações e decisões baseadas em critérios subjetivos que poderiam, em dado momento, gerar uma insegurança institucional e também social, em virtude do interesse das mulheres em pertencer à Corporação.

Essa mesma lei teve o condão de extinguir o quadro de oficiais e praças policiais militares femininas – que existia desde 1977 quando do primeiro concurso feminino – o que num primeiro momento soou como prejuízo às mulheres milicianas, pois era um corpo profissional que representava exclusivamente a sua classe. Entretanto, com uma legislação às vezes omissa, às vezes restritiva, às vezes discriminatória, a extinção na verdade gerou a possibilidade das mulheres policiais em competir de igual para igual com os policiais militares masculinos nos cursos, concursos e promoções internas, visto que a extinção levou a unificação dos quadros, masculino e feminino, em um único geral. Não se tem dúvida de que foi um passo importante para diminuir as discrepâncias de gênero no que se refere à

²⁵ SANTOS, Número de inscritos no concurso para soldado da Polícia Militar bate recorde, 2009.

²⁶ FERREIRA, Concurso CFO PM e BM do Paraná 2012 – Concorrência, 2012.

²⁷ Lei 12.975 de 17 de novembro de 2000. Dispõe sobre a extinção do Quadro de Oficiais Policiais Militares Femininas (QOPM Fem), a Qualificação de Praças Especiais Femininas e a Qualificação de Praças Policiais Militares Femininas (Praças PM Fem) e alterações às Leis nºs 5.944/69, 6.774/76 e 7.047/78.

ascensão funcional, sobretudo, visto que, por tratar-se de uma função pública, não há diferenças salariais, apesar de ainda não termos alcançado a pretendida equidade.

Apesar da significativa melhora para as mulheres milicianas, na ocasião, com a unificação dos quadros, o percentual de 6% ainda era acanhado pra nova realidade social, ficando dentro da média nacional verificada por Calazans (2005), que é de 10%. Em 2005 houve uma alteração na lei estadual modificando esse percentual, visto pressões sociais relacionadas à entrada da mulher no mercado de trabalho e nas funções públicas, de 6% para até 50%.²⁸ Nota-se, na justificativa constante no texto legal, para aumento do percentual das vagas, que o legislador considerou o “interesse público” para fazê-lo, momento que também abriu a possibilidade da entrada de mulheres no Corpo de Bombeiros, seja como praça, seja como oficial, dentro do mesmo percentual.

No primeiro concurso para Soldados da PMPR, sob a égide do novo percentual – de até 50% das vagas para as mulheres no ano de 2005²⁹ - não houve alterações significativas com relação aos requisitos ou fases do concurso para ambos os sexos. Vale ressaltar a fase referente ao exame de capacidade física que se manteve como as anteriores.³⁰ Uma especial atenção deve-se ter no exercício a ser executado na barra fixa onde consta que para os homens seria o de tração (na barra fixa)³¹ e das mulheres isometria (na barra fixa)³² o que geraria,

²⁸ Lei 14.804, de 20 de julho de 2005. Altera o § 2º e acresce §§ 3º, 4º e 5º ao art. 1º, da Lei nº 12.975, de 17 de novembro de 2000, com a seguinte redação: (...)“§ 2º. Considerando a natureza especial da função de Policial Militar e Bombeiro Militar e o interesse público, ficam destinadas até 50% (cinquenta por cento) das vagas das inclusões no Quadro de Oficiais Policiais Militares, Bombeiros Militares e Qualificações de Praças, para pessoas do sexo feminino. § 3º. Fica permitido o ingresso de mulheres no Quadro de Oficiais Bombeiros Militares (QOBM), nas Qualificações de Praças Especiais Bombeiros-Militares (Aspirante-a-Oficial BM e Aluno Oficial BM) e de Praças Bombeiros-Militares Geral 2 (QPMG-2), e na Particular QPMP-0 (grifo nosso).

²⁹ PARANÁ, Comando Geral da Polícia Militar do Paraná, Edital 004/2005. Concurso Público para preenchimento de vagas de Soldado Policial Militar (QPM1-0) da Polícia Militar do Paraná.

³⁰ Ibidem, 10 DA TERCEIRA FASE: EXAME DE CAPACIDADE FÍSICA 10.1 O Exame de Capacidade Física será realizado por meio da aplicação do teste de suficiência física e terá caráter eliminatório, e compreenderá as seguintes provas: Teste de Suficiência Física: - Shuttle run; - Tração na barra fixa (masculino) e isometria (feminino); - Corrida de 2.400 metros. 10.2 Os objetivos, procedimentos para realização e índices/tabelas estão previstos no Anexo "B" deste Edital que trata das normas para aplicação e execução do Exame de Capacidade Física.

³¹ PARANÁ, Edital 004/2005 – PMPR, Anexo “B”: (...) Teste de Suficiência Física. 2) TRAÇÃO NA BARRA FIXA (Somente para o masculino) a) Objetivo: medir indiretamente a força muscular de membros superiores por meio do desempenho em se elevar o queixo acima do nível de uma barra horizontal.

guardadas as diferenças biológicas, uma igualdade em requisição de esforço físico. Torna-se importante esta leitura em face de que, como veremos a seguir, não havendo mais uma limitação pequena – de 6% - para a entrada de mulheres na corporação o que se teve foi um número maior de aprovadas no concurso.³³ Considerando somente a fase do Exame de Capacidade Física houve um nível de aprovação de aproximadamente 22%, ou seja, de 1.467 aprovados, 319 eram mulheres.

Após o considerável aumento de candidatas que ingressaram anteriormente, no concurso seguinte a Instituição alterou a forma dos exames de capacidade física, mantendo os mesmos três exercícios, com a diferença importante de que para as mulheres não mais foi cobrado a execução de isometria na barra mas sim a tração na barra, o que exige significativamente mais força das candidatas para a execução do exercício.³⁴ Vale salientar que não houve uma justificativa oficial trazida ao conhecimento público sobre os motivos que ensejaram as mudanças.

Com base no edital dos candidatos aprovados no exame de suficiência física, constata-se que houve uma diminuição significativa no número de mulheres que atingiram o índice necessário para passarem à próxima fase, em relação ao concurso anterior. Foram chamados 2.610 candidatos para realizarem o Exame de Capacidade Física para Soldado PM, dos quais 531 eram mulheres, ou seja, 20%. Foram aprovados 1739 candidatos, dos quais apenas 88 eram mulheres, ou seja, 5% desse contingente.³⁵

Observa-se, portanto, que houve um número proporcional, significativamente menor de mulheres aprovadas no concurso para soldados da PM, o que leva a crer que o argumento apresentados por algumas candidatas sobre aumento na rigidez dos exames físicos, possa ter fundamento, de forma que, apesar do aumento em até

³² *Ibidem*. 3) ISOMETRIA NA BARRA FIXA (somente para o feminino) a) Objetivo: medir indiretamente a força muscular de membros superiores pelo desempenho em se manter suspensa com o queixo acima do nível de uma barra horizontal.

³³ PARANÁ, Polícia Militar. Edital 14/06. Resultado do Exame de Capacidade Física do Concurso para o Curso e Formação de Soldados.

³⁴ Criou-se um sistema de integração de pontos entre os três exercícios, onde para cada um existe uma variação entre 0 e 5 pontos conforme o rendimento em cada prova as quais que, depois são somadas devendo para ser considerada aprovada alcançar um mínimo de 11 pontos de um máximo de 15 possíveis. ³⁴ Verificam-se os seguintes índices máximos: a) Shuttle Run, até 11,50 segundos – 05 pontos, mais de 13,50 segundos; b) cinco trações na barra fixa – 05 pontos, 01 tração – 01 ponto; c) Corrida de 2.400 metros, até 13 minutos – 05 pontos – até 15 minutos – 01 ponto.

³⁵ Edital 129/2010. Resultado do Exame de Capacidade Física do Concurso para Preenchimento de Vagas de Soldados PM e de Soldado BM da Polícia Militar do Paraná.

50% das vagas disponíveis para mulheres, o quantitativo dos aprovados permaneceu como no concurso quando não se tinha essa abertura, ou seja na casa dos 5% das vagas destinadas às mulheres, considerando apenas a fase física.

Essa hipótese, sobre o aumento da rigidez dos exames físicos e consequente diminuição no número de mulheres aprovadas nos testes físicos, gerou pressões em face da Instituição que, no concurso de 2012,³⁶ retornou ao “status quo”, ou seja, substituiu a tração na barra fixa pela anterior isometria para as mulheres, apesar de manter a pontuação mínima resultante da soma dos três exercícios. Seguindo a tendência anterior demonstrada, haveremos de ter um ingresso maior de mulheres nas fileiras da Corporação, visto que este concurso está em fase de desenvolvimento. No entanto, conforme constatou-se pela pesquisa da SENASP,³⁷ nos estados onde não há uma limitação à entrada feminina nas instituições policiais o percentual atual do efetivo é de aproximadamente 25%, de forma que, apesar da liberdade de acesso, não houve uma entrada maciça como temem alguns.

A mencionada pesquisa não faz referência, porém, quanto aos testes físicos aplicados em cada uma das instituições, visto que, como não há uma norma regulamentadora que unifique de forma padronizada as fases e os testes a serem aplicados às polícias militares, fica a cargo de cada Unidade da Federação ou a própria instituição estabelecer os critérios a serem adotados.

A criação e manutenção de formas de controle de acesso não são méritos de um ou outro estado, mas de grande parte das instituições policiais. Recentemente – em setembro de 2012 – a Polícia Militar do Rio de Janeiro, após dois anos de espera pela liberação do edital de concurso para 6.000 vagas de soldado PM, decidiu dar exclusividade delas aos homens³⁸. A notícia foi muito criticada após o Chefe do Centro de Recrutamento e Seleção da PMRJ, Tenente Coronel Roberto Vianna, informar publicamente que a decisão foi baseada no “vigor físico exigido”. Em média um soldado que trabalha na atividade operacional no Rio de Janeiro carrega de 15 a

³⁶ Edital PMPR 2012.

³⁷ BRASIL, Secretaria Nacional de Segurança Pública/MJ. Mulheres nas Instituições de Segurança Pública: Estudo Técnico Nacional, 2013. “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”, p. 33.

³⁸ SALGADO, Aline e ALVES, Francisco Edson. Mulheres Fora do concurso para soldado da PM. Jornal O Dia, virtual. <http://odia.ig.com.br/portal/rio/mulheres-fora-do-concurso-para-soldado-da-pm-1.491950>, divulgado em 20-09-2012.

20 quilos de equipamento, onde só o fuzil pesa aproximadamente 5 quilos e o colete balístico 3,5 quilos, e são equipamentos obrigatórios quando no serviço operacional.

A questão dividiu opiniões. Para o Diretor Pedagógico do Concurso, a PM do Rio estaria tentando elaborar estudos no sentido de estabelecer limites de carga a serem transportados pelas mulheres como uma forma de equilibrar dois fatores importantes: a) a necessidade das mulheres em relação à Instituição e b) a necessidade da Instituição em relação às mulheres.³⁹

Uma Oficial PM, de 30 anos, demonstrou sua indignação com a medida imposta pela PMRJ quando declarou:

É um absurdo. As mulheres comprovaram na prática que a PM precisa dos nossos trabalhos. Somos fundamentais, principalmente nas comunidades com UPPs, porque conseguimos fazer muito bem esse trabalho de polícia de proximidade. Temos um olhar diferenciado sobre a comunidade.⁴⁰

Para o Coordenador de Comunicação da PMRJ, Coronel Frederico Caldas, as mulheres são superiores intelectualmente – com base na colocação ao final dos cursos de formação de soldados e oficiais – mas também tem demonstrado boas qualidades operacionais, como no caso da atividade que envolvem as Unidades de Polícia Pacificadora, as UPPs.

O Coronel Mário Sérgio Duarte, que já foi Comandante Geral daquela PM, concorda com a medida adotada apesar de entender que as mulheres possuem uma “vida mais eficaz” – profissionalmente falando – quando desenvolvem atividades de chefia e comando. Já o antropólogo Paulo Storani, que é Capitão da PM, já tendo trabalhado no Batalhão de Operações Especiais (Bope), e hoje é consultor de segurança e pós-graduado em Gestão de Recursos Humanos, e que comandou a primeira turma de oficiais femininas em 1983, entende que as mulheres têm plena capacidade de desenvolverem as atividades tanto quanto os homens. Elas conquistaram seu espaço, sendo este processo “irreversível”

³⁹ Ibidem.

⁴⁰ Ibidem.

Por fim, para o fisiologista consultado pela redação do jornal, Altamiro Bottino, que desenvolve um trabalho com o time do Botafogo, avaliando o desempenho físico dos jogadores a decisão da PM em excluir as mulheres sob a alegação da capacidade física “é acertada”, justificando sua posição com argumentos científicos. Segundo ele “os homens têm, em média, entre 10 e 15 kg de massa muscular a mais que as mulheres, e 07 Kg a mais de estrutura óssea. Isso faz muita diferença”.

No Rio de Janeiro, segundo a matéria, as mulheres tiveram acesso à PMRJ somente em 1982, quando se deu a entrada da primeira turma com 158 alunas do curso de formação de soldados PM, sendo que hoje são aproximadamente 2.900 mulheres. Fez-se necessário a análise das informações relacionadas ao concurso da PMRJ 2012, visto muitos elementos serem semelhantes com os constantes na história da PMPR, podendo ser utilizados a fim de comparação. Para finalizar, o Secretário de Segurança Pública do Rio de Janeiro, José Mariano Beltrame, no dia seguinte da matéria ser veiculada, declarou: "As mulheres estão fazendo diferença na Segurança Pública do Rio. Se esse edital já saiu, e acho que não saiu, ele será mudado."

As dificuldades e limitações não atingem apenas as mulheres que pretendem entrar para a polícia, visto que, mesmo dentro da instituição elas podem ser afastadas daquelas atividades, que são entendidas como exclusivamente masculinas. Essa visão machista e de divisão sexual do trabalho é ainda muito latente em nossos dias que pode ser mais ou menos intensa conforme os fenômenos socioculturais que atuam sobre determinada sociedade.⁴¹

Os conceitos foram alterados, transformados e adequados à uma cultura que busca a não discriminação – o que não significa que isto tenha sido alcançado. Apesar dos esforços despendidos não alcançamos um estado sociocultural que

⁴¹ Um bom exemplo disso, foi o Código Civil Brasileiro de 1916, que antecedeu o atual, que é de 2001, que continha claras informações sobre a distinção e os papéis de gênero. O homem adotava sempre a figura do dominante, o chefe, “o cabeça” da família. A mulher sempre aparecia em segundo plano, declaradamente como um ser inferior, alguém incapaz de gerir suas próprias ações e bens; alguém que não tinha o direito de querer: “Art. 242 – A mulher não pode sem autorização do marido: (...) VII – exercer profissão.” Se era limitada para atos dentro do casamento, fora seria a exceção, pois a moral e os bons costumes era inquestionavelmente cobrado ao máximo como nos casos de casamento onde a mulher não mais era virgem: “Art. 178 – Prescreve: Parágrafo 1º - Em dez dias, contados do casamento, a ação do marido para anular o matrimônio contraído com mulher já deflorada”. Se a mulher fosse “honesta” poderia ser vítima de estupro, podendo exigir indenização financeira como forma de desagravo do ofensor ou, caso este se dispusesse a se casar com a vítima o ilícito inexistiria. Nestas circunstâncias uma prostituta jamais poderia ser vítima de estupro pois para o conceito da época, sua condição carecia de “honestidade”.

garanta a equidade de gênero em qualquer circunstância, em especial nas atividades laborais, ainda mais quando se trata de uma atividade de segurança pública que tem como tradição o perfil de adjetivos onde se estabeleceu o homem como o legítimo representante.

Se há limitações para a entrada e permanência das mulheres na instituição nas atividades ordinárias – chamadas assim aquelas rotineiras sejam na área operacional sejam na administrativa – mais ainda há resistência sobre a presença delas em tropas de elite como nas unidades de choque ou de operações especiais. No Paraná constatou-se durante a presente pesquisa que o Batalhão de Operações Especiais – BOPE possuía um efetivo de 308 policiais militares – em 1º de outubro de 2012 – dos quais nenhuma mulher. Não há, formalmente, justificativas para a ausência feminina, no entanto imagina-se que seja em virtude da “capacidade de esforço” exigido para a missão da Unidade.

No BOPE do Rio de Janeiro, tido como uma das mais tradicionais tropas de elite do País, considerando algumas necessidades pontuais daquela polícia, houve uma abertura para um “privilegiado” grupo de quatro mulheres:

Elas são as únicas mulheres entre os 400 homens do Bope, tropa de elite da Polícia Militar. Assim como os rapazes, sobem o morro, pegam em armas e negociam com traficantes. Mas, ao contrário deles, são vaidosas, adoram um esmalte colorido e não pedem para sair. Ana da Silva, 43 anos, foi a primeira mulher a entrar no Bope, em 2001 (...). Bianca Cirillo, 40, está na tropa há três, é psicóloga (...). Ana Paula Monteiro, 29, chegou há dois anos e meio (...). Marlisa Neves, 29, é formada em Jornalismo, entrou na polícia há oito anos, no Bope há seis meses e cuida da assessoria de imprensa do grupo. (...). Foram submetidas a duros testes de resistência física e psicológica até serem condecoradas sargento, capitão, tenente e soldado — assim mesmo, no masculino. É que, ao contrário da presidenta Dilma, elas não podem adotar o feminino nas patentes. Devem respeitar a regra oficial das Forças Armadas.⁴²

No entanto, mesmo tendo sido aprovadas num contexto exclusivamente masculino, como regra, as mulheres policiais sofrem constantemente atos de violência simbólica com os quais tem que lidar diariamente, como vemos no depoimento da Tenente Marlisa:

⁴² PMRJ, Amigos da Caserna, Baton na Caveira, uma conversa exclusiva com as únicas quatro mulheres do BOPE, 2011.

MC: **O que uma Fem tem que uma mulher comum não tem e vice-versa? Tenente Marlisa:** Para ser Fem é preciso ter força física, persistência e desprendimento. Tem de estar disposta a se adaptar ao meio, a abrir mão da sua vida normal, de civil. (...) o coronel disse que eu tinha de raspar o cabelo. (...) Passei um dia pensando nisso e, como queria muito fazer o curso, decidi cortar. (...) Chorava tanto no salão, que uma criancinha veio me consolar. “Fica calma, fica.” Doe. Mas valeu. (...) Mulher na PM tem de provar mais que homem.⁴³

O depoimento da Soldado Ana Paula, da mesma forma demonstra que ao ocupar uma vaga dentro da instituição, a qual sempre foi destinada a homens, que o seu comportamento deve ser igual ao de um homem, sob pena de discriminação pelo grupo: “As civis têm fragilidades e direito de vivê-las. A gente não. Eu me achava uma fresca, hoje não mais. Não tenho TPM nem dor de cabeça. Até choro vendo tevê, mas aqui não — não posso mostrar minha parte frágil.”

A Capitã Bianca relata de que foi possível entrar no BOPE, realizando um curso de nivelamento, porém sem cursarem o Curso de Operações Especiais que tem duração de 14 semanas, justificando a “capacidade física exigida” para o referido desempenho necessário. Diante do questionamento sobre o ingresso no BOPE e se há relação com o filme brasileiro sobre a Unidade “Tropa de Elite” a Oficial comentou:

Não, não fizemos o Curso de Operações Especiais [que dura 14 semanas e forma os caveiras da linha de frente do Bope]. É muito duro para uma mulher, e bem pior do que mostra o filme, física e moralmente. (...) A nossa estrutura não sustenta. Só de armamento são mais ou menos 20 a 25 kg, fora a mochila, o fardamento.

O Governo do Distrito Federal foi além e colocou uma mulher como Sub Comandante Geral da Polícia Militar, o segundo posto na Instituição, assumido pela Coronel PM Vanuza de Almeida, em abril de 2012. Em outubro foi a vez da Tenente Coronel Cynthia Maria Santos, assumir o BOPE do Distrito Federal, a primeira mulher no País a receber tal “status”:

Quatrocentos homens do Batalhão de Operações Especiais (Bope) e do Patrulhamento Tático Móvel (Patamo) serão comandados, a partir

⁴³ Ibidem.

desta sexta-feira (19), por uma mulher. A tenente-coronel Cynthiane Maria Santos é pioneira no Brasil em assumir um batalhão de choque da Polícia Militar do Distrito Federal (PMDF). (...) **Emancipação feminina** - Presente na solenidade, a secretária da Mulher, Olgamir Amancia, destacou a nomeação de Cynthiane Santos como mais um espaço de poder e reconhecimento da mulher em corporações consideradas masculinas. (...). **Mulheres no poder** – Em abril, a coronel Vanuza de Almeida assumiu o posto de subcomandante-geral da Polícia Militar do Distrito Federal, o segundo mais alto da corporação.⁴⁴

Verifica-se que um dos mais comuns argumentos institucionalizados em detrimento da presença da mulher está na sua “capacidade física” e na “capacidade de pré disposição para o uso da força”. Quando se trata de atos oriundos do Estado fica ainda mais difícil imaginar que houvesse a possibilidade de que algo pudesse – intencionalmente ou não – guardar características constrangedoras ou discriminatórias, em nossos dias. Mas é preciso estar atento nas sutilezas que trazem em si uma carga de violência simbólica reafirmando a dominação masculina.

Um exemplo gritante dessa “violência simbólica” ocorreu neste ano de 2013 quando da abertura do Edital de Concurso para a Polícia Civil do Estado da Bahia, em que nos exames a serem elaborados pelas candidatas estava o “ginecológico de virgindade”, o que gerou críticas ferrenhas por especialistas em direitos humanos, face a explícita discriminação da dignidade da mulher, conforme se vê numa parte da reportagem:

O concurso realizado pelo governo do estado da Bahia está exigindo em seu edital, para o concurso público, que as candidatas sejam virgens. No edital é exigida a comprovação da virgindade das candidatas a postos de delegado, escrivã e investigador. A Polícia Civil emitiu uma nota de repúdio na última quarta-feira. "Essa exigência nos dias atuais é, extremamente, abusiva e desarrazoada em virtude da grave violação ao inciso III do art. 1º da Constituição Federal de 1988, que consagra o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, bem como ao art. 5º do citado Diploma Legal, que dispõe sobre o Princípio da Igualdade e o Direito a Intimidade, Vida Privada, Honra e Imagem", diz a nota da Comissão de Proteção aos Direitos da Mulher da OAB-BA. (...) "Exigir que as mulheres se submetam a tamanho constrangimento é, no mínimo, discriminatório, uma vez que tal exigência não tem qualquer relação com as atribuições do cargo, além de tornar mais oneroso o concurso para as candidatas do gênero feminino", segundo a OAB-BA.⁴⁵

⁴⁴ REZENDE, Agência de Notícias de Brasília, “Sob comando feminino”, 2012.

⁴⁵ Portal Correio, Concurso público na Bahia pede comprovação de virgindade de candidatas, 2013.

Verifica-se, portanto, que ao passo em que algumas instituições estão caminhando no sentido de um tratamento igualitário e justo às mulheres policiais, alguns engatinham e outros param, quando não retrocedem. Ressalta-se a importância e a necessidade de uma legislação clara e objetiva que garanta ou imponham, se necessário for, circunstâncias que venham a estabelecer a dignidade da mulher, também na Polícia Militar.

Para Calazans (2005) a modernização das polícias tem uma relação estreita com a incorporação da mulher, em virtude da mudança das características das instituições frente as novas demandas que se apresentam por exigência social de uma polícia menos violenta, de uma polícia moderna, de uma polícia cidadã, de uma polícia de ação preventiva e próxima da sociedade.

Segundo esse entendimento as mudanças neste sentido têm colocado em discussão e avaliação algumas representações simbólicas até então cristalizadas institucionalmente e que corroboram com a construção de hegemonia masculina – como é o caso da necessidade de força física e capacidade de violência para ser um bom policial – apresentando-se a necessidade de se buscar “novos arranjos organizacionais”. Para a autora apresentam-se novas características como valores a serem buscados e trabalhados para o suprimento dessas novas demandas, tais como a inteligência, a capacidade de mediação e resolução de conflitos, a capacidade de trabalho em grupo, entre outros, o que também poderia ser uma possibilidade a ser considerada ao tema proposto no âmbito da PMPR.

1.3 Percepções sobre as mulheres que atuam na Segurança Pública

A medida que estes fatos ganham publicidade, ganham também valorização, de forma a inspirar pesquisas que permitam conhecer o problema e a partir destes, buscar soluções. Um exemplo neste diapasão é a recente publicação da Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP) sobre o tema, cujo título é, Mulheres nas

Instituições de Segurança Pública: Estudo Técnico Nacional.⁴⁶ Trata-se de um estudo no âmbito do Projeto Valorização Profissional e Qualidade de Vida para Servidores de Segurança Pública, estudo este inédito, pois trabalha com dados nacionais sobre o efetivo de mulheres nas polícias militares, civis, corpo de bombeiros e polícia científica.⁴⁷

Numa análise sobre as circunstâncias do ingresso das mulheres no campo da segurança pública – importante lembrar que o estudo analisou a situação das peritas, bombeiras e policiais civis e militares – a pesquisa trouxe dados importantes como se vê:

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-graduação, todas ingressaram ainda muito jovens em suas respectivas corporações.⁴⁸

Verifica-se, portanto, que de acordo com o estudo não houve a convergência em um ou poucos motivos que teriam induzido ou auxiliado a entrada das mulheres em suas respectivas instituições, no entanto o interessante foi que durante a

⁴⁶ Op. Cit. “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 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. (...) “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”, p. 20.

⁴⁷ A SENASP tem sido uma grande aliada na busca de medidas que garantam a qualidade de vida em geral dos servidores no âmbito da segurança pública, com incentivos financeiros aos entes federados através do Fundo Nacional de Segurança Pública (FNSP) e do Programa de Segurança Pública com Cidadania (PRONASCI).. “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, p. 12.

⁴⁸ *Ib idem*, p. 31.

entrevista, a maioria delas afirmou que com pouco tempo nas suas instituições, identificaram-se positivamente com a atividade que passaram a desenvolver.

No que se referem às instituições, no contexto de suas estruturas e componentes, bem como as relações de gênero, observações importantes foram verificadas como no trecho adiante:

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.⁴⁹

No que se refere ao trabalho policial, a pesquisa demonstrou que as entrevistadas entendem que a distribuição das mulheres e homens se dá mais pelo gosto pessoal e qualificação que cada um possui e que as mulheres possuem plena capacidade de desenvolver todas as atividades igualmente aos homens, com exceção das instituições militarizadas, onde, apesar de entenderem que em alguns casos há mulheres mais fortes fisicamente que os homens, em algumas atividades acreditam que a presença masculina se faz necessária pela “força e destreza”.

No mesmo sentido as entrevistadas alegam a existência de uma desproporção entre homens e mulheres no que diz respeito a determinadas tarefas e cargos que eventualmente representem certo “status”, no entanto as causas alegadas são diversificadas, desde problemas pessoais até problemas institucionais, onde critérios de promoção – normalmente antiguidade e merecimento – acabam por alcançar mais os homens que as mulheres. Haveria, segundo o autor uma espécie de “teto de vidro”, obstáculo físico que impediria as mulheres de acender na carreira, porém dando sempre uma falsa ideia de que o “caminho” estaria desobstruído.

Considerando as entrevistas realizadas concluiu-se que as relações entre gênero nas instituições são “multifacetadas”, sendo caracterizada por momentos que insinuariam uma ordem de ocorrências, quase como uma regra, em que num

⁴⁹ *Ib idem*, p. 32.

primeiro momento há uma forma de recepção, quase sempre uma restrição ou rejeição. Neste momento se conhece a presença, mas não se reconhece a capacidade, o que influencia numa testagem constante da capacidade técnica, exigindo-se que as mulheres policiais demonstrem saber fazer com eficiência (“masculina”). Algumas alegaram a dificuldade de lidarem com as “brincadeiras” com conotação sexual, visto que a grande maioria entrou com dezoito anos ou pouco mais, comportamento esse se tende a se amenizar com o passar do tempo e aí passa a existir o interesse dos mais antigos em “orientar” e “proteger” as novatas.

No que se refere ao assédio moral o estudo demonstra que no ver das entrevistadas é um comportamento que atinge ambos os sexos e quanto ao assédio sexual, poucas afirmaram terem sido vítimas ou conhecerem alguém nessas condições, o que normalmente ocorreria nas instituições militarizadas onde a hierarquia facilitaria a sua ocorrência e ocultação. Neste caso – de assédio sexual – as entrevistadas acreditam que não há nas instituições de segurança pública, caminhos seguros para que sejam feitas denúncias, sem novas “punições ou constrangimentos”, o que normalmente ocorre seria a mudança de quem denuncia e não do denunciado.

A fim de se verem livres destes males, algumas entendem que a adoção de uma postura masculinizada no desempenho funcional possibilitaria um maior respeito e reconhecimento. De outra forma entendem que algumas mulheres também contribuem para o “status quo” quando se utilizam da sedução para angariarem algum benefício pessoal ou ainda não mantém a compostura devida à profissão, acabando por “se prejudicar na carreira e manchar a imagem de todas as mulheres”.

No que se refere à qualidade de vida e saúde as entrevistadas trouxeram informações no sentido de que há reclamações sobre doenças específicas – infecções urinárias e lesão por esforço repetitivo, foram as mais citadas – além daquelas de cunho psicológico. No que se refere a gravidez, todas foram unânimes em afirmar que a instituição dá o cuidado devido, retirando a grávida do eventual serviço operacional, transferindo-a para o administrativo até a sua dispensa gestante.

Outra dificuldade alegada é o estresse da dupla jornada – profissional e mãe, dona de casa – o que faz com que muitas das mulheres, mesmo gostando e bem

desempenhando as funções operacionais, acabam por preferirem as administrativas que impõem horário comercial, garantindo dessa forma uma melhor qualidade de vida pessoal, social e familiar. Outra unanimidade, por fim, é no sentido de que nesse âmbito, há falta de apoio institucional, principalmente no que se refere a falta de um profissional de psicologia para atendimento de todos em geral, e das mulheres em particular.

2. OS ATRIBUTOS FEMININOS E SEUS PAPEIS NA POLÍCIA MILITAR: POSSIBILIDADES EXPLICATIVAS

Neste capítulo, pretendemos destacar os principais atributos de gênero e seus papéis na PMPR, buscando possibilidades de linhas explicativas para esse fenômeno, sendo a primeira delas, a que estuda as relações profissionais no ambiente institucional, dos seus valores, conflitos e tensões. A segunda hipótese se refere à linha das principais feministas, que investigam os princípios defendidos pelos cânones do pensamento ocidental, e que foram fundamentais para a criação das instituições, e suas influências sobre a implantação do cenário atual. A terceira linha explicativa, por sua vez, diz respeito à ideia de cultura policial, no sentido de buscar o entendimento sobre a sua existência, e se ela possibilitaria uma potencialização da discriminação “*interna corporis*”, além do que se tem em relação à sociedade em geral.

Inicialmente, ao analisar os papéis de gênero, em relação à atividade policial na PMPR, nos deparamos lugares e funções, quase sempre bem definidos, em que o homem está mais para os espaços públicos, onde a possibilidade da força e da coragem é iminente, enquanto as mulheres estão mais para os espaços privados, onde os atributos relacionados à atenção e cuidado são mais requisitados. Observa Moreira (2006) que quase não se verifica a presença de policiais femininas “em situações mediadas pela resistência e pela violência”, que são comuns no serviço de rua onde o profissional se depara com toda a sorte de problemas.

Entendemos que o afastamento da mulher policial atividade de rua, é uma correspondência à uma visão discriminatória sobre a incapacidade dela em corresponder a “dualidade ação e reação”. Por isso a mulher policial estaria colocada numa mesma posição de outras pessoas às quais socialmente se subestima essa capacidade, como no caso da “criança e do idoso”, ou ainda em locais onde o seu desempenho estaria ligado ao cuidado e a assistência.

2.1 A teoria de Bourdieu

Como primeira linha explicativa para esses fenômenos, recorreremos ao entendimento de BOURDIEU (1998, p. 17) que afirma que “a divisão entre os sexos parece estar “na ordem das coisas” (...) natural, a ponto de ser inevitável: ela está presente, ao mesmo tempo, em estado objetivado nas coisas (...) em todo o mundo social e, em estado incorporado nos corpos e nos *hábitus* dos agentes, funcionando como sistemas de esquemas de percepção, de pensamento e de ação”, e complementa:

Certas formas de “coragem”, as que são exigidas ou reconhecidas pelas forças armadas, ou pelas polícias (e, especialmente, pelas “corporações de elite”) [...] encorajam e pressionam a recusar as medidas de prudência e a negar ou desafiar o perigo com condutas de exibição de bravura [...] encontram seu princípio, paradoxalmente, no medo de perder a estima ou consideração do grupo, de “quebrar a cara” diante dos “companheiros” e de se ver remetido à categoria, tipicamente feminina, dos “fracos”, dos “delicados”, dos “mulherzinhas”, dos “veados”.⁵⁰

A capacidade de ser reconhecido como portador (a) de atributos considerados “ideais” à prática da atividade policial, ou a possibilidade de trabalhar neste ou naquele lugar, entendemos haver correlação com o fenômeno social tratado por Bourdieu (1997) em sua “teoria de campo”. Se considerarmos a PMPR como um campo, guardadas as proporções e características como sendo um local de lutas internas em que os agentes disputam o espaço e a competência para ditar e alterar as regras do “jogo” – a capacidade de cada agente em mudar a ordem do campo dependeria da sua posição hierárquica dentro dele e do seu capital simbólico, ou seja, seu conhecimento técnico específico e principalmente, o reconhecimento pela sua produção teórica e prática.

Essa teoria refere-se ao originalmente ao “campo científico” que são considerados espaços de confrontos necessários entre duas formas de poder que correspondem a duas espécies de capital científico. Um se pode caracterizar como sendo social ligado a ocupações de posições importantes nas instituições científicas

⁵⁰ BOURDIEU, 1998, p. 66.

e um capital específico que repousa sobre o reconhecimento pelos pares. E como a inovação científica não se produz sem rupturas com os pressupostos em vigor, o capital específico é mais exposto à contestação. Pode ocorrer que os pesquisadores mais inovadores – ou que possuam outros atributos – sejam violentamente combatidos por sua própria instituição.

Assim, consideramos a Instituição e seus quartéis como locais de conflitos e tensões, por conta dessas discrepâncias nas relações de gênero, sejam elas de natureza física ou psicológica. Neste sentido, uma hipótese a ser considerada é a de que, num grau hierárquico militar igual, homem e mulher teriam um tipo de relação. Neste caso, a tensão ficaria a cargo do fato do homem entender sua posição como diferente, portador do “habitus viril”, conseqüentemente superior. A mulher, por sua vez, poderia adotar uma posição autodefesa, invocando sua condição de igual, enquanto pessoa humana, o que poderia aumentar a tensão interna do campo ou, ainda, poderia “reconhecer” a superioridade masculina legitimando a condição de superior e subordinado entre iguais, numa atitude de auto violência simbólica.

Outra possibilidade seria a de numa relação hierárquica, sendo o homem o superior, onde muito provavelmente se estaria próximo de uma relação entre o “chefe” e a “secretária”, da qual poderia se derivar um comportamento violência simbólica de “proteção paterna” do masculino em face do feminino – do forte em relação ao frágil – que a mulher exerceria um papel secundário de auxiliar, de inferior, daquela que necessita ser protegida.

Noutra hipótese, em que a mulher se encontra na posição de superior hierárquica – como chefe de equipe, de seção, comandante ou diretor – e conseqüentemente, o homem na condição de comandado, subordinado, militarmente falando. Neste caso, poderia haver conflitos relacionados à falta de respeito por parte do policial masculino em relação à capacidade da chefe policial. Neste caso, a mulher até poderia possuir um cabedal de expertises que a capacite para o desenvolvimento operacional da atividade policial, mas essas qualidades poderiam não ser legitimadas pelo reconhecimento dos representantes masculinos do campo policial operacional, pela “impossibilidade” de posse do essencial por parte da policial feminina: o “habitus viril”. Nesse contexto institucional, a existência das tensões e conflitos são no sentido da manutenção do estado de subordinação e as tentativas de alteração do mencionado quadro.

Considerando o desequilíbrio nas relações de gênero, no sentido de estabelecer a sua importância, as formas com que elas são construídas e como elas são percebidas, além e a luta que se trava – também no sentido simbólico – a fim de construí-la ou destruí-la – individual ou coletivamente – e na forma de percebê-la, buscando impor “a visão de mundo legítima”, Bourdieu (2004) afirma que a visão da superioridade masculina, em quase tudo que há, importa em reconhecer um senso comum, um mundo evidente, ou ao menos “um consenso mínimo sobre o mundo social”. É surpreendente como uma “ordem estabelecida” historicamente se materialize tão facilmente no sentido de que – apesar dos seus absurdos, das suas “relações de dominação, seus direitos e suas imunidades, seus privilégios e suas injustiças” – condições de existência mais absurdas possam ser encaradas como sendo aceitáveis e, em determinadas circunstâncias como naturais.

Nesse sentido, as relações de gênero que se estabelecem em ambientes corporativos como na família, na escola, na igreja, no trabalho ou na sociedade como um todo possui um significado social extraordinário, pois são lugares perfeitos para o entendimento de como se estabelece a “lógica da dominação”. Em sua maioria, servem para reforçar os “habitus” de violência que influenciam todos os atos da vida, sem que muitas vezes o dominado (a) tenha consciência desse processo ou tendo, se submeta a ele, seja por conveniência seja por que entendeu ser inútil se opor, legitimando ainda mais a dominação masculina.

2.2 As teóricas feministas e as críticas aos princípios que estruturaram as instituições modernas

Na segunda linha explicativa, ressaltamos estudos de algumas teóricas feministas para as quais encontramos nos cânones do pensamento político ocidental explicações para as desigualdades de gênero que estão presentes nas diversas instituições.

Entre elas, a pesquisadora Young (1987) que nos lembra de que no esquema social expresso por Rousseau e Hegel, as mulheres devem ser retiradas dos espaços públicos “da cidadania”, visto que ao público estão reservadas as coisas

racionais – fruto de um regramento imparcial de moral reducionista. As mulheres, por sua vez, historicamente reconhecidas como portadoras de sentimentos e afetividade, de desejo e de necessidades, acabam por serem vistas como “zeladoras das coisas do corpo”, portanto, deveriam ser mantidas dentro, no espaço privado, na clausura do lar. Os pensamentos desses exponenciais teóricos acabaram por se tornar a base para a construção e manutenção das instituições, que compõem a sociedade moderna. No complemento do seu entendimento, a Autora expõe:

Essas mulheres castas e confinadas podem ser então as adequadas zeladoras do desejo dos homens, ao moderar seus impulsos potencialmente desagregadores através da educação moral. (...) As mulheres devem garantir que os impulsos dos homens não os afastem da universalidade da razão.

Os sentimentos que nos impulsionam nesta ou naquela direção, estão eivados de valores e sentimentos construídos, mantidos e reforçados por todas as instituições sociais das quais fazemos parte. Neste contexto histórico-cultural, verifica-se que, assim como afirma JAGGAR (1988, p. 157) “a razão não só se opõe à emoção, mas é associada ao mental, ao cultural, ao universal, ao público e ao masculino, enquanto a emoção é associada ao irracional, ao físico, ao natural, ao particular, ao privado e, obviamente ao feminino.” Portanto, existem determinados tipos de comportamento que são esperados, outros até exigidos socialmente, onde as mulheres devem expressar suas emoções e os homens manter sua postura e compostura diante de determinadas situações, por exemplo, sob pena de serem suspeitos de “comportamentos desviantes” do ideal social. No combate a esses preconceitos, JAGGAR, (1988, p. 178) afirma que:

[...] reeducar nossas emoções não é nem muito fácil, nem muito rápido. As emoções estão só parcialmente sobre nosso controle, como indivíduos e apesar de serem influenciadas por novas informações essas respostas habituais não são prontamente desaprendidas.

Conforme sugere Young (1987), esse comportamento é fruto de uma construção social, que representa a “vagina como um falo invertido”, segundo estudos da Idade Média, “obedece às mesmas oposições fundamentais entre o positivo e o negativo, o direito e o avesso, que se impõem a partir do momento em que o princípio masculino é tomado como medida de todas as coisas”. Neste contexto homens e mulheres são colocados como variante de “superior e inferior”.

Por mais de duzentos anos, um discurso democrático liberal de emancipação tem sido trabalhado com afinco por muitas feministas e por alguns homens, no sentido de se aprofundar os direitos civis, incluindo as mulheres numa condição de isonomia, segundo Young (1987). Porém, apesar de todo esse tempo e esforço, os ideais de “igualdade e fraternidade” não se apresentaram como eficazes dessa inclusão, seja na vida privada, seja na vida pública. Essa dificuldade estende-se, segundo seus estudos, às sociedades ocidentais, em virtude da cultura de dominação masculina, o que com que se questionasse a própria política emancipatória, concluindo-se pela lenta e difícil alteração do quadro de exclusão. Dessa forma, não seria apenas mérito das mulheres serem deixadas de fora das “promessas do liberalismo e republicanismo modernos”, mas de uma gama de grupos, como os “povos de cor”.

Na busca de se alterar o atual cenário, é necessário destacar a relevância da ação estatal para a elaboração de políticas públicas, que busquem interferir de forma a diminuir as diferenças dos direitos entre os gêneros e outras classes menos favorecidas. O Estado, no momento que assume um discurso de democratização dos espaços públicos e uma política de imparcialidade, mas que não permite os que, em tese, tem direito ou ao menos o querer o mencionado espaço, se omite sobre o seu real papel de prover e garantir os referidos direitos e garantias. Acredita YOUNG (1987, p. 77) que:

Teóricos e políticos modernos proclamaram a imparcialidade e a generalidade do público e, ao mesmo tempo, em sua consciência, acharam adequados que algumas pessoas, a saber, mulheres, homens de cor, e às vezes, os despossuídos, sejam excluídos de participação naquele público. Se isso não foi só um engano, sugere que o ideal do público cívico, como exprimindo o interesse geral, o ponto de vista imparcial da razão, por sua vez, resulta em exclusão.

Considerando que o Estado utiliza-se, entre outros instrumentos de promoção de mudanças, a lei, conforme sugere Young (1987), o legislador constituinte investiu-se de um espírito de justiça e não de imparcialidade. Considerando esta como uma característica da razão, ela se coloca a parte de qualquer interesse ou desejo, ficando o seu argumentador de fora e acima da situação sobre a qual se analisa “sem nenhum comprometimento”.

No seu entendimento, quando há o estabelecimento de um compromisso fundamentado na imparcialidade, o que se tem é uma posição entre razão e desejo – razão deontológica – considerada por filósofos como “ponto de vista moral”, de forma a excluir aquilo que não for considerado dentro de padrões deontológicos como racionais e genéricos. No entendimento de YOUNG (1987, p. 70), “o ideal de imparcialidade exige a construção de um eu abstraído do contexto de qualquer pessoa real”. E por fim, complementa, que mundo burguês conforme foi institucionalizado, estabeleceu uma construção social que “dividiu moralmente” o trabalho entre “razão e sentimento”, identificando “masculinidade como razão e feminilidade como sentimento e desejo”.

Dessa forma, a sociedade ocidental contemporânea continua tendo uma visão feminina ligada “visão maternal”, o que, no entendimento de TRONTO (1988, p. 187), acaba por impor a diferenciação tradicional de gênero, estabelecendo-se o seguinte roteiro:

[...] os homens se preocupam com o dinheiro, carreira, ideias e progresso; mostram que se preocupam com o trabalho que realizam, os valores que tem e o sustento de suas famílias. As mulheres cuidam de suas famílias, vizinhos e amigos, e o fazem ao realizar o trabalho direto de cuidar. O percurso prossegue assim: os homens se preocupam com as coisas mais importantes enquanto as mulheres se preocupam com aquelas de menos importância.

Especificamente sobre a presença da mulher na polícia, o Estado agindo de forma omissiva, acaba por não reconhecer as possibilidades na plenitude das atividades profissionais, não apenas a diferencia da maioria masculina, mas também, a desigualdade e a subordina. Mesmo que se considere a possibilidade que ela venha a desenvolver qualidades inerentes ao homem – do “ethos guerreiro, da

masculinidade, violência e virilidade” – mesmo assim, isso seria uma forma de masculinização e, conseqüentemente, discriminação, Calazans (2005).

Ao analisar as atividades de tropas de emprego especial com treinamento de elite, desenvolvidas pela PMPR, Schactae (2011) avalia que a ausência da presença de policiais femininas nesses grupos táticos, como o caso de Unidades de Choque,⁵¹ legitimaria o “poder simbólico da masculinidade institucional”. Para a Autora a visão da possibilidade de pertencer a um grupo de elite vai além das qualidades de masculinidade exigidas aos policiais da tropa regular,⁵² “é compartilhar de uma virilidade que está acima de qualquer outra, é ser diferente entre os iguais”. Dessa forma se manteria o entendimento institucional que reafirma que “o combate e a violência pertencem aos homens”.

Conseqüentemente a mulher na polícia militar acaba por ser destinada a um espaço histórico e culturalmente construído como feminino, cujas habilidades necessárias estariam ligadas a “gentileza, o cuidado e o sentimento”, ao contrário do homem que seria o legítimo herdeiro dos valores ligados a “força, a coragem e a razão”.

Nota-se que estas qualidades são socialmente, e institucionalmente, caracterizadas como “habitus” exclusivo do masculino, não havendo referência a qualquer vulto histórico feminino. Poderia se atribuir esta ausência, de algum mártir policial feminino, pelo fato de que a presença da mulher na PMPR se deu após a segunda metade da década de 70, apenas. Isso, porém, poderia ensejar uma questão: por que somente naquele momento teria se dado a mencionada abertura às mulheres? A resposta mais adequada seria o da visão hegemônica masculina.

Para Sacramento (2007), a mulher policial também está em desigualdade ao homem policial no que se refere à ascensão profissional, pelo fato delas serem mais direcionadas às atividades administrativas, e as promoções estarem diretamente

⁵¹ Tropa de treinamento tático especializado, cujo emprego é recomendado quando as circunstâncias se apresentam como especiais – aquelas que fogem da rotina mas são previsíveis e precedidas por um planejamento prévio reintegrações de posse, espetáculos públicos artísticos e desportivos, por exemplo – ou extraordinárias – situações que se apresentam de forma imprevisível e sem um planejamento anterior para o caso específico – roubo com refém, rebeliões em penitenciárias, ameaças com explosivos, controle de distúrbios civis, por exemplo. Normalmente é acionada quando a situação extrapola a capacidade de resposta da tropa regular.

⁵² Equipe policial responsável pelo policiamento ostensivo geral, encarregada de dar atendimento aos chamados via fone 190 ou de iniciativa própria, dentro de um conceito de policiamento ordinário, rotineiro. Normalmente se desenvolve através do patrulhamento em viaturas do tipo automóvel, conhecida pelo nome de radiopatrulha.

ligadas a “quem corre mais riscos” e, numa outra alternativa, pelo fato de que na tentativa de conciliar a atividade profissional e a vida familiar não estarem em condições de dedicarem com mais afinco ao trabalho policial.

É o que se viu quando tratou-se das questões da aposentadoria antecipada da mulher na iniciativa privada, em que concluiu-se de que, em virtude desta “dupla jornada” não remunerada a mulher teria o direito de se aposentar integralmente com um tempo menor de contribuição, como regra cinco anos a menos. Esse entendimento ainda não é aplicado na Polícia Militar do Paraná sendo proporcionais os proventos aos vinte e cinco anos, integrais aos trinta e com um “plus” aos trinta e cinco, para homens e mulheres.

A PMPR, como todas as polícias e organizações militares do nosso País, enaltece determinadas figuras que se sobressaíram historicamente em “campanhas”⁵³ na defesa da lei e do Estado, e que possuem os adjetivos que traçam o perfil ideal institucional a ser seguido por todos, cuja honra, coragem, força física, sentimento do dever, espírito de abnegação, integridade, capacidade de força física e bravura se apresentam como representações que constituem uma herança que deve ser buscada constantemente por todos os seus integrantes.

Como parte incorporada pela Instituição – e transmitida como herança a seus integrantes – há o exercício rotineiro na prática do culto às tradições policiais e militares, em especial aos vultos, os mártires e seus feitos gloriosos, que simbolizariam os valores apropriados e que deveriam servir de exemplo de conduta profissional e pessoal, e na medida do esforço de cada um, essas qualidades devem ser praticadas, numa visão de que: “uma instituição que não cultua suas tradições está fadada ao desaparecimento”.⁵⁴

Deste modo o entendimento institucional seria de que não há espaço para alguém que fuja destas características ou ao menos não tenha potencial para desenvolvê-las. Curiosamente todos os atores principais da história – e coadjuvantes – que são exaltados por feitos relevantes na história da PMPR, ou adotados como no caso de Tiradentes e Duque de Caxias, seriam representantes do ideal de masculinidade institucionalizada.

⁵³ No sentido de guerras, conflitos, revoltas, revoluções, rebeliões.

⁵⁴ Frase amplamente difundida nos cursos de formação de soldados e oficiais da PMPR, em especial na disciplina de História da PMPR, ou em comemorações especiais, cuja autoria não se sabe.

Esses conflitos, nas relações de gênero, não são coisas simples de se resolver de maneira rápida e sem traumas, havendo um espaço, quase sempre um abismo, entre as práticas e as previsões de igualdade e dignidade previstas em nosso ordenamento jurídico, em especial na Constituição Federal contemporânea. Conforme SCHAETAE (2011, p. 247) nos revela:

[...] trata-se de um processo marcado por contradições, adaptações, reproduções e constituição de diferentes identidades de gênero, bem como por relações de poder entre as masculinidades, entre as feminilidades e entre o masculino e o feminino.

Neste mesmo sentido SOARES (2001, p. 51) ressalta a complexidade do fato e a importância da adoção de medidas conjuntas para ao menos se amenizar as discrepâncias existentes:

Os desafios são complexos, exigem respostas globais para a superação dessas crises e mais eficazes para a melhoria das condições de vida das mulheres. (...) É preciso criticar as formas da democracia que não reconhecem a profundidade da diversidade humana, passando a definir o bem comum a partir de formas radicalmente distintas da construção dos sujeitos.

O estudo das relações de gênero na instituição policial militar, para Calazans (2005) possibilita a demonstração que, além da falta de políticas oficiais no sentido inserção das mulheres nas polícias nacionais, não há uma estruturação institucional que respeite as respectivas relações de gênero, permitindo pensar novas possibilidades de polícia. Para a Autora o tema está centrado – entre outras – na perspectiva da cidadania, o que permitiria trazer a tona, garantindo maior visibilidade, às questões de gênero – social e institucional – possibilitando “introduzir a ética da diferença nos currículos de formação e na ação policial”.

Conhecer amplamente as dimensões das causas e efeitos relacionados aos comportamentos socialmente aceitos e exigidos entre homens e mulheres, postos como conflitantes, como uma dicotomia entre o público e o privado, entre a razão e a emoção, não basta para fazer cessar o que se reconhece como inadequado ou equivocado. A importância sobre a falta de políticas públicas, que incentivem a incorporação de mulheres nas instituições policiais brasileiras, bem como

circunstâncias laborais que venham a garantir uma convivência harmoniosa e pacífica de gênero, deve ser ressaltada. Contudo, deve ser observada, também, a mudança do perfil destas instituições que, diante das novas demandas de segurança pública encontram a necessidade eminente de se modernizarem e substituírem certos valores – até então inquestionáveis – e que sempre representaram a hegemonia masculina.

2.3 Cultura policial e desigualdades de gênero

A terceira linha explicativa, sobre os atributos femininos e seus papéis, seria a possibilidade de se considerar a existência, ou não, de uma cultura interna da PMPR e, no caso de considerá-la, conhecer a sua influência no fenômeno das atitudes e valores nos papéis dos homens e mulheres policiais.

Após profundo estudo sobre essa possibilidade, passamos a aceitar a existência que do que Skolnick (1966) entende como “cultura policial”. Essa sua ideia é fundamental para se compreender como e porque se comportam os policiais de determinadas formas diante das mais variadas circunstâncias. Para o Autor existem dois elementos básicos que contribuem de forma significativa para a formação dessa cultura, sendo eles: a noção de perigo e a autoridade. Ao analisar o primeiro elemento, verifica-se que este perigo é traduzido pelo risco imprevisível, que seria uma constante no trabalho operacional, pois a possibilidade de um confronto se daria ao dobrar de cada esquina, numa tensão potencializada pelo fato do policial militar demonstrar inequivocamente quem é, pelo fato de estar fardado, enquanto seu algoz poderia ser qualquer um em potencial.

O segundo elemento formador da cultura policial, a autoridade, que no entender de Skolnick (1966), seria a capacidade e a possibilidade do uso da força para o cumprimento das funções policiais, diante das tensões criadas pelas ameaças iminentes de agressão e resistência, dentro do seu poder discricionário.

Entendemos que outros elementos complementam o contexto no sentido de gerar tensões e contribuir para a formação da mencionada “cultura policial”, o que

denota na prática, o estabelecimento de um padrão de conduta que Lima (2008) intitula de “código consensual”. Neste código estão inseridos os usos e costumes das práticas policiais, os regulamentos internos, as vivências individuais, as pressões do Estado e da sociedade num trabalho altamente hierarquizado, influenciando as ações policiais de forma a irem além da legalidade. Assim, a interpretação por parte do policial de uma determinada situação e a resposta a ela destinada, depende de todas essas variantes, entendendo-se como necessário, dentro desse “código consensual”, que o policial tenha um aporte de qualidades inerentes à formação do “perfil ideal”, que lhe permite fazer frente às situações de risco e ser aceito pelo grupo de semelhantes.

Esse fato das mulheres policiais não serem reconhecidas como possuidoras das qualidades inerentes ao “herói” anônimo, necessárias ao bom desempenho das atividades profissionais e representantes da herança dos mártires da Instituição, acaba gerando na polícia uma área de conflitos e tensões constantes. A vida em caserna se baseia numa relação de poder estabelecida por dois elementos fundamentais e complementares a essa cultura policial – que chamados internamente de “vigas mestras” – a hierarquia e a disciplina.

A hierarquia é reconhecida institucionalmente como o escalonamento vertical entre postos e graduações e que distingue um policial militar de outro, sendo um o superior e outro o subordinado. Se considerarmos neste contexto a presença da representação simbólica da policial feminina, poderíamos imaginar tipos diferentes de relações que se estabeleceriam conforme a posição hierárquica dos agentes, conforme se trabalhou com as hipóteses, no início deste capítulo.

A “disciplina” militar, por sua vez, é reconhecida como sendo uma forma de se enquadrar às exigências necessárias para o desempenho da função policial militar, tendo o seu conceito mais apropriado no Regulamento Disciplinar do Exército (RDE)⁵⁵, que é adotado pela PMPR:

Art. 8º A disciplina militar é a rigorosa observância e o acatamento integral das leis, regulamentos, normas e disposições, traduzindo-se pelo perfeito cumprimento do dever por parte de todos e de cada um dos componentes do organismo militar. § 1º São manifestações essenciais de disciplina: I - a correção de atitudes; II - a obediência

⁵⁵BRASIL, Lei 4346, Regulamento Disciplinar do Exército, 2002.

pronta às ordens dos superiores hierárquico; III - a dedicação integral ao serviço; e IV - a colaboração espontânea para a disciplina coletiva e a eficiência das Forças Armadas. § 2º A disciplina e o respeito à hierarquia devem ser mantidos permanentemente pelos militares na ativa e na inatividade.

Esses “valores institucionais” invocam uma condição diferenciada de convivência interna e de exigências que acabam por ultrapassar as margens do que é entendido como “normalidade social”. A atividade policial militar exige sacrifícios pessoais, e por vezes é chamada de “sacerdócio”, pelo entendimento de que esses compromissos devem ser levados às últimas consequências. Ao entrar na PMPR o sujeito passa por um período de aprendizagem e apreensão desses valores que são assumidos publicamente, em momento solene, na cerimônia militar diante do comandante e da Bandeira Nacional, símbolo máximo institucional de patriotismo, civismo e abnegação:

Art. 47. Compromisso é o ato pelo qual o militar presta juramento solene de subordinação às leis e aos seus deveres. (...). Art. 49. Os elementos que se alistarem na Corporação, prestarão solenemente o seguinte compromisso: Alistando-me soldado na Polícia Militar do Estado, prometo regular minha conduta pelos preceitos da moral, respeitar os meus superiores hierárquicos, tratar com afeto os meus companheiros de armas e com bondade aos que venham a ser meus subordinados; cumprir rigorosamente as ordens das autoridades competentes e votar-me inteiramente ao serviço do Estado e de minha Pátria, cuja honra, integridade e instituições, defenderei com o sacrifício da própria vida.⁵⁶

Outras atividades profissionais não exigem tanto sacrifício e desapego como a policial militar e isso é reconhecido não só internamente mas por pessoas alheias a esse regime castrense, como se vê num dos mais adequados conceitos sobre a vida militar, originários do Tribunal Regional Federal da 1ª Região, no Recurso de *Habeas Corpus* nº 910.111.620-7/DF, “*litteram*”; vê-se na hierarquia e disciplina condição “*sine qua non*” à vida militar:

Na vida cada cidadão segue um caminho. Cada caminho seguido tem a sua própria feição. Se o cidadão resolve seguir a vida militar, deve estar ciente de que é uma vida cheia de limitações, cheia de

⁵⁶ PARANÁ, Lei 1943, Código da Polícia Militar do Paraná, 1954.

imposições, que no Mundo Civil, às vezes são até absurdas, mas que no Mundo Militar, justificam-se pelos princípios da hierarquia e disciplina.⁵⁷

Não há como negar que estes códigos distintos influenciem nos valores e atitudes sobre os papéis de gênero na PMPR, porém a questão que permanece – uma vez confirmada a existência da “cultura policial” – é a medida que essa cultura influencia, ou não, de maneira a intensificar e potencializar as discriminações de gênero, indo além do que acontece em outras instituições ou na sociedade em geral.

Conforme afirmam Capelli e Melo (2010, p.15), “as relações de poder, portanto, podem ser utilizadas como um conceito pelo qual se permite mapear as relações de gênero e as disputas sociais a elas relacionadas”. Dessa forma, conforme se observará na análise dos dados deste estudo há – no que se refere a gênero – comprovação que, na PMPR, onde a hierarquia e a disciplina são a base das relações entre os postos e graduações, as desigualdades serão mais acentuadas, na hipótese de um reforço social intrínseco.

Para os estudos gerais sobre o tema, e conforme se verá nesta pesquisa, a mulher não seria considerada apta a desempenhar o papel policial dentro das perspectivas de “autoridade e noção de perigo”, com eficiência e eficácia. Contudo, essa ideia reducionista, apesar de mais acentuada, não é mérito exclusivo da PMPR, sendo importante entender o contraponto no sentido de, conforme bem observa Zamakona (1999), que as polícias militares passam por um período de modernização. Nesse sentido, a sociedade requer a mudança do seu perfil institucional, dentro do contexto de novas políticas públicas de segurança, exigindo-se uma polícia menos violenta, mais moderna, de ação pró ativa e de proximidade, uma polícia mais cidadã. Essa nova orientação social, coloca em questão valores cristalizados institucionalmente, até então tidos como necessários – capacidade de ação e reação, por exemplo – para ser um bom policial, sob todos os aspectos, conforme entende Calazans (2005).

Assim sendo, verificamos que as três linhas apresentadas possibilitam o entendimento sobre os atributos femininos e seus papéis na polícia. Salienta-se, porém, que as mencionadas teorias explicativas não se contrapõem, ou seja, o fato

⁵⁷ Parecer nº 26/CONJUR-1.991/EMFA, 1991.

de considerar uma delas não implica em desconsiderar as outras, pelo contrário, no contexto em que foram apresentadas, acabam sendo complementares. Apesar disso, entendemos que a linha explicativa mais adequada para entendermos o fenômeno estudado é a das teóricas feministas, pelo fato de considerarem os discursos dos grandes pensadores, abrangendo os valores relacionados a gênero, utilizados como base na construção e manutenção das instituições modernas, como é o caso da PMPR.

3. METODOLOGIA DA PESQUISA

A presente pesquisa, cujo objeto de investigação são os valores e atitudes dos policiais militares sobre os papéis de gênero na PMPR, se desenvolveu através do método quantitativo, sendo utilizada a ferramenta *Survey* para a coleta de dados. Considerando que os procedimentos adotados se relacionam com o levantamento de uma amostragem fundamentada cientificamente, pretendeu-se concluir com os resultados obtidos, a relação entre os fenômenos objetivando generalizações quanto a sua natureza, ocorrência e significado. Dessa forma, pretendeu-se concluí-los, e eventualmente replicá-los para outras polícias militares e/ou instituições, guardadas as proporções e características próprias.

A fim de conhecer as fases que envolveram o mencionado estudo, passaremos a descrever as fases e técnicas utilizadas para o seu desenvolvimento. Inicialmente abordaremos sobre a pesquisa amostral de *Survey*, com suas características, possibilidades, vantagens e limitações. Depois trataremos sobre como foi estabelecida a amostragem, a sua distribuição dentro da PMPR e disposição no Estado do Paraná, bem como as variáveis com as quais se estabeleceu as devidas associações. Noutro momento será descrito o tipo de instrumento de coleta de dados, suas vantagens e limitações, sua aplicação por conglomerados e a compilação dos dados obtidos. E por fim, a descrição da amostra, considerando o nível hierárquico, tipo de serviço, faixa etária, sexo, escolaridade, estado civil, entre outras características tidas como importantes.

3.1 Da Pesquisa Amostral: Pesquisa de *Survey*

A pesquisa de *Survey* é muito bem trabalhada por Babbie (1999) como método de pesquisa amostral que permite sua adoção num sem número de tipos e características de estudos, inclusive no campo das ciências sociais. O método inicialmente se traduz pela aplicação de um instrumento de coleta de dados, neste caso específico um questionário, para uma população sobre a qual se tenha interesse em conhecer determinadas informações.

A aplicação deste questionário não necessariamente deve ser do pesquisador diretamente com o pesquisado, podendo ser utilizadas outras formas que permitam maior rapidez e economia como por exemplo o correio físico, e-mail, telefone, chamadas por vídeo, redes sociais e outros métodos que atualmente a *internet*, principalmente, propicia.

Uma vez de retorno os questionários com as respectivas respostas estas recebem um padrão de codificação e são registradas de forma quantitativa em programas específicos que permitam que os dados sejam analisados, correlacionados permitindo conclusões sobre os referidos resultados que possibilitem generalizá-los à toda população com a qual se trabalhou.

Podemos ainda destacar que o *survey*, como instrumento, possui uma função pedagógica a partir do momento que permite que suas limitações sejam mais claramente apresentadas ao pesquisador, possibilitando que as conclusões elaboradas a partir daí sejam consistentes e consciente de suas implicações.

O pesquisador deve estar ciente de que podem haver problemas de amostragem e de generalização com maior frequência no estudo do comportamento social, apesar da pesquisa de *survey* ser adequado para desenvolvimento de métodos úteis e de entendimento amplo. Outra limitação para a sua aplicação no estudo do comportamento social é o fato de que a medição de conceitos polêmicos podem ser de difícil aplicabilidade.

No que se refere a aplicação do questionário, há que se levar em consideração que a simples presença de pesquisadores no campo pode afetar a resposta dos entrevistados que apesar de serem realizados anonimamente há o fator da reprovação social que tem efeito psicológico na forma de responder. Além disso, alguns participantes podem formar opiniões no momento em que são entrevistados.

Mais econômica e menos trabalhosa que o senso o método de pesquisa *survey* é utilizado em substituição aquele, pelos motivos já descritos, com resultados muito satisfatórios, apesar de possuir limitações, como qualquer método científico, havendo registro de sua utilização por Karl Marx – para avaliar a relação de exploração entre empregadores e empregados – e Max Weber – em operários protestantes e católicos.

Para Babbie (1999), mesmo que se considere a possibilidade de haver comportamentos racionais e irracionais o pesquisador deve procurar entender o comportamento social como racional, dessa forma os dados de *survey* permitem uma cuidadosa aplicação do pensamento lógico, e por consequente o desenvolvimento e aplicação de rigorosos testes de explicações desse pensamento. Outro detalhe importante é que o exame de uma grande quantidade de entrevistas permite testar proposições complexas que envolvam diversas variáveis em intenção simultânea.

O estudo de causa e efeito, características e correlações elaborado pelo pesquisador o faz adquirir uma postura determinística, o que é clarificado pelo *survey*, pela possibilidade de se elaborar um método lógico. Desse modo, a disponibilidade de numerosos casos e variáveis permite ao pesquisador explicar uma variável (dependente) com base em muitas informações (variáveis independentes) sendo possível ainda a análise de variáveis intervenientes.

Considerando que as pesquisas amostrais são realizadas para entender a população maior do que a população da qual a amostra foi selecionada, o relato cuidadoso da metodologia de um *survey* facilita réplicas posteriores por outros pesquisadores e/ou para outros subgrupos, permitindo testes e retestes.

Por fim, considerando que o cientista social busca, na maior parte das vezes, a generalização de padrões de forma a explicar o maior número de fenômenos com o menor número de informações, a pesquisa *survey* permite que o analista tenha um grande número de variáveis, sendo possível analisar a importância relativa de cada uma. Assim o *survey* é empiricamente verificável, podendo ser testado na prática teorias e hipóteses, além de ser modificável numa nova perspectiva de análise dos dados obtidos conforme se mude as teorias e hipóteses.

3.2 Da Amostragem Propriamente Dita

Como já dissemos acima, a pesquisa *survey* trabalha com uma amostra cujos resultados possam ser generalizados à população a qual se investiga, tendo a

vantagem e possibilidade de obter muitas conclusões com pouca informação, sendo assim um método rápido e econômico. Neste sentido a amostragem se faz eficiente quando a população a ser estudada é demasiada grande não permitindo que seja feito um censo, sendo fundamental para os resultados aos quais a pesquisa se destina a escolha do método adequado.

Para Maroco (2007), uma boa pesquisa se inicia com a definição da amostra, ou seja, primeiramente é necessário se estabelecer e limitar qual a população que se pretende estudar e a partir daí se definir, dentro dessa população a amostra necessária ao desenvolvimento da pesquisa.

Para Barbeta (2007), o processo de amostragem se apresenta como mais vantajoso visto a celeridade, economia e operacionalidade. Porém, não se pode desconsiderar o fato de que ressalta eventuais limitações, como por exemplo o fato da população ser muito pequena ou os resultados necessariamente terem que ser exatos. Definida a população e o quantitativo da amostra esta poderá ser escolhida através de sorteio ou tabela de números aleatórios.

Depois de se definir as eventuais variáveis que se pretende verificar em uma população, dá-se início ao planejamento da amostragem, que é um subconjunto da população a ser estudada. Segundo Maroco (2007), a amostragem se classifica em probabilística e não probabilística. A amostragem probabilística (ou aleatória) pode ser: 1) simples (onde todos os elementos da amostra são selecionados completamente ao acaso); 2) estratificada (nela a população do estudo é dividida em subgrupos homogêneos); 3) sistemática (quando a seleção dos elementos da amostra é feita fixando algum atributo) e, 4) por conglomerados (que divide a população sob estudo em subgrupos exaustivos e mutuamente exclusivos). Há ainda neste grupo a amostragem aleatória multi-etapa, contudo esta usa dois ou mais métodos de amostragem definidos anteriormente.

A presente pesquisa está baseada numa amostragem probabilística por conglomerados, que além de garantir maior heterogeneidade da amostra quanto se possa encontrar na população a ser estudada, permite maior rapidez e economicidade no processo. Uma vez definida a amplitude da população a ser estudada (PMPR) tratou-se de definir quais as variáveis a serem consideradas estabelecendo-se cinco características que traçariam o perfil da amostragem: 1)

sexo; 2) cargo (posto ou graduação); 3) escolaridade; tipo de serviço (operacional ou administrativo) e 5) idade.

Primeiramente foi realizado um levantamento quantitativo e percentual sobre o efetivo geral da PMPR, levando-se em consideração às variantes citadas, chegando-se às seguintes informações:

QUADRO 2: Dados Gerais sobre PMPR

Efetivo Total (PM)	16.267	Oficiais	1.234 (7,6%)
		Praças	15.033 (92,4%)
		Homens	14.929 (91,8%)
		Mulheres	1.338 (8,2%)
		Até 30 anos	5.304 (32,6%)
		31 a 45 anos	6.756 (41,5 %)
		Acima de 45 anos	4.207 (25,9 %)
		Ensino Médio	13.184 (81%)
		Ensino Superior	3.083 (19%)
		Atividade Fim (operacional de rua)	14.074 (86,5%)
		Atividade Meio (administrativo)	2.193 (13,5%)

Fonte: Programa de Atualização Cadastral Permanente (PAC-RH) relativos ao ano 2010 com acréscimo do Curso de Formação de Oficiais PM (2010 e 2011); Programa de Gerenciamento de Recursos Humanos, Meta 4 e Gráfico Piramidal PMPR.

Nesta fase da pesquisa, descobriu-se que a Instituição, apesar da estrutura que possui, não dispunha de algumas informações precisas sobre determinados fatores: como a idade exata do efetivo, o número de mulheres existentes, o efetivo que trabalha na atividade meio – administrativa – e na atividade fim – operacional, ou o grau de instrução – ensino médio, superior ou pós-graduação. De modo que estes números tiveram que ser trabalhados e construídos com base em tradução de tabelas, gráficos e de informações extra instituição. No caso do número de efetivo de praças e oficiais, foi obtido através de uma tabela de distribuição do efetivo da PMPR, relativo a 1º de março de 2012.⁵⁸

No que se refere a quantidade de mulheres e homens, foi concluída através da análise de um gráfico piramidal disponível na Intranet PMPR,⁵⁹ recurso que possibilitou também a análise da distribuição do efetivo por idade, porém em intervalos de 5 anos. Quanto ao grau de instrução, foi necessária uma busca alternativa numa base de dados geral do Estado chamado de Programa da

⁵⁸ Planilha da Base da Dados Meta 4, em anexo, 2012.

⁵⁹ Gráfico Piramidal, Intranet PMPR, em anexo, 2012. Destaca-se o importante apoio do Policial Militar Israel Petrônio de Souza para o acesso dos dados.

Atualização Cadastral Permanente (PAC-RH) que administra dados de todos os servidores públicos do Estado.⁶⁰ Constatou-se, no entanto, que os dados estavam defasados em dois anos, de forma que, a fim de aproximar o mais próximo da realidade, foi somado ao número encontrado de policiais militares os formandos da Escola de Oficiais da PMPR dos anos de 2010 e 2011, visto o referido curso ser reconhecido pelo Ministério da Educação como sendo de nível superior⁶¹. Quanto ao número de policiais que trabalham no serviço de rua e quantos trabalham no setor burocrático, descobriu-se que essa informação também não havia disponível num sistema único de controle, sendo necessário mais uma composição através de uma consulta junto à Diretoria de Pessoal da PMPR, permitindo concluir sobre os efetivos que se dividem entre as duas tarefas⁶².

No transcorrer dos trabalhos, constatou-se que um dos obstáculos para obtenção de informações sobre o público institucional é a falta de um banco de dados atualizado que garanta a veracidade sobre a quantidade e qualidade destes mesmos dados. Diariamente existem alterações no efetivo da PMPR, onde temos pessoas sendo incluídas e excluídas, algumas se aposentando outras concluindo novos níveis de estudos, umas fazendo aniversário, outras mudando de atividade ou de sexo. As ferramentas existentes não tinham, até aquela ocasião, o controle dessas informações e muito menos as alterações em tempo real, apesar disso, foi possível se estabelecer os números necessários para a presente pesquisa.

A fim de se obter níveis consideráveis de qualidade dos dados da pesquisa, concluiu-se pela necessidade de um intervalo de confiança de 04 (quatro) pontos e um índice de confiabilidade de 96% (noventa e cinco por cento). Para tanto, estabelecendo-se por conglomerado, o número de 20 (vinte) policiais militares a serem entrevistados, em cada uma das 32 (trinta e duas) unidades operacionais sorteadas, podendo haver repetição dessas unidades, conforme o efetivo geral que cada uma possuía. Foram emitidos 640 (seiscentos e quarenta) questionários, dos quais retornaram de 629 (seiscentos e vinte e nove) deles. Apesar do Corpo de

⁶⁰ Planilha de Base de Dados do Programa de Atualização Cadastral Permanente (PAC-RH), em anexo, 2010.

⁶¹ Criado pela Lei Estadual nº 1.943, de 23 de junho de 1954, Regulamentado pelo Decreto Estadual nº 4.509, de 21 de outubro de 1.961. Equivalência a Curso Superior pelo reconhecimento oficial pelo ato do Ministério da Educação, Parecer nº 400, de 02 de setembro de 1982, publicado em Diário Oficial da União nº 170, de 06 de novembro de 1982.

⁶² Planilha (ou dados) levantados junto à Diretoria de Pessoal PMPR.

Bombeiros integrar a PMPR, para fins da pesquisa foram estabelecidos apenas os números relativos às Unidades de Polícia.

Para tanto considerou-se, para fins de sorteio, que uma unidade policial seria qualquer fração que tivesse pelo menos 50 (cinquenta) policiais militares e se menor que esse número, deveria ser integrada com uma ou mais unidade(s) correlata(s) a fim de no mínimo atingir o número referido, guardando características entre si. Portanto, cada unidade entraria no sorteio quantas vezes fosse o resultado da divisão do seu número geral do efetivo por 50 (cinquenta). Inicialmente foram feitas estas divisões – por cinquenta – das unidades existentes – sendo que ao total foi criado um número de 299 (duzentas e noventa e nove) unidades para sorteio – gerando um número de referência para cada uma delas.

Uma vez divididas as unidades foram sorteados os conglomerados, definidos na seguinte ordem:

Quadro 3: Unidades da PMPR sorteadas.⁶³

Nº	Ordem e nº Sorteados	Unidade	Efetivo/Nº de participação no sorteio
01	210	19 BPM - Toledo	415 / 08 vezes
02	275	BPAMB – todo Estado	499 / 10 vezes
03	069	20 BPM - Curitiba	592 / 12 vezes
04	157	1º BPM – Ponta Grossa	569 / 11 vezes
05	032	APMG - Curitiba	941 / 19 vezes
06	232	17º BPM – Reg. Metrop. Ctba	875 / 17 vezes
07	038	12º BPM - Curitiba	569 / 11 vezes
08	184	6º BPM – Cascavel	472 / 09 vezes
09	145	11º BPM – Campo Mourão	331 / 07 vezes
10	295	COPOM - Curitiba	196 / 04 vezes
11	281	BOPE – Curitiba	308 / 06 vezes
12	160	1º BPM – Ponta Grossa	569 / 11 vezes
13	020	APMG - Curitiba	941 / 19 vezes
14	205	19 BPM - Toledo	415 / 08 vezes
15	042	12º BPM - Curitiba	569 / 11 vezes
16	186	6º BPM - Cascavel	472 / 09 vezes
17	229	9º BPM - Paranaguá	547 / 11 vezes
18	108	10º BPM - Apucarana	244 / 05 vezes
19	114	15º BPM - Rolândia	204 / 04 vezes
20	050	13º BPM - Curitiba	620 / 12 vezes
21	253	BPGD - Curitiba	528 / 11 vezes

⁶³ As cidades constantes na terceira coluna refere-se ao município sede do batalhão correspondente. Considerando que, com exceção das unidades da Capital, todas as demais são responsáveis por pelo menos mais 10 municípios, entendemos ter havido uma boa distribuição. Sorteio realizado com base no efetivo constante em 01-10-2012, segundo a Base de Dados Meta4.

22	078	RPMON - Curitiba	361 / 07 vezes
23	116	18º BPM – Cornélio Procópio	334 / 07 vezes
24	140	8º BPM - Paranavaí	277 / 06 vezes
25	256	BPGD - Curitiba	528 / 11 vezes
26	051	13º BPM - Curitiba	620 / 12 vezes
27	128	4º BPM - Maringá	506 / 10 vezes
28	110	10º BPM - Apucarana	244 / 05 vezes
29	236	17º BPM – Reg. Metrop. Ctba	875 / 15 vezes
30	208	19º BPM - Toledo	415 / 08 vezes
31	113	15º BPM - Rolândia	204 / 04 vezes
32	197	14º BPM – Foz do Iguaçu	451 / 09 vezes

Fonte: sorteio realizado para fins da presente pesquisa, 2012.

Após o sorteio, na verificação inicial das Unidades, constatou-se três não conformidades. É preciso lembrar que as Unidades para fazerem parte da pesquisa necessitavam apresentar todas as características necessárias para que fossem encontrados os perfis estabelecidos – policiais de ambos os sexos, existência de oficiais e praças, existência de policiais com o ensino médio e superior, policiais com as idades entre 18 e acima de 45 anos e policiais que trabalham na atividade meio (administrativa) e na atividade fim (operacional).

Pois bem, a primeira Unidade em que encontramos uma deficiência foi a Academia Policial Militar do Guatupê (APMG). Esta Unidade é responsável por desenvolver cursos de formação, especialização e aperfeiçoamento de praças e oficiais da PMPR de todo o Estado, se caracterizando como uma Unidade de Ensino possuindo todos os requisitos, porém, sem atividade operacional, o que comprometeria a qualidade da pesquisa. A segunda unidade em que encontramos problemas foi o Centro de Operações Policiais Militares (COPOM). Esta Unidade é responsável pelo recebimento de chamadas de toda a Capital, via 190, e acionamento, controle e fiscalização das equipes operacionais de todas as Unidades de Curitiba, portanto exerce atividade meramente administrativa, não possuindo equipes de serviço operacional. A terceira Unidade a apresentar problemas foi o Batalhão de Operações Especiais (BOPE), que apesar de possuir atividades administrativas e operacionais, não possuía, à época da sua escolha, nenhuma mulher no seu quadro de efetivo.

Essas Unidades, portanto, em virtude dos problemas apresentados, tiveram que ser substituídas por outras, sendo assim necessário, realizar novo sorteio complementar. Considerando que a APMG teve três sorteios, o BOPE e o COPOM um sorteio cada, houve a necessidade de efetuar-se, para as devidas substituições, cinco sorteios, que ao exemplo do mesmo foi realizado.

Quadro 4: Unidades da PMPR sorteadas complementarmente

Nº	Ordem e nº Sorteados	Unidade	Efetivo/Nº de participações no sorteio
01	197	14º BPM – Foz do Iguaçu	451 / 09 vezes
02	059	13º BPM – Curitiba	620 / 12 vezes
03	074	BPTran – Curitiba	286 / 06 vezes
04	099	5º BPM - Londrina	696 / 14 vezes
05	165	16º BPM - Guarapuava	468 / 09 vezes

Fonte: sorteio realizado para fins da presente pesquisa, 2012.

Dessa forma, portanto, concluíram-se as unidades sorteados para a formação dos conglomerados.

3.3 Instrumento de Coleta de Dados

Considerando tratar-se de um Mestrado Profissional em que há na referida turma outro aluno desenvolvendo sua pesquisa no âmbito da PMPR, especificamente sobre a questão dos Direitos Humanos na atividade policial operacional (de rua), chegou-se a um consenso – alunos e orientadores – de que deveria ser construído um questionário que pudesse abarcar as questões de ambas as pesquisas - de direitos humanos e gênero no âmbito da PMPR – visando o princípio da oportunidade a economia processual, procedendo-se desta maneira.

No entendimento de Babbie (1999), há dois instrumentos de coleta de dados associados à pesquisa de *Survey*, o questionário auto administrado e a entrevista estruturada. Cada um desses instrumentos possui vantagens e desvantagens; assim, em relação à entrevista estruturada o questionário auto administrado apresenta os seguintes pontos positivos: (a) possui muito menor custo financeiro, em especial para um grande número de respondentes; (b) geralmente leva menos tempo para ser aplicado; (c) elimina os diversos problemas que podem existir associados à presença do entrevistador (ex. idade, aparência, sexo, classe social, etc.). Dentre as suas desvantagens, destacam-se: (a) é essencial que as questões sejam claras e sem ambiguidade e que o formato seja fácil de ser acompanhado; (b) falta de certeza de quem realmente respondeu ao questionário; (c) impossibilidade

de realizar observações ou coletar documentos adicionais quando enviado por correio.

Além disso, quanto ao questionário, alguns outros pontos são destacados, tais como a construção do questionário e o pré-teste. Assim, Babbie (1999) aponta diversos pontos de atenção para a formatação do questionário, incluindo espaçamento entre as perguntas, espaçamento entre as opções, formatos das respostas, ordem das questões e instruções. Quanto ao pré-teste, o autor destaca que: (a) o objetivo é melhorar o instrumento da pesquisa; (b) o instrumento deve ser pré-testado da mesma forma como será aplicado na pesquisa; (c) a seleção de quem irá participar do pré-teste é flexível, entretanto recomenda-se que as pessoas sejam razoavelmente adequadas para as perguntas.

Neste sentido, construímos um questionário cujo conjunto de respostas, depois de depuradas e organizadas pudessem permitir o conhecimento amíúde das variáveis que envolvem o objeto de estudo, e se possível ir além das respostas às questões construídas inicialmente, aplicado no âmbito da PMPR, conforme o modelo que se vê em anexo. As quarenta e sete questões específicas sobre gênero contidas no questionário foram amplamente discutidas, analisadas e concluídas, em face do entendimento junto à Orientadora, a fim de que se obtivessem dados com qualidade e em quantidade que permitissem alcançar os objetivos propostos.

A fim de verificar a eficiência e eficácia do instrumento foram realizados dois pré-testes junto a Guarda Municipal de Foz do Iguaçu, instituição esta escolhida pela semelhança, guardadas as proporções, de estrutura e atividade, de onde demandaram alguns ajustes.

Uma vez realizados os ajustes necessários dos questionários, e estabelecidos os perfis a serem alcançados em todas as unidades policiais sorteadas, produziu-se o número de cópias necessárias, dividindo-se em envelopes conforme o destinatário. Os envelopes foram dirigidos ao chefe do setor de Recursos Humanos de cada unidade policial, com os quais se teve o cuidado de se manter um contato prévio, buscando colocá-los a par dos objetivos da pesquisa, do conteúdo dos envelopes, da forma de aplicação destes questionários e da forma de devolução dos mesmos. Junto com os questionários juntou-se ainda uma nota explicativa sobre as

informações consideradas mais importantes no manuseio dos referidos documentos.

64

Os envelopes começaram a ser enviados via malote do correio à toda as Unidades da PMPR na segunda quinzena do mês de novembro de 2012 sendo que os primeiros a retornarem após a aplicação foi na primeira quinzena de fevereiro de 2013, após o que os dados foram catalogados e alimentaram o programa SPSS (*Statistical Package for the Social Science*) um *software* estatístico para construção, controle, inserção, obtenção de resultados e tomada de decisões baseadas em estatísticas.⁶⁵

3.4 Descrição da amostra

A fim de que se tenha uma noção sobre o perfil dos policiais militares que compuseram a amostra representativa na presente pesquisa, nesta seção a descreveremos de forma sucinta por meio de frequências percentuais simples. Vale lembrar que foram escolhidas 5 (cinco) variáveis – idade, escolaridade, posto ou graduação, tipo de serviço e sexo – que acreditamos serem fundamentais na análise dos resultados já que elas podem influenciar as respostas conforme esteja o entrevistado classificado numa ou noutra divisão de cada tabela.

⁶⁴ Apêndice A.

⁶⁵ No desenvolvimento do estudo obteve-se os resultados do instrumento de pesquisa por frequência e percentual conforme as possibilidades de respostas por parte do entrevistado. No interesse de explorar estas possibilidades de análise, algumas questões foram trabalhadas de forma descritiva simples, enquanto outras foram tratadas através de associações com as variáveis estabelecidas. Outro fator preponderante foi a construção de índices que permitissem analisar o comportamento dos dados de forma simples e direta e os resultados do seu cruzamento com as variáveis através dos coeficientes de associação. Estes coeficientes de associação produzem valores numéricos que descrevem se duas variáveis de um mesmo banco de dados, analisadas de maneira conjunta, se aproximam de uma situação de independência ou de dependência, sendo que a segunda alternativa indica a existência de relacionamento entre elas (BARBETTA, 2011). Para todos os testes bivariados foram utilizados o teste Gamma. Segundo Bohrnsteadt e Knoke (1988), este teste toma as variáveis analisadas como ordenadas e apresenta como resultado uma medida simétrica de associação entre as variáveis dependente (a que se pretende explicar) e independente (utilizada para explicar a outra). O teste indica ainda a direção e intensidade do relacionamento entre as variáveis e possui escala de -1 a 1, na qual: a) -1 = relacionamento negativo perfeito; b) 0 = ausência de relacionamento; c) +1 = relacionamento positivo perfeito. Outro fato a ser levado em consideração é que as variáveis faixa de idade e escolaridade são ordenadas *per se*. Sobre as demais, tomá-las como ordinais significa trabalhar com o binômio ausência/presença de atributo, ou seja, considerar que as variáveis mensuram a existência dos atributos masculino, oficial e operacional nos respondentes (ou sua ausência, o que implica que os policiais possuem os atributos feminino, praça e administrativo).

Conclui-se, pela primeira tabela abaixo, que a grande maioria dos entrevistados são praças – de soldados de segunda classe a subtenente – o que confirma a assertiva da representatividade da amostra visto que traduz as proporções da população estudada.

Tabela 1. Oficiais e praças da PMPR (%)

Oficial	4,8
Praça	75,0
Total	100,0

Fonte: *Pesquisa sobre Direitos Humanos e Gênero na PMPR, 2013.*

No mesmo sentido, a tabela seguinte demonstra que a maioria dos entrevistados trabalha no serviço operacional. Há que ressaltar que, apesar de ter sido identificado um problema tardiamente com o questionário que culminou na ausência de respostas em aproximadamente 20% nessas duas variantes, entende-se que os resultados continuem significativamente representativos haja vista que as alternativas tendem a se repetirem entre os que deixaram de responder essas variáveis em razão da aleatoriedade na distribuição dos questionários.

Tabela 2. Operacionais e administrativos da PMPR (%)

Não Informado	20,2
Operacional	66,9
Administrativo	12,9
Total	100,0

Fonte: *Pesquisa sobre Direitos Humanos e Gênero na PMPR, 2013.*

A tabela seguinte demonstra a distribuição da amostra dentro das faixas etárias que pretendeu-se trabalhar para fins de pesquisa e análise sobre eventual medida de influência estar em uma das três faixas etárias nas respostas aos quesitos do questionário:

Tabela 3. Faixa etária (%)

20 – 35	44,5
36 – 45	36,6
Acima 45	17,9
Não responderam	1,0
Total	100

Fonte: *Pesquisa sobre Direitos Humanos e Gênero na PMPR, 2013.*

No que se refere a variável sexo, obteve-se na distribuição da amostra um quantitativo desproporcional como se planejou para o estudo. Salienta-se que estes

números se encontram abaixo da média nacional geral, do que se esperaria para fins de equidade de gênero. Segundo o último Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) - 2010, as mulheres são maioria na população nacional atualmente (51%). Nas polícias militares o público feminino não tem passado dos 10% no Brasil.

Tabela 4. Sexo (%)

Homens	91,4
Mulheres	8,6
Total	100

Fonte: *Pesquisa sobre Direitos Humanos e Gênero na PMPR, 2013.*

Quanto ao nível de escolaridade, verificou-se que 57,8% dos entrevistados possuem o ensino médio, sendo que para fins da análise incluiu-se desde o fundamental até o superior incompleto. Em contrapartida verificou-se que 42,2% dos entrevistados possuem curso superior – incluindo neste valor 9,4% com pós-graduação, conforme demonstrado na tabela abaixo:

Tabela 5. Nível educacional (%)

Ensino Fundamental incompleto	0,3
Ensino Fundamental completo	2,1
Ensino Médio incompleto	2,1
Ensino Médio completo	37,0
Ensino Superior incompleto	15,9
Ensino Superior completo	32,6
Pós-Graduação	9,4
Total	99,4

Fonte: *Pesquisa sobre Direitos Humanos e Gênero na PMPR, 2013.*

Verifica-se, portanto que a população da pesquisa apresenta um nível de escolaridade muito acima do encontrado genericamente no Brasil, que de acordo com o último censo do IBGE 2010: “Cerca de metade da população (49,3%) com 25 anos ou mais de idade não tinha instrução ou apresentavam o ensino fundamental incompleto em 2010. (...) Em relação ao curso superior, 10,8% das pessoas nessa faixa, tinham diploma em 2010”.⁶⁶ Por certo o fato de ser pré-requisito o ensino médio completo para o concurso à PMPR, faz com que se tenha uma maior

⁶⁶ IBGE. Nível de escolaridade dos brasileiros sobe. Por Redação Eschola.com | IBGE – 20/12/2012 17:01:00. In <http://br.educacao.yahoo.net/conteudo.aspx?titulo=N%C3%ADvel+de+escolaridade+dos+brasileiros+sobe,+pesquisado+em+12/01/2014.>

concentração na PMPR do que na população geral brasileira. Ainda assim, no que se refere aos cursos superiores a diferença é considerável.⁶⁷

No que se refere a variável religião, salienta-se que 83% dos entrevistados se assumiram como cristãos, dos quais 58,8% católicos romanos e 23,7 como protestantes ou evangélicos. Outro número interessante e considerável é o referente aos que se dizem não pertencer a nenhuma religião, 12,6%.

Com relação ao estado civil dos entrevistados verificou-se que a maior parte deles respondeu serem casados, e se levarmos em conta os que convivem em união estável, que para todos os efeitos tornam-se como casados fossem, temos uma amostra com o maior percentual dos policiais convivendo, em face de um percentual relativamente menor de solteiros, separados/divorciados e de viúvos.

Tabela 06. Estado civil (%)

Casado	57,9
Morando junto como casado	13,0
Divorciado	4,1
Separado	2,4
Viúvo	0,6
Solteiro	21,1
Total	99,2

Fonte: *Pesquisa sobre Direitos Humanos e Gênero na PMPR, 2013.*

Feita associação dos índices com o sexo do policial entrevistado, a significância estatística encontrada (,033) aponta a existência de relacionamento entre ser casado e o sexo dos policiais, e o valor positivo indica que ser homem está associado ao estado civil casado, em medida moderada.

Sobre o número de filhos dos entrevistados, constatou-se que os que não os possuem, os que possuem apenas um e os que possuem dois filhos são em números muito próximos, conforme se vê na tabela abaixo:

⁶⁷ Outra constatação é o fato de que na composição da amostra a ser buscada, conforme se vê no Quadro 2, considerou-se 81% de entrevistados com Ensino Médio e 19% com Ensino Superior, porém o que se viu na prática foram números bem diferentes. Isso ocorreu, como já detalhado na seção sobre a composição da amostra, pelo fato de que a PMPR não possuía à época essa informação completa e atualizada, cujos dados parciais datavam de 2010, de forma que inevitavelmente deixaram de considerar os milhares de policiais que entraram na Instituição e aqueles que já estando, iniciaram e concluíram novos cursos.

Tabela 7. Quantidade de filhos (%)

Não	30,4
Um filho(a)	26,7
Dois filhos	29,6
Três filhos ou mais	13,3
Total	100

Fonte: *Pesquisa sobre Direitos Humanos e Gênero na PMPR, 2013.*

Segundo o IBGE, através da Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios (PNAD) – 2012 – reduziram-se, num comparativo com 2002, os arranjos familiares de casal com filhos (de 52,7% para 45%) e aumentaram os casais sem filhos (de 14% para 19%). A taxa de fecundidade total também reduziu chegando em 2012 a 1,8 filhos por mulher em período reprodutivo.⁶⁸ Dessa forma, num comparativo geral, podemos concluir que a amostra pesquisada encontra-se dentro de um padrão médio nacional com 56,3% dos entrevistados com até dois filhos.

Na associação entre número de filhos e sexo dos policiais, foi transformada a variável sobre o número de filhos numa binária com as opções “não” e “sim”. O teste Gamma revelou que policiais do sexo masculino apresentam maior propensão a terem filhos que mulheres policiais, em medida estatisticamente significativa (,043) e intensidade moderada (,307).⁶⁹

Neste sentido chegamos a importante conclusão de que a participação feminina na PMPR se apresenta associada ao estado civil solteira e sem filhos, se contrapondo ao homem cujo resultado da associação se traduz no sentido de ser casado (formalmente ou não) e possuir filhos.

Os resultados demonstram que não são exclusivos dos policiais militares paranaenses quando se compara com outros estudos, como é o caso de uma pesquisa divulgada pelo Centro Feminista de Estudos e Assessoria (CFEMEA) em 2008, sobre o que os parlamentares pensam sobre a mulher na política. Segundo Rangel (2008) o perfil do Congresso Nacional continua sendo o de 500 anos, ou

⁶⁸ ZERO HORA. Retrato do país, 29/11/2013. **IBGE mostra crescimento do número de casais sem filhos no Brasil:** Em 10 anos, proporção subiu de 14% para 19%, segundo pesquisa sobre as condições de vida do brasileiro. In <http://zerohora.clicrbs.com.br/rs/geral/noticia/2013/11/ibge-mostra-crescimento-do-numero-de-casais-sem-filhos-no-brasil-4349521.html>, pesquisado em 12-01-2014.

⁶⁹ Quando se leva em consideração a variável pelo número de filhos, o resultado apresenta Gamma menor que o cruzamento anterior, mas ainda assim mantém o efeito significativo e o sinal (tipo de relação), porém com intensidade um pouco menor. Entretanto, considerando o número de filhos, podemos inferir que policiais que apresentam o atributo sexo masculino possuem maior possibilidade de terem mais filhos. A análise inversa aponta que ser do sexo feminino diminui a probabilidade de ter filhos, quando comparadas essas policiais aos seus colegas do sexo masculino.

seja, masculino (92% dos entrevistados), branco e cristão. Os homens em sua maioria são casados e com dois ou três filhos, enquanto as parlamentares casadas são em número percentual muito menor (82% para eles e 56% para elas). O número de filhos para eles também é maior (dois ou três) do que para elas (em média um filho), demonstrando claramente que “a combinação de atuação política e vida conjugal é mais comum entre homens do que entre mulheres”.

Dessa forma, a associação positiva encontrada entre ser casado e ter filhos e ser homem e, no inverso, ser solteira e sem filhos e ser mulher, sugere que, como ocorre na política, na PMPR também o casamento e a família parecem fornecerem suportes e apoio para a entrada e permanência dos indivíduos do gênero masculino na instituição, enquanto que para as mulheres, casamento e família implicam uma barreira para a sua entrada e permanência.

4. VALORES E ATITUDES SOBRE OS PAPÉIS DE GÊNERO NA POLÍCIA MILITAR DO PARANÁ

Como se viu até o presente momento, há todo um contexto histórico, cultural e social na PMPR que influencia os papéis de gênero criando, alterando e mantendo valores e atitudes. Em regra, apesar de possuir peculiaridade própria, nessa pesquisa, como os dados a seguir mostram, se verificou que a cultura policial não possui o condão de potencializar ou agravar a desigualdade entre homens e mulheres mais do que em outros setores e instituições.⁷⁰

Feitas estas considerações, passaremos a analisar os resultados gerais da pesquisa de campo realizada à amostra representativa em face das questões sobre gênero, de forma simples e direta, ora com associações bivariadas e multivariadas, conforme sejam mais interessantes para apresentação, análise e conclusão dos resultados. Neste sentido, procurou-se apresentar os resultados cujos assuntos tenham semelhança entre si, numa perspectiva de se estabelecer padrões ou tendências que confirmem ou não determinados tipos de condutas no que se refere aos valores e atitudes sobre os papéis de gênero no âmbito da PMPR, deste modo este capítulo está estruturado em quatro itens.

O primeiro item a ser tratado é sobre os atributos de gênero, considerando a sociedade como um todo, e os atributos considerados necessários para a atividade policial, segundo o entendimento dos entrevistados. O segundo item trata sobre as condições de trabalho e papéis de gênero na PMPR, onde serão abordadas questões relativas às vagas para entrada na polícia, sobre salário, promoção, aposentadoria e lugares para o desempenho do serviço policial. No terceiro item

⁷⁰ Antes de iniciarmos a análise de dados resultantes da pesquisa de campo e suas associações propriamente ditas, se faz necessário fazer algumas importantes considerações. Os casos em que as respostas por parte do entrevistado ao questionário aplicado tiverem sido classificadas como “não sabe” ou “não responderam” foram desconsideradas dos testes bivariados. Outro fator a ser considerado é que 20,2% dos policiais entrevistados não responderam se são “oficiais ou praças” e se sua função é “operacional ou administrativa”. Isso significa que os testes que consideram tais categorias apresentam resultados para 79,8% da amostra. Há no banco de dados, recodificações para “praças” e “operacionais”, as quais somam as outras categorias (“oficiais” e “administrativos”, respectivamente) com as não respostas. Esse procedimento indica que todos os policiais que não responderam às questões destacadas são oficiais e administrativos e, caso essa afirmação não seja verdadeira (algum ou alguns sejam oficiais e/ou operacionais), tal procedimento poderia comprometer os resultados dos testes bivariados e multivariados por conta da atribuição de uma característica não discriminada pelos respondentes, portanto não foram utilizadas essas variáveis.

trataremos sobre os papéis de gênero e a divisão de trabalho na atividade policial, dando ênfase à dedicação ao serviço, o sexo do policial e a atividade burocrática e de rua. Por fim, o quarto item se destinará a análise sobre as percepções da igualdade de gênero na PMPR, através de dois índices construídos para esse fim, o Índice de Igualdade de Gênero na Sociedade (IIGS) e o Índice de Igualdade de Gênero na Polícia (IIGP), bem como o resultado da associação de ambos.

4.1 Atributos de gênero e atributos julgados necessários para a atividade policial

A primeira tabela desta seção a ser apresentada é resultado da indagação sobre características entre homens e mulheres, em que os entrevistados deveriam, diante de um adjetivo apresentado, dizer se entende como um atributo predominantemente masculino, feminino ou se entende ser igualmente possível para ambos os sexos.

Tabela 8. Percepções sobre características masculinas e femininas

Características	Homens (%)	Mulheres (%)	Igualmente (%)
Corajoso	60,8	4,3	34,9
Competitivo	49,4	14,5	36,1
Ambicioso	48,4	15,1	36,5
Decidido	42,8	15,3	41,9
Trabalhador	20,1	12,9	67
Solidário	12,4	44,9	42,7
Inteligente	9,6	9,4	81
Honesto	4,3	30,7	65
Emotivo	2,7	85,5	11,8
Cuidadoso com a família	2,5	68,9	28,5
Cuidadoso com a própria saúde	1,9	84,7	13,4

Fonte: Pesquisa sobre Direitos Humanos e Gênero na PMPR, 2012/2013.

Entende-se que a tabela acima bem ilustra as características que histórica e culturalmente se estabelecem na sociedade em geral como sendo qualidades inerentes ao masculino e ao feminino. Porém, como veremos no quarto item deste capítulo, não se pode descartar a assertiva de que esse entendimento – das respostas elaboradas em face da sociedade como um todo – seja também replicado ao público interno: homens e mulheres policiais. Dessa forma, ao analisarmos os

resultados da pesquisa podemos considerar também como ponto de vista em face do público interno.

Em relação aos atributos entendidos como inerentes ao homem, a coragem foi o primeiro com 60,8% a favor dos homens contra 4,3% das mulheres (34,9% entenderam como um atributo igualmente de ambos). Por conseguinte os homens foram também considerados mais competitivos, ambiciosos e decididos, características de uma visão androcêntrica, segundo Bourdieu (1998), que o coloca como uma figura exclusiva do espaço público, possuidor das características ideais e necessárias para a atividade policial, pelo simples fato de ser homem.

No quesito sobre quem seria mais trabalhador o homem também aparece com 7,2% à frente das mulheres, o que pode ser atribuído a uma visão negativa por parte dos entrevistados, deste percentual, ao fato de que boa parte das mulheres está fora das atividades operacionais, de rua, já que há uma cultura institucional de inferiorizar a atividade administrativa em relação à atividade operacional.

Outro fato que pode ser relacionado ao entendimento de que as mulheres trabalham menos que os homens é o de que todas são “mães em potencial” o que lhes coloca sob uma percepção diferenciada, ou seja, de afastamento das atividades operacionais, num primeiro momento, e administrativas num segundo instante, e ainda seis meses ou mais (se contabilizadas férias, atestados e outros) para acompanhamento do filho. Neste ponto – sobre quem é mais trabalhador – é que encontramos um dado interessante, ou seja, o segundo maior percentual relacionado a alternativa de que tanto um quanto o outro são igualmente trabalhadores (67%), o que demonstra um grande equilíbrio entre ambos. O quesito mais equilibrado foi o de quem seria mais inteligente garantindo aproximadamente 9,5% para cada um dos sexos e 81% afirmaram que ambos são igualmente inteligentes.

Nos quesitos solidariedade, emotividade, cuidado com a família e com a saúde própria, as mulheres ficaram com o maior número de indicações, neste último (cuidado com a saúde própria) chegando a 84,7% contra 1,9% dos homens. Os dados induzem ao entendimento dos processos de educação, cultura e de criação de “lugares” para um e para outro sexo. Aqui vale um comparativo com a Pesquisa Perseu Abramo (2001, p. 209) onde na questão sobre a divisão sexual do trabalho, 54% das entrevistadas entendem que o cuidado com as pessoas doentes ou idosas

que ficam em casa, deve ser da mulher. Nesta comparação é possível verificar que entre os policiais militares, determinadas opiniões sobre os papéis de gênero são mais fortes, o que podemos inferir influência da cultura policial.

No quesito honestidade, as mulheres apareceram como sendo mais honestas que os homens – 30,7% contra 4,3% - apesar de 65% dos entrevistados entenderem que ambos a possuem igualmente. Parece-nos que o fato da menor honestidade conferida aos homens está ligado às características também a eles relacionadas com maior ênfase, da ambição, da coragem e da competitividade, além do fato de estarem em maior número no serviço de rua, onde há maior possibilidade de envolvimento em desvios de conduta.

A questão seguinte trata de atributos físicos e psicológicos, onde o entrevistado deveria responder a questão se concorda ou não com a afirmação de que a força física e a coragem são fundamentais para a atividade policial.

Tabela 9. Força física e coragem são fundamentais para a atividade na PMPR

Alternativa	Percentual
Discorda de alguma forma	39,8
Concorda de alguma forma	59,1
Não sabe/não respondeu	1,2
Total	100,0

Fonte: Pesquisa sobre Direitos Humanos e Gênero na PMPR, 2012/2013.

Como se observa, o resultado obtido foi no sentido de que a maioria dos entrevistados concordou com a afirmação, numa diferença de 19,3% a mais da opinião dos que não concordam neste sentido. Quando se considera o sexo do entrevistado, verificamos que entre as mulheres há uma distribuição equilibrada entre aquelas que discordam de alguma forma (48,3%) e as que concordam em alguma medida (51,7%) com a afirmação. Já entre os homens, cerca de 60% manifestaram concordância contra 39,4% dos que não concordam.

Para podermos ter condições de analisar as inferências entre as variáveis, foi necessária a realização de associações bivariadas com o teste Gamma. Neste teste, o cruzamento da variável referente ao nível de concordância – afirmação de que a força física e a coragem são qualidades fundamentais para o desempenho da atividade policial – com o sexo dos policiais, não retornou com significância

estatisticamente aceitável ($,203$)⁷¹, o que importa em dizer que a distribuição de homens e mulheres entre aqueles que discordam e concordam com a referida afirmação, é homogênea. Dessa forma podemos considerar que o posicionamento do entrevistado com relação a essa afirmação não está relacionado ao sexo do respondente.

O sinal do teste Gamma indica uma associação negativa no que se refere a variável idade dos entrevistados, o que nos permite inferir que quanto mais jovem o respondente, maior a probabilidade de concordância com a referida afirmação sobre a força física e coragem. Além disso, o resultado de Gamma indica que a força dessa associação é fraca, já que atinge o valor de ($-,244$).

No que se refere ao nível de escolaridade, o resultado do teste indica ausência de significância estatisticamente válida com a afirmação sobre a importância de força física e coragem. Se verificarmos a tabela de contingência, veremos que os percentuais daqueles que discordam (ensino médio = 40,4% / ensino superior = 40,3%) e os que concordam em alguma medida com a afirmação (ensino médio = 59,6% / ensino superior = 59,7%) são semelhantes.

Considerando a hipótese de que a ausência de resultado estatisticamente válido nesse caso se devesse à simplificação dos diferentes níveis de escolarização dos policiais a apenas duas categorias, foram refeitos os testes com a variável escolaridade original subdivididas em 8 categorias e com outra recodificação (até Ensino Fundamental completo – até Ensino Médio completo – até Ensino Superior completo – Pós-Graduação), mas esses testes também não retornaram Gammas significativos.

Sobre a questão em análise e o fato do posto ou graduação ocupado pelo entrevistado, não verificamos associação estatística que indique que praças e oficiais se posicionem de maneira diferenciada quanto à opinião. Ainda que os percentuais indicados na tabela de contingência não sejam tão próximos quanto aqueles verificados para a escolaridade - discordam (praça = 41,3% / oficial = 33,3%) e os que concordam em alguma medida com a afirmação (praça = 58,7% /

⁷¹ Em Ciências Sociais, é recorrente considerar como estatisticamente válido um resultado quando o nível de significância do mesmo atinge um valor menor ou igual a 0,05. Na tabela "Symmetric Measures", a significância é apresentada na última coluna, "Approx. Sig."

oficial = 66,7%), o baixo número de oficiais compromete análises mais aprofundadas.

Da mesma maneira, a associação da questão em tela – sobre a força física e coragem ser fundamental para a atividade policial – e a função ocupada pelos policiais também não retornou resultado significativamente aceitável. Analisando esse cruzamento e o anterior, é possível inferir que a posição ocupada (oficial ou praça) e a função exercida (operacional ou administrativa) não influenciam a opinião dos policiais da PMPR acerca da importância da força física e da coragem como qualidades fundamentais ao desempenho de suas atividades.

A questão seguinte diz respeito à eficácia da abordagem policial, afirmando-se que para que isso ocorra exige-se de seu executor coragem e força física, o que gerou os resultados seguintes:

Tabela 10. Força física e coragem como garantias de eficácia na abordagem na PMPR

Alternativa	Percentual
Discorda de alguma forma	53,2
Concorda de alguma forma	45,6
Não sabe/não respondeu	1,3
Total	100,0

Fonte: Pesquisa sobre Direitos Humanos e Gênero na PMPR, 2012/2013.

Primeiramente há que se salientar a diferença entre a questão anterior e a presente. Naquela, a força física e a coragem entram na questão como atributos genéricos e necessários para ser policial militar, independente da função que exercerá, seja no serviço de rua, seja como digitador ou telefonista. Na presente questão, o que se busca é especificar a necessidade dos atributos da força física e coragem apenas para a atividade operacional, sugerindo-se a abordagem que é uma das ações mais características da atividade de rua, induzindo ao entendimento de que, para as atividades burocráticas não seriam necessários tais atributos, ou ao menos nos mesmos níveis que na atividade de rua.

Nesta questão, obteve-se um resultado interessante referente eficácia da abordagem policial, de que 7,6% a mais dos entrevistados discordam de alguma forma que haja a necessidade de força e coragem, apesar da maioria entender que estes atributos são fundamentais para a atividade policial em geral.

Na aplicação dos testes Gamma para as variáveis estabelecidas, no sentido das suas influências nas respostas dos policiais entrevistados, verificou-se os seguintes resultados:

Tabela 11. Associações com o nível de concordância com a afirmação de que a abordagem policial para ser eficaz exige do policial coragem e força física na PMPR

Variável	Sig	Valor	N
Sexo [Masculino]	,074	,247	620
Idade	,066	-,127	612
Escolaridade [Nível Superior]	,427	,065	617
Posição [Oficial]	,569	,109	496
Função [Operacional]	,362	,111	496

Fonte: Pesquisa sobre Direitos Humanos e Gênero na PMPR, 2012/2013.

Destacamos entre os colchetes as categorias de referência das variáveis binárias, que indicam ausência/presença de atributos. Analisando os resultados, verificamos que nenhuma das características testadas está associada à opinião dos policiais quanto ao seu entendimento de que coragem e força física são exigências à eficácia da abordagem policial.

A próxima questão tratou da função do motorista de viatura policial, afirmando que para o seu desempenho há a necessidade de habilidades específicas como a destreza e controle emocional. As respostas apresentadas foram as seguintes:

Tabela 12. Para a condução de viatura policial há necessidade de destreza e controle emocional

Alternativa	Percentual
Discorda de alguma forma	13,8
Concorda de alguma forma	84,7
Não sabe/não respondeu	1,5
Total	100,0

Fonte: Pesquisa sobre Direitos Humanos e Gênero na PMPR, 2012/2013.

Os resultados aqui foram muito discrepantes, entre as alternativas propostas, cuja diferença foi de 70,9% entre as opiniões dos entrevistados que entenderam que a destreza e o controle emocional são fundamentais para a condução de uma viatura policial e os que discordaram. Se considerarmos que 85,5% (conforme a Tabela 8) entendem as mulheres como mais emotivas que os homens, poder-se-ia acreditar que, portanto, falta à elas um dos requisitos para saírem dos quartéis como motoristas de viatura, pois conforme confirma Young (1987) a mulher historicamente

é reconhecida como desejo, necessidade, corpo e emoção. Uma das formas de violência simbólica pela qual são submetidas às mulheres em geral são os comentários desairosos, as piadas, e os “ditos” populares de que elas dirigem mal por natureza, apesar de estatísticas oficiais demonstrarem o contrário.⁷²

Trabalhou-se também a questão ao atendimento às vítimas de crimes, afirmando que para um atendimento adequado há a necessidade de habilidades específicas como compreensão, sensibilidade e empatia. Dessa forma obteve-se os seguintes resultados:

Tabela13. Atendimento às vítimas de crimes exige habilidades específicas

Alternativa	Percentual
Discorda de alguma forma	25,8
Concorda de alguma forma	72,6
Não sabe/não respondeu	1,6
Total	100,0

Fonte: Pesquisa sobre Direitos Humanos e Gênero na PMPR, 2012/2013.

Verifica-se que 72,6% dos entrevistados entendem ser pertinentes as qualidades de compreensão, sensibilidade e empatia para o atendimento às vítimas, qualidades relacionadas ao cuidado. Neste sentido, se nos reportarmos à Tabela 8, verificaremos que a mulher foi escolhida como mais solidária, quem tem mais cuidado com a família e também como quem tem maior cuidado com a própria saúde, do que os homens. Podemos, portanto, considerar que os resultados dessa tabela confirmam as teorias de Schactae (2011), Similhana (2008) e Calazans (2004, 2005) sobre a caracterização da mulher como representação da função reprodutiva, logo, do cuidado e da assistência.

Por conseguinte, Moreira e Standnik (2007) ao analisarem a história da entrada da mulher na PMPR, perceberam que a própria legislação elaborada em meados da década de 70, para a regulamentação da atividade do Pelotão de Polícia Feminina, conduzia para o entendimento de “habilidades inatas” e de “natureza feminina,” direcionando-as para situações relacionadas ao “policimento de

⁷² Correio Braziliense, Pesquisa do Detran comprova que mulheres estão menos presentes em acidentes. Pesquisa diz que mulher na direção significa prudência e responsabilidade, o que resulta em poucas mortes no trânsito. “Para cada 10 mil mulheres, apenas 1,31 teve registro em acidentes fatais em 2011. Entre eles, o índice foi de 5,94 (veja quadro). A explicação? As mulheres são mais cautelosas e respeitam mais as leis de trânsito. “A mulher é mais educada, dirige dentro da velocidade regulamentada e é mais ponderada. Se leva uma ‘fechada’, não sai atrás para retrucar. Para o homem, o carro é sinônimo de poder. Ele usa o veículo para se autoafirmar e é mais imprudente”, compara José Alves Bezerra, diretor-geral do Departamento de Trânsito (Detran)”. 2013.

costumes”, de trânsito, que envolvessem menores ou ainda em situações de assistência geral à população. Com base nas características presentes nesta questão bem como os resultados inerentes ao cuidado e assistência contidos na Tabela 8, verifica-se que ainda é muito forte a influencia dessa construção social na divisão sexual do trabalho dentro da PMPR.

4.2 Condições de trabalho e papéis de gênero na PMPR

A primeira questão desta seção trata da percepção do entrevistado, de como as instituições ou áreas tem maior ou menor respeito à igualdade entre homens e mulheres. O policial deveria destinar um número a cada opção, entre 1 e 10, onde 1 é a que mais respeita e 10 a que menos respeita. A fim de melhorar a visualização dos resultados para esses cruzamentos, foi invertida a escala de modo a trabalharmos com valores crescentes de manifestação de respeito por parte das instituições, através das médias estabelecidas para cada uma delas, segundo os policiais.

Tabela 14. Médias de intensidade - Instituições que mais respeitam a igualdade de gênero

Instituição	Média	n
Família	7,6846	615
Igreja (religião)	6,7252	615
Escola	6,2871	613
Justiça	6,2866	614
Polícia Militar	5,4486	613
Estado	5,4127	613
Mídia	4,7516	612
Sociedade	4,4747	613
Política	4,4698	613
Mercado de trabalho	4,0293	615

Fonte: *Pesquisa sobre Direitos Humanos e Gênero na PMPR, 2012/2013.*

Dentre os resultados obtidos, os entrevistados entenderam que as três instituições que mais respeitam a igualdade de gênero, dentre as dez apresentadas, são: 1º) família, 2º) igreja (religião) e 3º) escola. O interessante é que Bourdieu (1998), entre outros autores, coloca que essas qualidades entendidas histórica e

culturalmente como inatas das mulheres, que as discriminam e as submetem, são em grande parte partilhada por elas próprias, cuja construção e manutenção se dá no seio familiar, na igreja, na escola e no convívio social. Nelas, quase sempre, são reservados os espaços públicos aos homens e às mulheres o recato da casa, do privado, onde os gêneros são colocados em polos opostos como “*habitus sexados*”. Há que se salientar que as respostas dos entrevistados, possuem influência histórica e cultural dessa construção, pois eles fazem parte integrante dela.

Em consequência as três instituições ou áreas que menos respeitam essa igualdade no entender dos entrevistados são: 8º) sociedade, 9º) política e 10º) mercado de trabalho. Entende-se que essas três últimas escolhas teriam correspondência com acanhada participação da mulher na política, cultural criação e manutenção de roteiros e identidades de gênero e as menores oportunidades, salários e ascensão profissional da iniciativa privada à elas.

A Polícia Militar ocupou o quinto lugar, com 27,4% dos votos dentre as instituições que mais respeitam a igualdade entre homens e mulheres. Verificou-se que, se a PMPR não está entre as três primeiras ao menos está melhor, em determinados pontos, que a sociedade em geral, por exemplo, ou o mercado de trabalho da iniciativa privada. Retomando os testes bivariados, seguem as tabelas de contingência e de testes Gamma e dos resultados do cruzamento entre instituições e sexo.

Tabela 15. Associação das respostas sobre as instituições que mais respeitam a igualdade de gêneros com o sexo do entrevistado da PMPR

Instituição	Sig.	Gamma	n
Família	,950	-,006	615
Igreja (religião)	,679	,036	615
Escola	,001	-,320	613
Justiça	,858	,016	614
Polícia Militar	,264	,097	613
Estado	,524	-,050	613
Mídia	,146	,118	612
Sociedade	,205	,121	613
Política	,115	-,128	613
Mercado de trabalho	,386	-,076	615

Fonte: Pesquisa sobre Direitos Humanos e Gênero na PMPR, 2012/2013.

Verificamos a ausência de relacionamento entre o sexo e a opinião dos policiais, quanto ao respeito à igualdade de homens e mulheres, manifestada por diferentes instituições. Isso se traduz num indicativo de que homens e mulheres da PMPR entendem de maneira semelhante à relação de respeito/desrespeito à igualdade de gênero. A exceção é a escola, cujo resultado negativo de Gamma nos permite inferir que as mulheres entendem, em medida de intensidade moderada e mais elevada que os homens, que no ambiente escolar existe respeito à igualdade entre homens e mulheres. A próxima questão, procurou verificar o entendimento dos entrevistados sobre a equidade das vagas destinadas ao concurso público à PMPR, com a afirmação de que, considerando a natureza da atividade PM, o número de vagas para o ingresso na Instituição deve ser maior para o público masculino.

Tabela 16. O número de vagas para o ingresso na PM deve ser maior para homens

Alternativa	Percentual
Discorda de alguma forma	36,6
Concorda de alguma forma	61,8
Não sabe/não respondeu	1,6
Total	100,0

Fonte: Pesquisa sobre Direitos Humanos e Gênero na PMPR, 2012/2013.

Percebe-se aqui, mais precisamente, que os entrevistados em sua maioria, admitem que o maior número das vagas deva ficar para os homens em detrimento das vagas femininas. Considerando que a natureza da atividade da PMPR é a atividade fim, operacional de rua, e considerando que os resultados da pesquisa demonstraram, como se viu, o entendimento de que a mulher não possui os atributos necessários para o desempenho eficaz dessa atividade, explica-se, portanto o presente resultado.

Dentre as características testadas em cruzamentos com a afirmação da questão, apenas sexo retornou valor de Gamma com significância estatisticamente válida, conforme se verifica na tabela abaixo:

Tabela 17. Associações com o nível de concordância o número de vagas para o ingresso na PM deve ser maior para o público masculino

Variável	Sig	Valor	n
Sexo [Masculino]	,004	,402	618
Idade	,939	,006	610
Escolaridade [Nível Superior]	,634	,040	615
Posição [Oficial]	,087	,334	494
Função [Operacional]	,252	-,144	494

Fonte: Pesquisa sobre Direitos Humanos e Gênero na PMPR, 2012/2013.

O valor, positivo e de intensidade moderada, permite inferir que homens tendem a concordar com maior frequência que mulheres com a afirmação de que por conta da natureza das atividades desenvolvidas, o ingresso na PM deveria ser maior para o público masculino.

Noutro tipo de questionamento, foram apresentadas algumas afirmações, onde o entrevistado deveria assinalar em que medida elas lhes pareciam aceitáveis ou não, assinalando um número de 1 a 10, onde o número 1 aparece como sendo o que “nunca é aceitável ou justificável” e o número 10 “o que sempre é aceitável ou justificável”. Para melhor analisarmos as respostas e a tendência delas, decidiu-se por dividi-las em dois grupos, no contexto das dez opções apresentadas aos entrevistados. Obteve-se, portanto, para as questões abaixo relacionadas, os seguintes resultados válidos.

Tabela 18. Isonomia de gênero na atividade policial na PMPR

Questões	1 a 5 (%)	6 a 10 (%)
	Não aceitável	Aceitável
PM homens devem ganhar mais pelo maior risco que se expõem	79,6	20,4
As mulheres PM se aposentarem antes que os homens	78,6	21,4
A criação de Unidades policiais exclusivas para PM Femininas	73,4	26,2
A mulher ser destinada às atividades na PM semelhantes a do lar	71,5	28,5

Fonte: Pesquisa sobre Direitos Humanos e Gênero na PMPR, 2012/2013.

Com base nos percentuais acima verificou-se que, quanto aos ganhos salariais, a maioria dos entrevistados entenderam que de alguma forma não se justifica os homens ganharem mais, apesar do entendimento que o homem trabalha mais e que desempenha melhor o serviço operacional (Tabela 8). No quesito aposentadoria, a maior parte dos candidatos optaram que não justifica a mulher se aposentar antes que os homens, como acontece na iniciativa privada, demonstrando-se o não reconhecimento da dupla jornada de trabalho, uma no quartel e outra como mãe, esposa e/ou como “dona de casa”.

Sobre a instalação de quartéis exclusivamente femininos, os candidatos em sua maioria entenderam não justificar a referida criação, o que pode ser interpretado como resultante do pensamento dominante de que num quartel exclusivamente feminino, seria criado um regime especial de exceção, com escalas, trabalho e tratamento diferenciados. No quesito das atividades a serem desenvolvidas pelas policiais femininas no quartel serem as semelhantes a do lar, a maior parte dos

entrevistados entendeu não ser justificável o encaminhamento delas para esse tipo de tarefa, deixando transparecer uma posição mais igualitária sobre a questão.

A próxima questão propõem uma valorização da atividade operacional, com a afirmativa de que o efetivo que trabalha neste tipo de serviço deveria ganhar mais do que o que trabalha na atividade administrativa. Nesta pergunta, obtivemos os seguintes resultados válidos:

Tabela 19. Remuneração deve ser diferente conforme o tipo de atividade na PMPR

Alternativa	Percentual
Discorda de alguma forma	52,8
Concorda de alguma forma	44,4
Não sabe/não respondeu	2,7
Total	100,0

Fonte: Pesquisa sobre Direitos Humanos e Gênero na PMPR, 2012/2013.

Sobre a questão de ganhar mais pelo trabalho na atividade operacional, a maioria dos entrevistados discordou da afirmação, apesar de uma significativa parcela entender possível a diferenciação salarial em detrimento à atividade administrativa, o que demonstra uma forte tendência sobre a valorização do trabalho de rua.

A próxima questão trata sobre as promoções dentro da PMPR, onde o policial entrevistado deveria opinar diante da afirmação de que elas são justas e satisfatórias entre homens e mulheres.

Tabela 20. Regras para promoção na PMPR são justas e satisfatórias

Alternativa	Percentual
Discorda de alguma forma	42,4
Concorda de alguma forma	51
Não sabe/não respondeu	6,6
Total	100,0

Fonte: Pesquisa sobre Direitos Humanos e Gênero na PMPR, 2012/2013.

Percebeu-se que, a maioria dos entrevistados concordaram com a afirmação de que a PMPR trata com igualdade homens e mulheres no que se refere aos critérios de promoções, considerando-os justos e satisfatórios, apesar de não se poder desconsiderar o percentual significativo dos que discordam desse entendimento.

Numa análise sobre a influência do sexo do entrevistado sobre sua resposta na questão, verificou-se que o resultado de Gamma permite inferir que homens e mulheres não manifestaram opiniões distintas, a ponto de serem consideradas estatisticamente diferenciadas ($,094$) com relação ao entendimento de que as regras para promoção na PMPR são justas e satisfatórias entre homens e mulheres, o que significa que policiais de ambos os sexos avaliam tais regras de maneira não muito discrepante.

Ainda no contexto das promoções internas da PMPR, o candidato deveria opinar diante da questão de que as regras para a promoção levam em consideração as condições e experiências dos policiais independente do sexo, cujos resultados seguem abaixo:

Tabela 21. Há critérios técnicos para as promoções entre homens e mulheres na PMPR

Alternativa	Percentual
Discorda de alguma forma	41,2
Concorda de alguma forma	52,2
Não sabe/não respondeu	6,4
Total	100,0

Fonte: Pesquisa sobre Direitos Humanos e Gênero na PMPR, 2012/2013.

Corroborando com a questão anterior, aqui buscou-se analisar quanto o fato de ser mulher ou homem influenciaria em ser ou não promovido. Segundo os entrevistados, diante da afirmativa proposta, a maioria entendeu que a PMPR leva em consideração, no momento da promoção os critérios técnicos e não o sexo, num percentual a mais de 11% de quem discorda, cujo percentual também deve ser levado em consideração por ser muito expressivo.

Nesta próxima questão, buscou-se trabalhar as relações afetivas e interpessoais, hetero e homossexuais dentro da PMPR. Neste tipo de questão, foram apresentadas algumas afirmações onde o entrevistado deveria assinalar em que medida elas lhes pareciam aceitáveis, justificáveis ou não. Para melhor analisarmos as respostas, decidimos por dividi-las em dois grupos, no contexto das dez opções apresentadas aos entrevistados. O primeiro grupo, de 1 e 5, refere-se aos que acreditam que a questão apresentada de alguma forma nunca é aceitável ou justificável, e em segundo temos as respostas que compõem o grupo entre 6 e 10, sendo aqueles que entendem a questão apresentada é aceitável ou justificável de alguma maneira. Obteve-se, portanto, para as questões abaixo relacionadas, os seguintes resultados válidos:

Tabela 22. Relacionamento interpessoal e afetivo na PMPR

Questões	1 a 5 (%) Não aceitável	6 a 10 (%) Aceitável
Relacionamento homoafetivo, independente do grau hierárquico	71,5	28,5
A presença de homossexuais na Instituição	68	32
Relacionamento afetivo, sendo superior homem e subordinado mulher	23,5	76,5
Relacionamento afetivo, sendo superior mulher e homem subordinado	17	83
Relacionamento afetivo, sendo homem e mulher do mesmo grau hierárquico	15,9	84,1

Fonte: Pesquisa sobre Direitos Humanos e Gênero na PMPR, 2012/2013.

Dessa forma, passamos a analisar as afirmativas e suas respostas, cuja primeira afirmação que diz respeito ao relacionamento homoafetivo entre policiais, independente do grau hierárquico. Aqui a maior parte dos policiais respondeu no sentido de que esse tipo de relacionamento nunca se justifica na instituição, ou seja, 43% a mais do que aqueles que entendem como aceitável. Os valores inerentes à PMPR ainda estão fortemente arraigados numa moral onde, como se viu, não se aceita esse tipo de relacionamento, mesmo que de forma velada.

A segunda questão busca o parecer sobre a presença de policiais homossexuais na PMPR, o que no mesmo sentido que a primeira afirmativa, teve a maioria de seus votos como sendo não justificável, 36% a mais do que os que entendem como aceitável. Os homossexuais (homens) são colocados fora do contexto de masculinidade ideal, sendo assemelhados às mulheres, como observa Bourdieu (1998), ou seja, aquele que não possui, aquele que falta, logo é discriminado como ocorre com as mulheres. Isso pode acontecer mesmo de maneira sutil, discreta, as vezes silenciosa, conduta que submete e inferioriza.

A terceira questão trouxe a alternativa sobre a possibilidade do relacionamento afetivo, sendo superior homem e subordinado mulher, em que se obteve a maioria das respostas no sentido de ser uma situação justificável, ou seja, 53% a mais dos que entendem que tal situação não deve ser aceita. Quando são invertidas as situações hierárquicas – homem subordinado e a mulher superior – os resultados obtidos como justificáveis aumentam ainda mais, (66% a mais) dos que entendem que o mencionado relacionamento não se justifica. E na última questão, ambos os policiais que se relacionam afetivamente são de graus hierárquicos iguais, o que gerou 84,1% das respostas como justificáveis, portanto 68,2% a mais que os que entendem que o fato não se justifica.

Na questão seguinte, o candidato deveria responder, com base na sua experiência na PMPR, sobre sua expectativa para o seu futuro profissional, levando em conta a sua situação há dez anos, hoje e daqui a dez anos, onde se obteve os seguintes resultados válidos:

Tabela 23. Expectativa e satisfação profissional na PMPR⁷³

Questões	Positiva(%)	Negativa (%)	NR(%)
Dez anos passados	41,1	54,4	4,3
Situação atual	68,2	31,2	0,6
Dez anos futuros	75,1	22,9	1,9

Fonte: Pesquisa sobre Direitos Humanos e Gênero na PMPR, 2012/2013

No que se refere à expectativa profissional entre os policiais militares entrevistados, observa-se que há uma tendência dessa percepção numa ascendência, sendo que os que optaram por uma das alternativas propostas responderam – quanto à experiência profissional pretérita dos últimos dez anos – com 54,4% como negativa e como positiva 41,1%. Quando a questão trata da situação profissional atual esse índice positivo vai para 68,2% contra 31,2% dos que entendem negativa a situação.

Quando a alternativa projeta essa expectativa para os dez anos futuros a perspectiva positiva aumenta ainda mais, 75,1%, contra 22,9% dos que entendem a fase como sendo negativa. Numa comparação com a pesquisa “A mulher brasileira nos espaços público e privado”⁷⁴ desenvolvida a partir da Fundação Perseu Abramo em 2001, sob a expectativa em relação ao mundo, Brasil e vida pessoal nos próximos cinco anos, obteve-se 25% de respostas no sentido de que o mundo vai melhorar, 29% que o Brasil vai melhorar e 74% que a vida pessoal vai melhorar. Isso demonstrando que há uma tendência em reconhecer uma melhora, do presente em relação ao passado e do futuro em relação ao presente. Essa percepção e projeção positiva são fundamentais para a vida pessoal e profissional já que se traduz em motivação que permite o crescimento nestas áreas.

Foram então feitas associações, dos resultados desta questão e o sexo dos policiais entrevistados, diante das experiências e expectativas profissionais pretéritas, presentes e futuras. Considerando as classificações de respostas em

⁷³ Respostas: Positiva - representa as alternativas propostas de Excelente, Ótima e Boa. Negativa - representa as alternativas propostas de Regular, Ruim e Péssima. NR - representa os que não responderam.

⁷⁴ VENTURI, et al, 2004, p. 207.

positivas e negativas, foram realizados testes com a variável binária, descartando casos de não respostas ou declarações de não sabe/não respondeu.

Os resultados das variantes permitem inferir que a avaliação do grau de satisfação dos policiais com sua própria situação profissional há dez anos e no momento atual e ainda sua expectativa de satisfação para daqui a dez anos não se altera em função do sexo do respondente. Em outras palavras, ser homem ou mulher não faz diferença para a avaliação retrospectiva, atual e prospectiva dos policiais quanto à satisfação com sua situação profissional na PMPR.

Por motivo de cautela foram realizados os mesmos testes considerando todas as opções de respostas da escala de satisfação (péssima, ruim, regular, boa, ótima, excelente) e os resultados foram semelhantes: nenhuma associação entre tais variáveis e o sexo dos respondentes retornou resultado estatisticamente válido.

É importante ressaltar essa visão positiva sobre as perspectivas profissionais por parte dos entrevistados, diante das posições adotadas pelos policiais sobre o número de vagas para o concurso, salário e promoções. Ganhar mais no serviço de rua, que representou quase metade das opções, considerando as respostas anteriores, pode representar a hipótese, da intenção em valorizar a atividade de rua e conseqüentemente os policiais masculinos, que em sua maioria desenvolvem serviço operacional. Em contrapartida, neste sentido, pode ser aceito o entendimento de que se valorizando financeiramente esta atividade, haveria um maior número de mulheres interessadas e dispostas a nela trabalhar.

No que se refere aos critérios justos e satisfatórios para promoção entre homens e mulheres, a maior parte, como se viu, acredita na afirmativa, apesar dos expressivos 42,4% dos que entendem que há sim, de alguma forma injustiça nas promoções entre homens e mulheres na PMPR, ou seja, o sexo seria um requisito levado em consideração no momento da elaboração do conceito para a promoção.

Os resultados até agora apresentados, confirmam esse entendimento, de que independente do sexo a instituição leva em consideração critérios técnicos como a alternativa com o maior número de respostas, numa posição mais igualitarista por parte dos policiais, apesar de 41,2% que possui entendimento em sentido contrário. Seguindo a tendência das respostas, este percentual representa os que entendem

que ser homem é possuir uma vantagem sobre elas, independente dos critérios técnicos.

Se o fato de ser mulher na polícia gera tensões e conflitos, o fato de ser homossexual é ainda mais inaceitável, segundo a opinião dos policiais, que deixaram inequívoca a sua insatisfação com a hipótese do relacionamento entre pessoas do mesmo sexo, e/ou apenas a presença de homossexuais na instituição.

Apesar da questão não trabalhar com a variação da possibilidade de homossexuais homens e mulheres, pelo que se viu até aqui, o homem homossexual seria o maior alvo de discriminação. Como as mulheres, numa visão predominantemente machista, este não seria reconhecido como portador e herdeiro das qualidades e dos valores dos heróis e mártires institucionais necessários para a sua aceitação no meio policial. Seria visto como traidor desses valores, alguém que, sendo portador nato da força e da coragem, abriu mão delas para ser submisso.

Numa visão mais genérica, sobre o fato da presença do homossexual na PMPR, nos parece que apenas se concluiu o óbvio, ou seja, as presenças e relacionamentos aceitos são os heterossexuais. No entanto, não se pode descartar os aproximados 30% que entendem que, de alguma forma, seja aceitável a presença e o relacionamento homoafetivo, o que pode ser avaliado, num primeiro momento como um percentual medíocre em relação a importância da questão, porém, em se tratando de uma instituição policial militar, podemos avaliar como sendo uma significativa mudança cultural interna, no sentido de maior tolerância e menor discriminação.

4.3 Papéis de gênero e divisão de trabalho na atividade policial

A primeira questão trata da dupla jornada de trabalho, que grande parte das mulheres enfrenta, sendo feita a afirmação ao entrevistado no sentido de que, por causa de suas responsabilidades familiares, as mulheres não têm tempo para se dedicar à polícia.

Tabela 24. Por causa de suas responsabilidades familiares as mulheres não tem tempo para se dedicar à polícia

Alternativa	Percentual
Discorda de alguma forma	80
Concorda de alguma forma	18,2
Não sabe/não respondeu	1,8
Total	100,0

Fonte: Pesquisa sobre Direitos Humanos e Gênero na PMPR, 2012/2013.

Observa-se que, a grande maioria dos entrevistados entende que a situação de mãe, esposa e responsável pelas tarefas da casa não são impedimentos para que a mulher se dedique à carreira profissional, contra uma parte significativamente menor, que entende que sim, isso poderia influenciar na carreira policial da mulher.

Algumas das questões componentes deste trabalho foram baseadas numa pesquisa desenvolvida por outros autores, na cidade de Maringá/PR, sobre cultura política, gênero e eleições presidenciais de 2010 no Brasil, aplicado através de um Survey, entre 2011 e 2012. Passaremos a utilizar-se da pesquisa de Maringá/PR, a fim de verificar se, entre os policiais e outros setores da população, há diferenças ou não, no que diz respeito aos valores e atitudes quanto aos papéis de gênero. Na questão original de Maringá, sobre gênero e política, diante da afirmativa de que “por causa de suas responsabilidades familiares as mulheres não tem tempo para se envolver em política”, concluiu-se que 63,7% dos entrevistados discordaram da afirmativa, em face de 36,3% dos que concordaram. Apesar da pesquisa de Maringá e da PMPR possuírem as mesmas opções, as discrepâncias nos números são significativas, o que nos permite analisar que a maior discordância na PMPR se dá sob a influência da cultura policial.

A associação do entendimento sobre a dedicação da mulher na PMPR e a variável sexo dos entrevistados indica forte relacionamento ($r=0,634$), o que nos permite inferir que homens apresentam grande probabilidade de concordarem, em maior medida que as mulheres, com a afirmação de que por causa de suas responsabilidades familiares as mulheres não têm tempo para se dedicar à polícia.

Na questão seguinte o entrevistado deveria levar em consideração a hipótese de que trabalhe ou trabalhasse na atividade administrativa, deveria concordar ou não com a afirmação de que é preferível trabalhar com policiais femininas.

Tabela 25. É preferível trabalhar com mulher policial na atividade burocrática na PMPR

Alternativa	Percentual
Discorda de alguma forma	49,3
Concorda de alguma forma	42,5
Não sabe/não respondeu	8,1
Total	100,0

Fonte: Pesquisa sobre Direitos Humanos e Gênero na PMPR, 2012/2013.

Nesta questão a maioria dos entrevistados optou por discordar da afirmativa proposta, com quase metade das indicações, contra significativo percentual dos que entendem ser preferível trabalhar com uma mulher na atividade burocrática da polícia. Verificando relação entre sexo e concordância com a afirmação apresentada, também não se mostrou estatisticamente significativa ($\chi^2=1,70$), de modo que a opinião dos respondentes sobre o assunto independe do respondente ser homem ou mulher.

A questão seguinte propôs perceber o posicionamento do entrevistado sobre as ocorrências policiais, relacionadas à cuidados e assistência, afirmando que, nestes casos as policiais femininas lidam melhor com elas.

Tabela 26. Ocorrências policiais de assistência de cuidado são feitas melhor pelas mulheres na PMPR

Alternativa	Percentual
Discorda de alguma forma	35,6
Concorda de alguma forma	61,3
Não sabe/não respondeu	3,1
Total	100,0

Fonte: Pesquisa sobre Direitos Humanos e Gênero na PMPR, 2012/2013.

Seguindo a tendência até aqui estabelecida, 25,7% a mais dos entrevistados acreditam que a policial feminina tem mais habilidade para lidar com esses tipos específicos de ocorrência. O resultado redundava na visão estabelecida, em que a mulher aparece como a portadora inata da emoção, das coisas do corpo, do privado, do cuidado e da assistência, conforme Young (1987). São características pessoais socialmente entendidas como pertencentes ao feminino, assim como da função reprodutiva e de ser mãe em potencial.

A próxima questão, procurou tratar da competência para a atividade burocrática afirmando que a mulher tem um melhor desempenho no serviço administrativo por ser mais organizada e detalhista que o homem. Obteve-se as seguintes respostas:

Tabela 27. Mulher tem melhor desempenho na atividade administrativa na PMPR

Alternativa	Percentual
Discorda de alguma forma	39,5
Concorda de alguma forma	57,8
Não sabe/não respondeu	2,7
Total	100,0

Fonte: Pesquisa sobre Direitos Humanos e Gênero na PMPR, 2012/2013.

Assim como o homem teve a maioria dos votos relacionados às características da atividade policial de rua, nesta questão a mulher é tida como o sexo que melhor desempenha a atividade policial burocrática com 18,3 % a mais dos que não concordam.

Quando se inverte os elementos da questão, considerando a hipótese de que o entrevistado trabalhe ou trabalhasse na atividade operacional é preferível trabalhar com policiais masculinos, resultado também se inverte, conforme se vê na tabela abaixo:

Tabela 28. Melhor trabalhar com policiais masculinos na atividade operacional na PMPR

Alternativa	Percentual
Discorda de alguma forma	36,8
Concorda de alguma forma	59,7
Não sabe/não respondeu	3,5
Total	100,0

Fonte: Pesquisa sobre Direitos Humanos e Gênero na PMPR, 2012/2013.

Neste caso a maioria dos entrevistados concordaram com a afirmação superando os que não concordam em 22,9% a mais, o que reforça o fato do entendimento institucional dos papéis ideais de homem e da mulher, segundo Schactae (2011), dificultando o empoderamento diante das relações de superior e subordinado que a atividade policial propicia.

Ao analisarmos as questões sobre papéis de gênero e divisão do trabalho policial, parece-nos que não se vislumbrou, pelo posicionamento dos policiais entrevistados, o reconhecimento da dupla jornada de trabalho a que são submetidas grande parte das policiais, o que, por si só, se torna um dos limitadores para a entrada e desenvolvimento da carreira na instituição, segundo Calazans (2005) e Similhana (2008). A comprovação dessa afirmativa se deve ao fato do número reduzido de mulheres policiais em função de comando, chefia e direção nas polícias militares do Brasil e do Paraná, numa comparação com o quadro de policiais masculinos, guardadas as proporções.

Não se pode esquecer que, conforme ficou comprovado pela representação a amostra, o perfil das mulheres policiais que integram a PMPR se apresenta associado ao estado civil solteira e sem filhos, se contrapondo ao homem cujo resultado da associação se traduz no sentido de ser casado (formalmente ou não) e possuir filhos. Porém, Isso não importa em afirmar que elas não desempenham atividades ligadas a casa e ao cuidado com os eventuais membros da família.

Outro fator importante foi a análise comparativa das questões sobre o trabalho doméstico das mulheres e a dedicação à polícia e a política – pesquisa de Almeida et al (2012) – que induz ao entendimento que os policiais pensam de forma semelhante sobre o tema. Isso reforça nossa ideia de que não há argumentos, em nossa pesquisa, que permitam inferir que a cultura policial tenha o condão de alterar de forma significativa a visão do policial em face do entendimento da sociedade em geral sobre o tema, ou acirrar ainda mais as desigualdades de gênero no âmbito da PMPR.

A falta de reconhecimento dessa dupla jornada de trabalho, acaba por impor à elas – seja pela instituição, seja pelo fato de querer demonstrar capacidade - o encargo de desempenharem as atividades em um nível no mínimo igual a dos homens. Esse processo além de se caracterizar como uma forma de violência à elas, acaba por incentivar a desvalorização do privado em detrimento do espaço público, acentuando ainda mais os “hábitus sexados, ” seja na Corporação ou fora dela.

Em comparação à pesquisa Fundação Abramo (2001), na questão sobre a divisão sexual do trabalho, onde se computou a média em horas semanais dedicadas entre o casal para os afazeres da casa e família, constatou-se que a mulher em média trabalha 48h19 (quarenta e oito horas e dezenove minutos) com atividades do trabalho doméstico contra 05h32 (cinco horas e trinta e dois minutos) relacionadas à participação do parceiro no mesmo trabalho.

A postura dos policiais entrevistados foi no sentido de perceber a mulher como possuidora de um melhor desempenho no serviço burocrático e em ocorrências de cuidado e de assistência. É interessante notar, porém, que ao responder que não possuía preferência de gênero para se ter como colega na atividade administrativa, demonstrando uma posição de maior igualdade, ao se questionar sobre a sua preferência no serviço operacional de rua, considerando a

possibilidade de enfrentamento com risco à segurança da equipe, a maioria dos entrevistados afirmou preferir estar com um policial homem, deixando transparecer a conveniência das respostas.

4.4 Percepções de igualdade de gênero na PMPR

A fim de se verificar qual a percepção sobre a igualdade de gênero na instituição, decidiu-se por construir dois índices que permitissem avaliar o ponto de vista do policial face à sociedade em geral e dentro da PMPR. Para tanto foram criados dois índices: o Índice de Igualdade de Gênero na Sociedade (IIGS), e o Índice de Igualdade de Gênero na Polícia (IIGP).

A criação de um índice, implica na redução de um conjunto de variáveis a uma única medida. Para tanto, é necessário testar a confiabilidade dessa redução, o que é feito no *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) pelo comando “Reliability Statistics” (MAROCO, 2007).

Primeiramente trataremos dos critérios da criação do IIGS, as questões utilizadas para sua construção e a sua associação com as variáveis estabelecidas. Num segundo momento passaremos a analisar o IIGP, da mesma forma e, por fim, a associação entre estes dois índices.

O teste de confiabilidade da redução das questões que compuseram o IIGS, retornou um valor *Alpha de Cronbach* de ,717, o que indica a possibilidade de criação de um índice que congregue as variáveis numa única. O *Alpha de Cronbach* é uma medida que indica a confiabilidade da agregação de diferentes variáveis numa única, a qual constitui um índice. O valor do teste varia entre 0 e 1, sendo que valores acima de ,500 são considerados satisfatórios para a redução (RENNÓ et al, 2011).

Vale salientar que foi invertida a ordem da escala, que media a concordância com a desigualdade, de modo que a escala seja crescente no sentido de elevação na igualdade entre os gêneros na sociedade.

As questões que permitiram a construção do IIGS foram as relacionadas a prioridade de emprego entre homens e mulheres, trabalho fora de casa para as mulheres, importância de se fazer um curso superior e capacidade de negociação entre homens e mulheres.⁷⁵ Dessa forma, passamos a analisar os resultados específicos do IIGS, através da tabela de frequência, onde “0” representa indivíduos que concordaram com todas as afirmações referentes à desigualdade entre os gêneros e “4” aqueles que discordaram de todas as afirmações e são, portanto, mais favoráveis à paridade entre homens e mulheres.

Tabela 29. Tabela de frequência relacionada a igualdade de gênero na sociedade

Fator	Frequência	Percentual
0,00	29	5,0
1,00	30	5,2
2,00	63	10,9
3,00	113	19,6
4,00	341	59,2
Total	576	100

Fonte: Pesquisa sobre Direitos Humanos e Gênero na PMPR, 2012/2013.

A média é de 3,2274, alta, se considerarmos que a escala vai até 4 possibilidades, o que significa que boa parte dos respondentes expressou opinião em conformidade com a igualdade de gêneros na sociedade. Tal inferência pode ser confirmada pelos baixos percentuais nos pontos mais baixos da escala (apenas 5% não são nem um pouco igualitaristas e outros 5% são muito pouco), ao passo que cerca de 60% expressaram opiniões favoráveis à igualdade de gênero em todas as quatro questões que lhes foram inquiridas.

Tabela 30. Associações das variáveis com o índice de igualdade de gênero na sociedade

Variável	Sig	Valor	n
Sexo [Masculino]	,004	-,375	576
Idade	,158	-,085	568
Escolaridade [Nível Superior]	,051	,140	573
Posição [Oficial]	,687	,065	466
Função [Operacional]	,736	-,036	466

Fonte: Pesquisa sobre Direitos Humanos e Gênero na PMPR, 2012/2013

⁷⁵ Questões que compuseram o IIGS: a) Quando há poucos empregos, os homens devem ter prioridade a um emprego diante das mulheres; b) As mulheres devem trabalhar fora de casa ou ter uma profissão apenas quando o sustento de sua família depende disso; c) Fazer faculdade é mais importante para os homens do que para as mulheres; d) De modo geral, os homens fazem negócios melhor do que as mulheres.

Verificamos que a tabela acima evidencia que o sexo dos respondentes se relaciona também com o IIGS.

Novamente com sinal negativo, temos um indicativo de que elevações no índice de igualitarismo são acompanhadas pela redução da variável independente, o que significa que homens manifestam opiniões menos igualitárias, em se tratando de gênero e de questões relacionadas à vida em sociedade.

Considerando a significância de escolaridade como aceitável, verificamos ainda que policiais que possuem nível superior apresentam valores mais igualitários em termos de gênero, quando consideradas questões que envolvem a sociedade em termos gerais.

Outra questão muito interessante apresentada aos entrevistados foi sobre como eles entendem a afirmação de que cuidar da casa e dos filhos traz tanta realização quanto trabalhar fora e ganhar salário, da qual gerou-se os seguintes resultados:

Tabela 31. Afirmação - Cuidar de casa e dos filhos traz tanta realização quanto trabalhar fora e ganhar salário

Alternativa	Percentual
Discorda de alguma forma	38,5
Concorda de alguma forma	54,8
Não sabe/não respondeu	6,7
Total	100,0

Fonte: Pesquisa sobre Direitos Humanos e Gênero na PMPR, 2012/2013.

Percebe-se que mais da metade dos entrevistados concordaram de alguma forma com a afirmação apresentada, induzindo ao entendimento de que há uma tendência à valorização do privado, do cuidado e educação dos filhos e da família, das tarefas essenciais da casa e outras correlatas.

Num comparativo com a pesquisa de Maringá sobre cultura política e gênero, foi aplicada exatamente esta mesma questão, de onde se obteve os seguintes resultados: 65% dos entrevistados concordaram com a afirmação, contra 35% que discordaram, deixando clara, mais uma vez, a similitude das opções da população de Maringá/PR e dos entrevistados da PMPR.

Na associação dos índices obtidos com a questão e o sexo dos entrevistados, obtivemos resultados que reafirmam a manifestação de desigualdade entre os

gêneros exposta na associação anterior: com significância estatisticamente aceitável e Gamma moderado ($,396$), o que permite inferir que homens apresentam propensão a concordar com a afirmação de que cuidar da casa e dos filhos traz tanta realização quanto trabalhar fora e ganhar salário.

Tratadas as questões sobre o entendimento dos policiais sobre igualdade de gênero na sociedade, passamos a tratar do Índice de Igualdade de Gênero na Polícia (IIGP).⁷⁶ O teste de confiabilidade para transformação das questões pertinentes para criação do IIGP (já recodificadas em variáveis binárias) indicaram um *Alpha de Cronbach* de $,834$.

As variáveis utilizadas para a criação deste índice têm valores 0 e 1 (0 = Discorda de alguma forma e 1 = Concorda de alguma forma), possuindo uma escala de valores entre 0 a 8, em que 0 são indivíduos que discordam de alguma forma de todas as afirmações constantes nas variáveis utilizadas e 8 aqueles que concordam de alguma forma com todas as afirmações. Em outras palavras, como as afirmações implicam em desigualdade de gênero, o índice aponta a desigualdade. Para que seja possível identificar os policiais cujas opiniões coadunam com a igualdade de gênero, foi invertida a codificação da escala, de modo que no ponto 0 se localizem aqueles cujas respostas apontam para a diferenciação entre os sexos e no ponto 8 os policiais mais favoráveis à igualdade de gênero.

As questões que compuseram o IIGP estão relacionadas sobre quem seria melhor policial segundo o seu gênero, sobre a mulher e o mundo da polícia, sobre os atributos masculinos e femininos e a atividade policial, comando e subordinação entre homens e mulheres e sobre ocorrências de risco. A seguir passamos a tratar do IIGP, verificando abaixo a tabela de frequência com sua distribuição e média de concordância com a igualdade de gênero.

⁷⁶ Questões que compuseram o IIGP: a) De modo geral, os homens são melhores policiais do que as mulheres; b) A mulher não combina com o mundo da polícia; c) Poucas mulheres têm qualidades necessárias para ocupar um cargo na polícia; d) O homem tem um melhor desempenho no serviço operacional por ser mais forte e corajoso que a mulher; e) Considerando que você trabalhe ou trabalhasse na atividade operacional, é preferível trabalhar com policiais masculinos; f) É preferível estar sob o comando de um policial militar masculino; g) É preferível comandar policiais militares masculinos; h) O policial masculino lida melhor com ocorrências de risco.

Tabela 32. Tabela de frequência relacionada a igualdade de gênero na PMPR

Fator	Frequência	Percentual
,00	50	9,6
1,00	60	11,5
2,00	61	11,7
3,00	56	10,8
4,00	59	11,3
5,00	50	9,6
6,00	52	10,0
7,00	55	10,6
8,00	77	14,8
Total	520	100,0

Fonte: Pesquisa sobre Direitos Humanos e Gênero na PMPR, 2012/2013

A tabela de frequência aponta que quase 10% dos policiais possuem opiniões totalmente contrárias à igualdade de gêneros, ao passo que no outro ponto extremo encontramos aproximadamente 15% de respondentes totalmente favoráveis à igualdade entre homens e mulheres na polícia.

A média desse índice é de 4,1327, o que significa que o conjunto de respondentes se posiciona de forma moderada numa escala de igualdade na PMPR, o que pode ser verificado também pela tabela de frequência, uma vez que no ponto médio da escala (ponto 4) encontramos 11,3% dos casos e nas partes inferior (pontos 0 a 3) e superior (pontos 5 a 8) percentuais semelhantes: 43,7% e 45%, respectivamente.

Ao associarmos o IIGP com as variáveis estabelecidas, obtivemos os resultados expressos na tabela abaixo:

Tabela 33. Associações das variáveis com o índice de igualdade de gênero na PMPR

Variável	Sig	Valor	n
Sexo [Masculino]	,000	-,356	520
Idade	,837	,010	515
Escolaridade [Nível Superior]	,600	,030	517
Posição [Oficial]	,844	,026	424
Função [Operacional]	,909	-,009	424

Fonte: Pesquisa sobre Direitos Humanos e Gênero na PMPR, 2012/2013

Com relação às variáveis que se relacionam com o IIGP, a tabela acima demonstra que apenas o sexo dos respondentes se relaciona com o referido índice. O sinal negativo indica que elevações no índice de igualitarismo são acompanhadas pela redução da variável independente, ou seja, quanto mais igualitário o indivíduo demonstrar ser por meio de suas respostas, maior a chance desse indivíduo ser do

sexo feminino. Idade, escolaridade, posição e ocupação dos policiais não se associam à opinião dos mesmos sobre a igualdade de gênero na polícia.

A fim de depurar ainda mais os resultados elaborados através da aplicação dos índices, foi realizado o cruzamento entre o IIGS e o IIGP, considerando a hipótese dos policiais adotarem uma postura divergente sobre a igualdade entre homens e mulheres, dentro e fora da PMPR. O resultado desta associação retornou estatisticamente aceitável, já que o teste Gamma ($,350$) permite inferir que as opiniões dos policiais sobre igualdade de gênero na sociedade e dentro da PMPR se encontram relacionadas. Significa dizer que aqueles entrevistados que indicaram respostas mais favoráveis a que homens e mulheres sejam tratados de maneira igualitária entre um dos grupos tendem a apresentar tal manifestação também para o outro grupo (sociedade/polícia). Da mesma maneira, aqueles que manifestaram posições de diferenciação entre homens e mulheres entre um dos grupos tendem, em medida moderada, a também apresentar tais opiniões quanto questionados sobre o outro grupo, o que gera ainda mais consistência e estabilidade aos resultados apresentados.

Isso não importa em dizer que na PMPR seja maior ou menor a desigualdade de gênero do que em outras instituições ou áreas da sociedade, apenas que os policiais entrevistados mantiveram uma coerência entre as respostas que tratavam do tema na PMPR e as que descreviam situações fora dela.

Porém, a fim de verificar especificamente o ponto de vista do policial da PMPR e visão da sociedade em geral, passamos a comparar algumas questões idênticas aplicadas neste trabalho e na pesquisa de sobre gênero e política na cidade de Maringá/PR. Ressaltamos que estas questões foram utilizadas como base da construção do IIGS e IIGP.

Tabela 34. Comparativo entre as pesquisas de gênero e política de Maringá/PR e gênero e polícia na PMPR

Questões	Pesquisa de Maringá		Pesquisa na PMPR	
	Discorda %	Concorda %	Discorda %	Concorda %
Cuidar de casa e dos filhos traz tanta satisfação quanto trabalhar fora	35	75	38,5	54,8
Quando há poucos empregos os homens devem ter prioridade	82	18	72,1	23,4
Mulheres devem trabalhar fora apenas quando o sustento da família depende disso	73,8	26,2	73,7	24,4
Fazer faculdade é mais importante para os homens	95,1	4,9	89	8,5

Os homens fazem negócios melhor que as mulheres	81	19	74	20,7
Mulher não combina com o mundo da política	86,6	13,4	76,3	21,6

Fonte: Pesquisa sobre Direitos Humanos e Gênero na PMPR, 2012/2013 e Pesquisa sobre Cultura Política, Gênero e Eleições presidenciais de 2010 no Brasil, realizada em Maringá/PR, 2011/2012.

Se analisarmos os resultados de cada questão isoladamente e a própria margem de erro prevista nas duas pesquisas (5% para Maringá e 4% para a PMPR), podemos considerar que o policial militar tende a se posicionar de forma próxima ao que a sociedade em geral acredita no que se refere à gênero. Entretanto, sugerimos que algumas das distâncias observadas na tabela acima entre as posições dos policiais e as dos maringaenses⁷⁷, se olhadas em conjunto com os outros dados encontrados aqui, indicam a pertinência de considerarmos os elementos específicos que definem a cultura policial, tal como apresentada anteriormente, para entendermos os valores e atitudes dos policiais diante das questões de gênero.

Ficou demonstrado pela pesquisa que há o entendimento da importância e necessidade da mulher ter uma atividade laboral formal, apesar do entendimento também de que cuidar da casa e dos filhos gera tanta satisfação quanto o emprego fora de casa. Outro ponto de vista que pode ter induzido o entrevistado a responder neste sentido, seria o entendimento de que: “sim, é tão importante quanto”, por isso a mulher deveria ficar com essa incumbência por ser reconhecida historicamente por possuir adjetivos inatos a sua condição de “mãe, esposa e dona de casa”, conforme bem observa Young (1987).

Numa comparação com a pesquisa “A mulher brasileira nos espaços público e privado” desenvolvida a partir da Fundação Perseu Abramo (2001), verificou-se que se pudesse escolher livremente 55% das entrevistadas escolheriam “ter uma profissão, trabalhar fora de casa e dedicar-se menos às atividades com a casa e a família”⁷⁸. Em outro momento a referida pesquisa afirma que 85% das entrevistadas concordam de que quando há filhos pequenos é melhor que o homem trabalhe fora e a mulher fique em casa e que 87% concordam que homens e mulheres deveriam dividir igualmente as tarefas domésticas, mas que o homem é que deve sustentar a casa.

⁷⁷ Observe-se que encontramos dez pontos de diferença entre a população maringaense e os policiais na discordância para as afirmações “Quando há poucos empregos, os homens devem ter prioridade” e “mulher não combina com o mundo da política”.

⁷⁸ VENTURI, et al, 2004, p. 209.

Outra verificação importante é no sentido de que metade dos entrevistados entende que homem e mulher são bons policiais, enquanto a outra metade entende que os homens são melhores policiais. Para estes, provavelmente o conceito de policial militar esteja baseado nos atributos de força e coragem, conforme se viu anteriormente. Na observação interessante de BRAGA (2011, p. 09): “Na PM, a rua e o confronto com as situações de risco permanecem como critérios balizadores da “verdadeira” função policial e que tem na atividade-fim um espaço reservado aos homens. ”

Verificou-se, também que quase 80% dos entrevistados entendem que a mulher combina com o mundo da polícia, apesar de acreditarem que ela deva trabalhar na atividade burocrática. Aproximadamente metade dos entrevistados afirmou que poucas delas possuem as características necessárias para desempenhar um cargo na polícia e que aqueles que estão na atividade operacional de rua deveriam ganhar mais.

Isso não é “privilegio” da PMPR, visto que o processo de incorporação das mulheres no Brasil é semelhante – as características institucionais que também o são – traduzindo-se por um modo, como bem observa Calazans (2004) o processo de “inclusão-exclusão-dominância”. Segundo Braga (2011) um fator muito importante deve ser percebido que é o do consentimento, que seria o sentimento pelo qual as mulheres de forma consensual se submetem a uma condição de subordinação aceitando os “lugares” a si reservados, num entendimento de que só o fato da abertura do espaço que sempre foi dominado pelo masculino já seria uma grande conquista e bastaria para “a transposição do mundo privado”.

Apesar da aceitação da mulher na instituição, a maioria dos entrevistados entende que elas não lidam bem com situações de risco, mas de cuidado e assistência. É um fato curioso, não só por reforçar a questão dos “papéis e lugares”, mas porque diante da afirmação – apesar das questões anteriores apontarem para uma posição mais igualitarista nas relações de gênero – quando se coloca a possibilidade do entrevistado estar no serviço de rua em supostas ocorrências de perigo que necessitem de força e coragem, a grande maioria preferiu ter como colega um policial masculino. Esse resultado pode ter sido representado pelo fato de o policial ter se imaginado nestas circunstâncias e com isso deixado de lado a reprimenda social que exerce um papel psicológico muito forte nas respostas,

apesar do anonimato, principalmente em questões que o entrevistado projeta a figura de terceiros e não a si próprio.

4.5 Propostas de Políticas Públicas voltadas para a promoção da equidade de gênero na PMPR

Preocupada com o tema no cenário mundial, a ONU em 2011 declarou que para que os países pudessem ter um desenvolvimento sustentável era preciso adotar-se medidas para o “empoderamento” das mulheres, garantindo a equidade social e econômica de gênero, de forma a melhorar a qualidade de vida das mulheres, dos homens e das crianças. Neste contexto estabeleceu sete Princípios do Empoderamento das Mulheres:

1. Estabelecer liderança corporativa sensível à igualdade de gênero, no mais alto nível.
2. Tratar todas as mulheres e homens de forma justa no trabalho, respeitando e apoiando os direitos humanos e a não-discriminação.
3. Garantir a saúde, segurança e bem-estar de todas as mulheres e homens que trabalham na empresa.
4. Promover educação, capacitação e desenvolvimento profissional para as mulheres.
5. Apoiar empreendedorismo de mulheres e promover políticas de empoderamento das mulheres através das cadeias de suprimentos e marketing.
6. Promover a igualdade de gênero através de iniciativas voltadas à comunidade e ao ativismo social.
7. Medir, documentar e publicar os progressos da empresa na promoção da igualdade de gênero.⁷⁹

Apesar de serem princípios totalmente coerentes com as demandas da igualdade entre homens e mulheres, eles têm o “status” de orientação a todos os países e em especial aqueles que tenham assinado a referida convenção, assumindo o compromisso perante os demais integrantes da ONU de adotar políticas públicas que permitam implementar as referidas medidas, não havendo força de lei, portanto sem qualquer tipo de sanção direta ao seu não cumprimento.

A partir do diagnóstico elaborado com base nos resultados da pesquisa, torna-se pertinente a sugestão de políticas públicas que permitam combater todas as

⁷⁹ ONU Mulheres. Princípios de Empoderamento das Mulheres, ONU Mulheres e Pacto Global da ONU, 2011.

formas de discriminação a fim de promover a igualdade entre homens e mulheres na PMPR. Para tanto descreveremos de forma objetiva algumas medidas que entendemos ser possíveis de serem adotadas neste sentido, tendo como base os Princípios do Empoderamento das Mulheres – estabelecidos pelo Pacto Global da ONU em 2011 – e o Plano Nacional de Políticas para Mulheres elaboradas pela Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres da Presidência da República.⁸⁰

Para fins didáticos a presente proposta foi dividida em quatro campos que entendemos importantes e necessários para a garantia da igualdade entre homens e mulheres na PMPR: educação, trabalho, saúde e controle.

4.5.1 Educação

É uma das principais ferramentas na conquista de patamares de isonomia e qualidade de vida motivo pelo qual sugerimos:

- a. inclusão em todas as matrizes curriculares dos cursos de formação, especialização e aperfeiçoamento da PMPR da disciplina que trata da igualdade de gênero e temas correlatos;
- b. incentivos a palestras, encontros e outros eventos que tratem sobre o tema em níveis locais, regionais e estaduais;
- c. promoção de concursos e prêmios internos para a criação de medidas que promovam a equidade de gênero, em todos os níveis;
- d. firmar convênios com faculdades e universidades a fim de fomentar estudos científicos que tenham como foco a igualdade de gênero, raça e etnia;
- e. produzir, organizar e disseminar dados, estudos e pesquisas que tratem das referidas temáticas;
- f. criar o dia da mulher policial na PMPR.

⁸⁰ A Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM/PR) foi criada em 1º de janeiro de 2003, com status de ministério e inaugurou um novo momento da história do Brasil no que se refere à formulação, coordenação e articulação de políticas que promovam a igualdade entre mulheres e homens. In http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/pnpm_compacta.pdf, pesquisado em 13-01-2014.

4.5.2 Atividade Profissional

a. Elaboração de uma diretriz que regule e oriente a aplicação das mulheres em casos especiais e extraordinários com vista a promoção e garantia da equidade, qualidade de vida e saúde;

b. adequação das instalações de forma a atender as necessidades básicas das mulheres, tais como guaritas, alojamentos, banheiros, etc.

c. garantir a isonomia de cursos e concursos internos no que se refere a qualificação e número de vagas;

d. garantir um número mínimo necessário de mulheres por unidade policial, independente de sua natureza ou especialidade;

e. inibir qualquer ato que possa ser considerado prejudicial a equidade de gênero em qualquer tipo de atividade realizada internamente ou promovida pela PMPR;

f. criar um “disk denúncia” (via fone ou e-mail) internamente para que se possa ter um canal direcionado às eventuais vítimas ou pessoas que queiram informar ou reclamar sobre irregularidades praticadas, ou ainda sugerir ou elogiar, garantindo-se o sigilo sobre o(a) denunciante;

g. manter um banco de dados atualizado sobre o número de policiais militares, quantidade de homens e mulheres), nível de escolaridade e área de formação e especialização, sobre a divisão do efetivo em operacional ou administrativo (por sexo), número de praças e oficiais (por sexo), faixa etária (por sexo), facilitando consultas e pesquisas;

h. possibilitar às mulheres um maior acesso aos cursos de formação e capacitação, além de cargos de comando, chefia e direção.

4.5.3 Saúde

a. promover encontros e palestras com o fim de tratar especificamente sobre problemas relacionados à saúde das mulheres;

b. treinar equipe de médicos e enfermeiros para que se especializem em assuntos dirigidos a programas destinados à saúde da mulher;

c. elaborar estudos no sentido de instituir berçários nas unidades que possuam um número razoável de mulheres a fim de garantir a amamentação e tranquilidade durante as atividades laborais, promovendo a qualidade de vida e saúde de mãe e filho;

d. ampliar o acesso da mulher à serviços médico-hospitalares especializados;

e. manter um quadro de profissionais da psicologia para atendimento especializado na orientação de medidas específicas e atendimentos às vítimas de discriminação à igualdade de gênero.

4.5.4 Controle

a. Criar uma comissão estadual da mulher em nível de PMPR, a fim de se articularem todas as unidades do Estado, com o objetivo de planejamento, aplicação e fiscalização das medidas a serem implementadas no sentido da equidade de gênero;

b. incentivar a criação de associações de mulheres policiais – que poderão integrar outras instituições: bombeiro, polícia civil, federal, rodoviária federal, polícia científica, etc.) em níveis locais e regionais a fim de implementarem as políticas públicas para a manutenção e melhoria da qualidade de vida e saúde da mulher;

c. promover a visibilidade da contribuição das mulheres na construção da história da PMPR e da Segurança Pública do Estado de modo a compartilhar com eles o mérito pelas conquistas e realizações.

Entendemos que estas não sejam as únicas ou as melhores medidas a serem adotadas, mas as mais adequadas neste momento, pela simplicidade de aplicação e um baixo custo de investimento, para a alteração das circunstâncias de desigualdade e discriminação amplamente expostas. Reafirmamos a importância de serem adotadas medidas que estimulem uma mudança cultural dentro da instituição policial, considerando que as mudanças sociais ocorrem numa mão dupla, no sentido da sociedade para a instituição e desta para aquela. As instituições são a

base da sociedade moderna, e como tal possuem a capacidade de influenciar positivamente no sentido de construir uma cultura de equidade de gênero que garanta o respeito e a dignidade da pessoa humana.

CONCLUSÃO

Ao concluir o presente trabalho, torna-se importante ressaltar alguns pontos que fazem desta pesquisa um inédito estudo sobre valores e atitudes entre homens e mulheres nas relações de gênero na Polícia Militar do Paraná. Apesar de algumas semelhanças, salientamos que as questões relacionadas ao tema são – guardadas as peculiaridades e proporções – mais acentuadas na polícia que as enfrentadas em outras instituições e campos da sociedade, no que se refere à discriminação de gênero. Ou seja, julgamos pertinente considerar que os valores específicos que conformam a cultura policial ajudam a explicar as posições contrárias à equidade de gênero encontradas entre os policiais. Esses valores acentuam, no interior da instituição, discriminações de gênero que vigoram na sociedade tendo em vista os valores específicos que a conformam, já que esses valores tornam mais dignos de reconhecimento, dentro da polícia, os homens.

Quanto à participação das mulheres, em determinados campos da sociedade, verificou-se que isso se dá de forma reduzida, citando como exemplo a política e o poder judiciário, além de diversos outros órgãos públicos e da iniciativa privada. Nesse mesmo sentido, a PMPR atualmente não possui nenhuma mulher no Batalhão de Operações Especiais (BOPE) ou no comando, direção ou chefia de qualquer dos setores relevantes da instituição.

Apesar da garantia constitucional do “todos são iguais perante a lei”, o caminho é longo e marcado pela desigualdade, claramente exposta por fatos contra os quais não há argumentos. O reduzido percentual do efetivo de mulheres nas polícias militares, em média nacional, as dificuldades de ascensão na carreira profissional ou das funções inexpressivas desempenhadas por elas, são problemas que devem ser abertamente enfrentados.

Nesse ponto – das funções de chefia, comando ou direção na PMPR – a fim de se justificar a ausência da mulher, poder-se-ia afirmar que não há mulher em posto ou graduação suficiente para assunção dessas funções. Outra alegação poderia ser a de que as policiais não são em número suficiente para preencher os quadros da carreira, o que revelaria por outro lado, outra face do problema, o da ascensão profissional, na confirmação da teoria do “teto de vidro”, que permite ver mas não alcançar o topo da carreira.

Conforme ficou demonstrado pela pesquisa de campo desenvolvida, que pelos critérios científicos pode ser atribuído ao público integrante da PMPR, há uma supervalorização da missão fim – a atividade operacional de rua – o que não é errado, já que essa é a essência da atividade da PM. O problema é quando isso se dá em detrimento da missão meio – a atividade administrativa e burocrática, estabelecendo-se critérios que vão muito além da afinidade e do conhecimento técnico para se definir o perfil para a atividade, ou seja, o sexo. Entendemos que esse processo ocorre, com as mesmas bases do que se procede na sociedade em geral, potencializado, no entanto, pelo fator cultural, sendo que na polícia o serviço operacional representa o público, a rua, e a atividade administrativa o privado, a casa e suas tarefas correlatas.

Superada a fase da rejeição da mulher nos quartéis ainda há restrições em diversas formas e níveis. Em sua maioria se conhece a presença das mulheres, porém, não se reconhece nelas a capacidade necessária para o desempenho integral das atividades inerentes a função, e mesmo quando se comprova a existência dessa capacidade, há a “necessidade” de uma testagem constante, exigindo-se que elas demonstrem um “saber fazer” eficiente e eficaz, “um saber fazer masculino”.

Nossa pesquisa demonstrou que os homens foram considerados mais corajosos, competitivos, ambiciosos, decididos e inclusive mais trabalhadores que as mulheres. Elas, por sua vez, foram percebidas como mais honestas, emotivas e cuidadosas com a família e com a própria saúde. E ainda, a maior parte dos policiais entende que para o desenvolvimento eficaz da atividade operacional há a necessidade de força e coragem, sendo que quanto mais jovem o policial, maior a sua crença nesta afirmativa. A força e coragem ficaram muito bem patenteadas, pela grande maioria dos policiais, como atributo masculino, logo conclui-se que, a atividade de rua não é lugar para policial feminina.

Há uma tendência em acreditar que discriminação das mulheres na polícia é coisa de machistas, do passado, que está ligada a falta de instruções e baixa escolaridade, ou dos que trabalham neste ou naquele serviço. No entanto, nas associações entre as respostas dos entrevistados e as variáveis estabelecidas, obteve-se dados bastante interessantes. Analisando a questão anteriormente posta – sobre força, coragem e eficiência na atividade policial de rua - verificou-se, por

exemplo, que o sexo dos respondentes não teve influência sobre suas respostas, bem como o grau hierárquico, tipo de atividade e a escolaridade. O fato relevante foi sobre a variável idade, concluindo-se que, quanto mais novo o policial maior a sua tendência em entender que aqueles são atributos masculinos.

Não há, dessa forma, como negar que somos todos frutos de uma construção social – inclusive a polícia – arraigada em valores androcêntricos que norteiam todos os campos da vida humana, já que, as próprias mulheres policiais reconhecem por vezes esses valores como dogmas. A confirmação se dá pelos resultados sobre o entendimento dos policiais sobre as instituições que mais respeitam a igualdade entre homens e mulheres, onde foram elencadas em 1º, 2º e 3º lugares a família, a igreja (ou religião) e a escola, respectivamente, as quais, segundo a ampla bibliografia, são justamente as que auxiliam na criação e manutenção desses fenômenos. As três apontadas como as que menos respeitam essa igualdade foram a sociedade, a política e o mercado de trabalho. A PMPR ficou em quinto lugar.

Apesar de em alguns momentos as respostas penderem para um lado mais igualitarista, em dados momentos a desigualdade ficou bem patente, como no caso do número de vagas a ser destinado à polícia. O entendimento foi no sentido de que o maior número de vagas deve ser para os homens, sendo eles os que mais tiveram propensão para esta resposta. Apesar disso, ambos entendem de forma semelhante o fato de serem consideradas justas e satisfatórias as promoções na PMPR.

Ficou comprovado que não se admite relacionamento afetivo entre pessoas do mesmo sexo, nem a mera presença de homossexuais integrando o efetivo institucional. As presenças e relacionamentos aceitos internamente são as tradicionais entre homens e mulheres, independente do grau hierárquico de ambos. Sobre as perspectivas profissionais, como se viu, homens e mulheres possuem a mesma visão positiva sobre elas, aumentando o otimismo quanto maior for a projeção para o futuro.

Os homens apresentaram grande probabilidade de concordar com a afirmação de que as mulheres, por seus afazeres domésticos, não tem tempo de se dedicar à polícia. Isso pode representar uma tentativa de justificar a situação funcional delas, ou seja, se não conseguem é por que não se dedicam, ou o reconhecimento da dupla jornada de trabalho, o que não acreditamos, visto a tendência de respostas às outras questões neste sentido.

Quase metade dos policiais entendeu que não há preferência de sexo para trabalhar na atividade administrativa, entendendo, porém, que a mulher tem um melhor desempenho neste tipo de serviço, por ser mais organizada e detalhista, e quando na área operacional ela lida melhor com ocorrências de assistência e cuidado. Porém, quando a atividade é a operacional de rua, a maioria prefere ter um parceiro homem. Sobre elas ainda está o fato de que, pelo perfil da amostra, ser mulher está intimamente ligado ao fato de ser solteira e sem filhos.

Mais da metade dos policiais expressou sua opinião em conformidade com a igualdade de gênero na sociedade, sendo que os homens são menos propensos a esta igualdade. Sobre o fato de cuidar da casa e dos filhos trazer tanta satisfação quanto trabalhar fora e ganhar salário, os homens tiveram mais propensão em responder afirmativamente, o que pode ser entendido como uma resposta pensada sobre o fato, a partir delas.

Concluiu-se que o sentimento de igualdade de gênero na PMPR, a maior parte dos policiais se posiciona de forma moderada, sendo que, na associação entre o IIGS e o IIGP, constatou-se que, quanto mais igualitária a posição do policial, maior a chance dele ser mulher.

Por fim, a nossa pesquisa nos fez compreender que a cultura institucional possui a capacidade de influenciar a postura dos policiais da PMPR, de forma a uma maior discriminação, no que se refere a gênero. Portanto, essa cultura sugere uma refração às políticas de equidade de gênero, conforme as comparações elaboradas com outras pesquisas, do posicionamento dos policiais e da sociedade em geral.

Dessa forma, apesar de serem muitas as conquistas sociais e institucionais em prol da equidade de gênero, há muito ainda o que ser feito. É preciso interromper o processo de manutenção da desigualdade e discriminação estabelecidas, alterando positivamente o quadro atual e evitando que as gerações mais novas tendam a manter os mesmos valores e atitudes, que colocam homens e mulheres em polos opostos. Na polícia, como ficou comprovado, esses valores são criados e mantidos pela cultura e subcultura policial⁸¹ e seus códigos quando equivocadamente colocam o policial como legítimo representante do Estado, a

⁸¹ Entenda-se aqui cultura como os valores buscados e mantidos pela instituição policial de forma oficial, como o culto às tradições, heróis e mártires. Sub cultura, aqui deve ser entendida como aquilo que os policiais, em suas práticas diárias, entendem como valores a serem defendidos, o que nem sempre está em sintonia com aquela e às vezes ultrapassa os limites da legalidade.

personificação da autoridade e a lei, onde o uso da força é exclusivamente definido pelo poder discricionário, ou quando pior, se acredita que os fins justificam os meios na “luta do bem contra as hordas do mal”.

No entanto, há que se entender que, se valores e atitudes resultantes de um processo externo atinge internamente a instituição, é preciso entender que as mudanças positivas no sentido da igualdade de gêneros também podem ter o mesmo caminho. Porém, não entendemos que seja a melhor postura aguardar que as mudanças sociais ocorram e sejam, a partir daí, introduzidas nos quartéis. É preciso ações proativas dentro da PMPR, visto que não são apenas a resultante do reflexo social.

As instituições são as vigas mestras que sustentam e ancoram a sociedade, sendo neste contexto, são capazes de irradiar além de seus limites físicos ações que permitam impactar positivamente outras instituições e áreas da sociedade, no sentido de buscar cada vez mais políticas públicas que combatam a discriminação e o desrespeito das mulheres e outras classes desfavorecidas. Estas mesmas alterações, quando fomentadas internamente poderão se transformar num foco de disseminação de uma cultura inovadora, onde a maior preocupação seja o gênero humano. As políticas públicas podem atacar o problema em várias frentes e cabe a cada um, homem ou mulher de nascimento, todo o empenho na busca de uma sociedade mais justa e igualitária.

Por fim, não se pode negar a infinidade de possibilidades de novos estudos, pesquisas e propostas de políticas públicas sobre o tema na PMPR, de forma a permitirem que se altere o atual quadro cuja presença da mulher tenha como origem e permanência a ideia de um elemento saneador do “braço repressivo do Estado”. Precisamos refletir e discutir de forma democrática, o papel social da polícia – aproveitando a onda otimista da maioria absoluta dos integrantes da PMPR sobre as expectativas profissionais – e a fundamental participação da mulher no contexto das novas demandas da criação de uma nova polícia, uma polícia cidadã.

REFERÊNCIAS

ABRUCIO, Fernando Luiz, GAETANI, Francisco. **Avanços e Perspectivas da Gestão Pública nos Estados: Agenda, Aprendizado e Coalizão**. [200.]. In <http://www.bresserpereira.org.br/Documents/MARE/TerceirosPapers/Texto%20de%20Abrucio%20e%20de%20Gaetani.pdf>, pesquisado em 10-09-2012.

AGENCIA BRASIL. **Mulheres ainda sofrem discriminação nas Polícias e Corpo de Bombeiros**. Publicado em 08-03-2013. In <http://noticias.terra.com.br/brasil/mulheres-ainda-sofrem-discriminacao-nas-policias-e-corpo-de-bombeiros,3bfe52c232a4d310VgnCLD2000000dc6eb0aRCRD.html>, Pesquisado em 12-03-2013.

ALMEIDA, C; DOURADO, S. P. C.; RIBEIRO, E. A. **Relatório de Pesquisa. Cultura Política, Gênero e Eleições presidenciais de 2010 no Brasil**. CNPq, 2012.

ALVES, José Eustáquio Diniz, **O Discurso da Dominação Masculina**. Universidade Federal de Ouro Preto. In http://www.abep.nepo.unicamp.br/iussp2001/cd/GT_Pop_Gen_Alves_Text.pdf, pesquisado em 06-06-2012.

ALVES-MAZZOTTI, Alda Judith e GEWANDSZNAJDER, Fernando. **O método nas Ciências Naturais e Sociais: Pesquisa Quantitativa e Qualitativa**. São Paulo: Ed. Pioneira, 1999.

AMARAL, Ernesto F. L. **Pesquisa do Survey Como Método das Ciências Sociais**. Aula 20. In <http://www.ernestoamaral.com/docs/dcp033-111/Aula20.pdf>, 2011, pesquisado em 12-01-2014.

ARNAULT, Lynne S. **O futuro radical de uma teoria moral clássica**. In Gênero, Corpo, Conhecimento. Rio de Janeiro, Rosa dos Tempos, 1988.

BABBIE, Earl. **Métodos de Pesquisas de Survey**. Belo Horizonte: Editora UFMG, 1999.

BALBUS, Isaac D. **Mulheres Disciplinantes. Michel Foucault e o Poder do Discursos Feminista**. In Feminismo Como Crítica da Modernidade. Rio de Janeiro, Rosa dos Tempos, 1987.

BARBETTA, P. A. **Estatística aplicada às Ciências Sociais**. 7. ed. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 2011.

BENHABIB, Seyla, DRUCILLA, Cornell. **Além da Política do Gênero**. In Feminismo Como Crítica da Modernidade. Rio de Janeiro, Rosa dos Tempos, 1987.

_____. **O Outro Generalizado e o Outro Concreto: A Controvérsia Kohlberg-Gilligan e a Teoria Feminista**. In Feminismo Como Crítica da Modernidade. Rio de Janeiro, Rosa dos Tempos, 1987.

BERMAN, Ruth. **Do dualismo de Aristóteles à dialética materialista: a transformação feminista da ciência e da sociedade.** In *Gênero, Corpo, Conhecimento*. Rio de Janeiro, Rosa dos Tempos, 1988.

BORDO, Susan R. **O corpo e a reprodução da feminidade: uma apropriação feminista de Foucault.** In *Gênero, Corpo, Conhecimento*. Rio de Janeiro, Rosa dos Tempos, 1988.

BLOG, Bodestive. **Após dois anos reservando espaço para elas, corporação volta atrás e exclui candidatas de seleção para 6 mil vagas em Janeiro.** Publicado em 20-09-2012. In <http://bodestive.blogspot.com.br/2012/09/rj-mulheres-fora-do-concurso-para.html>, pesquisado em 23-09-2012.

BOHRNSTEDT, G. W., KNOKE, D. **Statistics for social data analysis.** 2. ed. Itasca: Peacock, 1988.

BORBA, Ângela. FARIA, Nalau. GODINHO, Tatau. **Mulher e Política.** São Paulo: Fundação Perseu ABRAMO, 1998.

BRAGA, Élide Damaceno. **Trajetórias Identitárias e Trabalho Feminino das Unidades Operacionais da Polícia Militar do Sergipe.** XI Congresso Luso Afro Brasileiro de Ciências Sociais. Diversidades e (Des)Igualdades. Universidade Federal da Bahia. Bahia, 2011.

BRASIL, Decreto-Lei 667, de 02 de julho de 1969. **Reorganiza as Polícias Militares e os Corpos de Bombeiros Militares dos Estados, dos Território e do Distrito Federal, e dá outras providências.** In http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0667.htm, pesquisado em 10-09-2012.

_____, **Constituição da República Federativa do Brasil.** DF, 1988. In http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm, pesquisado em 2-11-2011.

_____, Lei 11.340, de 07 de agosto de 2006, **Lei Maria da Penha.** In http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm, pesquisado em 3-11-2011.

BOURDIEU, Pierre, **A Dominação Masculina.** 10ª Ed., Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

_____, **Coisas Ditas.** 2ª reimpressão, São Paulo: Brasiliense, 2011.

_____, **Os Usos Sociais da Ciência: Por Uma Sociologia Clínica do Campo Científico.** São Paulo: UNESP, 2004.

BUTLER, Judith. **Variações sobre Sexo e Gênero. Beauvoir, Witting e Foucault.** In *Feminismo Como Crítica da Modernidade*. Rio de Janeiro, Rosa dos Tempos, 1987.

CALAZANS, Márcia Esteves de. **Mulheres no Policiamento Ostensivo e a Perspectiva de Uma Segurança Cidadã**. São Paulo em Perspectiva, 2004, p. 142-150. In <http://www.scielo.br/pdf/spp/v18n1/22236.pdf>, pesquisado em 04-11-2011.

_____, Márcia Esteves de. **Polícia e gênero no contexto das reformas policiais**. Artigo originalmente publicado em La Salle - Revista de Educação, Ciência e Cultura, v. 10, n. 2, 2005. In <http://www.observatoriodeseguranca.org/files/POLICIA%20E%20G%20C%3%8ANERO%20NO%20CONTEXTOS%20DAS%20REFORMAS%20POLICIAIS.pdf>, pesquisado em 21-05-2012.

CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves, MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes. **Mulheres Policiais, Relações de Poder e de Gênero na Polícia Militar de Minas Gerais**. Revista Adm. Mackenzie, vol. 11, nº 3, São Paulo, 2010. In http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-69712010000300006&lng=pt&nrm=iso, pesquisado em 12-07-2012.

_____, et al. **Uma Análise Dinâmica do Poder e das Relações de Gênero no Espaço Organizacional**. Fórum de Estudos Críticos em Administração. Revista de Administração Eletrônica, vol. 3, nº 2, 2004. In <http://www.rae.com.br/eletronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=1663&Secao=FOR.ESTRI&Volume=3&Numero=2&Ano=2004>, pesquisado em 07-06-2012.

CERQUEIRA, Carlos Magno Nazareth. **Textos Fundamentais de Polícia: Polícia e Gênero**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2001.

CORNELL, Drucilla, THURSCHEWELL, Adam. **Feminismo, Negatividade, Intersubjetividade**. In *Feminismo Como Crítica da Modernidade*. Rio de Janeiro, Rosa dos Tempos, 1987.

COSTA, Albertina de Oliveira et al, **Mercado de Trabalho e Gênero: Comparações Internacionais**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008.

DALLERY, Arleen B. **A política da escrita do corpo: *écriture féminine***. In *Gênero, Corpo, Conhecimento*. Rio de Janeiro, Rosa dos Tempos, 1988.

DEBERT, Guita Grin, GREGORI, Maria Filomena. **Violência e Gênero: Novas Propostas, Velhos Dilemas**. Revista Brasileira de Ciências Sociais, Vol. 23, nº 66, 2008. In <http://www.scielo.br/pdf/rbcsoc/v23n66/11.pdf>, pesquisado em 01-07-2012.

DIMEN, Muriel. **Poder, sexualidade e intimidade**. In *Gênero, Corpo, Conhecimento*. Rio de Janeiro, Rosa dos Tempos, 1988.

ECO, Umberto. Tradução SOUZA, Gilson Cesar Cardoso. **Como se faz uma tese**. 23ª ed., São Paulo: Perspectiva, 2010.

EPSTEIN, Johnson R. **Sexualidades, Nacionalidades e Educação**. Revista Estudos Feministas. Madrid: ed. Morata, 2000. In http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-026X2001000200017&script=sci_arttext, pesquisado em 03-05-2012.

FARAH, Marta Ferreira Santos. **Gênero e Políticas Públicas**. Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas. Revista de Estudos Feministas, 2004. In www.scielo.br/pdf/ref/v12n1/21692.pdf, pesquisado em 13-06-2012.

FARGANIS, Sandra. **O feminismo e a reconstrução da ciência social**. In Gênero, Corpo, Conhecimento. Rio de Janeiro, Rosa dos Tempos, 1988.

FERREIRA, Danillo. **Concurso CFO PM e BM do Paraná 2012 – Concorrência**. In http://abordagempolicial.com/2012/09/concurso-cfo-pm-e-bm-do-parana-2012-concorrenca/#.UIP2_FAQYto. Postado em 3-09-2012 e pesquisado em 01-10-2013.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Autonomia: Saberes Necessários à Prática Educativa**. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

GALTUNG, Johan. **Métodos para Terminação de Conflitos: dos Processos Judiciais à Mediação**. Artigo Preparado para o Tribunal Superior de Justicia, Puebla, México, 27-04- 2005. In http://www.comitepaz.org.br/Johan_Galtung.htm, pesquisado em 25-09-2012.

GALVÃO, Patrícia. **Campanha da ONU: 'Mulheres e Direitos' pelo fim da violência e igualdade entre homens e mulheres**. Publicado em 08-08-2011, in http://www.agenciapatriciagalvao.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=2008&catid=64. Pesquisado em 23-01-2013.

_____. **Cresce o número de mulheres diretoras na área de finanças**. Publicado em 13-02-2013. In http://www.agenciapatriciagalvao.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=4319&catid=42, pesquisado em 21-03-2013.

_____. **Dados e fatos sobre Violência contra as Mulheres**. Publicado em 25-12-2012. In http://www.agenciapatriciagalvao.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=1975&catid=36, pesquisado em 21-03-2013.

_____. **Destaques da Pesquisa Mulheres Brasileiras nos Espaços Público e Privado - Fundação Perseu Abramo/SESC**. Publicado em 28-07-2011. In http://www.agenciapatriciagalvao.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=1977:destaques-da-pesquisa-mulheres-brasileiras-nos-espacos-publico-e-privado-fundacao-perseu-abramosesec&catid=101, pesquisado em 12-03-2013.

_____. **Legislação sobre Violência Contra as Mulheres**. Publicado em 18-08-2009. In http://www.agenciapatriciagalvao.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=33&catid=30, pesquisado em 12-03-2013.

_____. **Participação da mulher nas esferas dos Poder Judiciário**. Publicado em 15-03-2013. In

http://www.agenciapatriciagalvao.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=4486&catid=42, pesquisado em 18-03-2013.

_____. **ONU aprova medidas concretas para combater violência contra mulheres.** Publicado em 06-03-2013. In http://www.agenciapatriciagalvao.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=4491&catid=43, pesquisado em 18-03-2013.

_____. **Destaques da Pesquisa Percepções sobre a Violência Doméstica contra a Mulher no Brasil - Instituto Avon/Ipsos.** Publicado em 28-07-2011. In http://www.agenciapatriciagalvao.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=1976:destaques-da-pesquisa-percepcoes-sobre-a-violencia-domestica-contra-a-mulher-no-brasil-instituto-avonipsos&catid=101, pesquisado em 18-03-2013.

_____. **Destaques da Pesquisa sobre Violência Doméstica e Familiar Contra a Mulher 2011 – DataSenado.** Publicado em 28-07-2011. In http://www.agenciapatriciagalvao.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=1978:destaques-da-pesquisa-sobre-violencia-domestica-e-familiar-contra-a-mulher-2011-datasenado&catid=101, pesquisado em 18-03-2013.

_____. **52% acham que juízes e policiais desqualificam o problema da violência contra as mulheres.** Publicado em 29-06-2011. In http://www.agenciapatriciagalvao.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=1855&catid=43, pesquisado em 18-03-2013.

_____. **No Brasil, apenas 28% acham que política é coisa de homem, diz pesquisa.** Publicado em 20-02-2013. In http://www.agenciapatriciagalvao.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=4370&catid=42, pesquisado em 18-03-2013.

_____. **Princípios de Empoderamento das Mulheres, ONU Mulheres e Pacto Global da ONU, 2011.** Publicado em 09-01-2012. In http://www.agenciapatriciagalvao.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=2510&catid=29, pesquisado em 18-03-2013.

_____. **Cotas são fundamentais para presença feminina na política.** Publicado em 05-03-2013. In http://www.agenciapatriciagalvao.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=4419&catid=44, pesquisado em 18-03-2013.

_____. **Trabalho remunerado e trabalho doméstico –uma tensão permanente.** Publicado em 12-12-2012. In http://www.agenciapatriciagalvao.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=4134&catid=37, pesquisado em 21-03-2013.

GREENE, Jack R. **Administração do Trabalho Policial.** São Paulo: Edusp, 2002.

JAGGAR, Alison M. **Amor e Conhecimento: A Emoção na Epistemologia Feminista.** In *Gênero, Corpo, Conhecimento.* Rio de Janeiro, Rosa dos Tempos, 1988.

KING, Ynestra. **Curando as feridas: feminismo, ecologia e dualismo natureza/cultura**. In *Gênero, Corpo, Conhecimento*. Rio de Janeiro, Rosa dos Tempos, 1988.

LINTON, Rhoda. **Rumo a um método Feminista de pesquisa**. In *Gênero, Corpo, Conhecimento*. Rio de Janeiro, Rosa dos Tempos, 1988.

LOPES, Ana Maria D Ávila, **Os Direitos Fundamentais Como Limites ao Poder de Legislar**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 2001.

MAROCO, João. **Análise Estatística com utilização do SPSS**. Lisboa: Editora Silabo, 2007.

MCCALL, R. B. **Fundamental Statistics for the Behavioral Sciences**. Pacific Grove: Brooks Cole Publishing, 1998.

MARKUS, Maria. **Mulheres, Êxito e Sociedade Civil Submissão a ou Subversão do Princípio da Realização**. In *Feminismo Como Crítica da Modernidade*. Rio de Janeiro, Rosa dos Tempos, 1987.

MANJARDET, Dominique. **O Que Faz a Polícia**. São Paulo: Edusp, 2002.

MORAIS, Luciana Soares de, et al. **Baixa Escolaridade, Subemprego e Relações de Gênero na Família: A Feminização da Pobreza em Viçosa, MG**. *Oikos*, v. 18, nº 3, p. 187-208, Viçosa: 2007.

MOREIRA, Rosimeri; STADNIK, Hilda Pívaro. **Mulheres e homens policiais militares: memórias “dentro e fora da ordem”**. 2007. In <http://www.cfh.ufsc.br/abho4sul/pdf/Rosemeri%20Moreira.pdf>, pesquisado em 02-11-2011.

NARAYAM, Uma. **O projeto de epistemologia feminista: perspectiva de uma feminista não ocidental**. In *Gênero, Corpo, Conhecimento*. Rio de Janeiro, Rosa dos Tempos, 1988.

NICHOLSON, Linda. **Feminismo e Marx**. In *Feminismo Como Crítica da Modernidade*. Rio de Janeiro, Rosa dos Tempos, 1987.

ONEILL, Eileen. **(Re)representações de Eros: explorando a atuação sexual feminina**. In *Gênero, Corpo, Conhecimento*. Rio de Janeiro, Rosa dos Tempos, 1988.

PARANÁ, Lei 12.975 de 17 de novembro de 2000. **Dispõe sobre a extinção do Quadro de Oficiais Policiais Militares Femininas (QOPM Fem), a Qualificação de Praças Especiais Femininas e a Qualificação de Praças Policiais Militares Femininas (Praças PM Fem) e alterações às Leis nºs 5.944/69, 6.774/76 e 7.047/78**. In

<http://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/listarAtosAno.do?action=exibir&codAto=2269&codItemAto=15575>, pesquisado em 12-09-2012.

PARANÁ. **Edital nº 004/2005. Concurso Público para preenchimento de vagas de Soldado Policial Militar (QPM 1-0) da Polícia Militar do Paraná.** Publicado em 30-09-2005.

PERRY, Donna. **A canção de Procne: a tarefa do criticismo literário.** In *Gênero, Corpo, Conhecimento*. Rio de Janeiro, Rosa dos Tempos, 1988.

REDAÇÃO, Terra. **Concurso público na Bahia pede comprovação de virgindade de candidatas.** Publicado em 14-03-2013. In <http://portalcorreio.uol.com.br/noticias/policia/policia-civil/2013/03/14/NWS,221097,8,162,NOTICIAS,2190-CONCURSO-PUBLICO-BAHIA-PEDE-COMPROVACAO-VIRGINDADE-CANDIDATAS.aspx>, pesquisado em 21-03-2013.

_____. **Polícia Civil desiste de 'teste de virgindade' na Bahia.** Publicado em 16-03-2013. In <http://www.pbagora.com.br/conteudo.php?id=20130315162144&cat=brasil&keys=policia-civil-desiste-teste-virgindade-bahia>, pesquisado em 15-04-2013.

RENNÓ, L. R.; SMITH, A. E.; LAYTON, M. L.; PEREIRA, F. B. **Legitimidade e qualidade da democracia no Brasil: uma visão da cidadania.** São Paulo/Nashville: Intermeios/Latin American Public Opinion Project, 2011.

REINALDO, de tal. **Batom na caveira: uma conversa exclusiva com as únicas quatro mulheres do Bope.** Publicado em 19-09-2011. In <http://www.amigosdecaserna.com.br/batom-na-caveira-uma-conversa-exclusiva-com-as-unicas-quatro-mulheres-do-bope/#ixzz2TsbzB6vw>, pesquisado em 18-03-2013.

REZENDE, Lúria. **Sob comando feminino.** Publicado em 19-10-2012. In <http://www.df.gov.br/noticias/item/4031-sob-comando-feminino.html>, pesquisado em 18-03-2013.

ROSA, Waldemir. **Sexo e Cor: Categorias de Controle Social e Reprodução das Desigualdades Socioeconômicas no Brasil.** Florianópolis: Revista Estudos Feministas, 2009. In http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-026X2009000300017&script=sci_arttext, pesquisado em 13-06-2012.

SACRAMENTO, Jaqueline Siqueira do. **Polícia e Gênero: percepções de delegados e delegadas da Polícia Civil do Rio Grande do Sul acerca da mulher policial.** Dissertação de Mestrado da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2007. In <http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/15001/000674427.pdf?sequence=1>, pesquisado em 30-10-2011.

SALGADO, Aline, SAVEDRA, Paloma. **Mulheres fora do concurso para soldado da PM.** Jornal virtual O Dia, publicado em 21-09-2012. In <http://odia.ig.com.br/portal/rio/beltrame-garante-mulheres-em-concurso-da-pm-1.492455>, pesquisado em 23-09-2012.

_____, **Beltrame garante mulheres em concurso da PM.** Publicado em 21-09-2012. In <http://odia.ig.com.br/portal/rio/beltrame-garante-mulheres-em-concurso-da-pm-1.492455>, pesquisado em 23-09-2012.

SANTOS, Silvana Mara de Moraes dos, OLIVEIRA, Leidiane. **Igualdade nas Relações de Gênero na Sociedade do Capital: Limites, Contradições e Avanços.** Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Rev. Katál. Florianópolis, v. 13, nº 1, 2010. In <http://www.scielo.br/pdf/rk/v13n1/02.pdf>, pesquisado em 23-06-2012.

SANTOS, Simone Marinho Cabral dos. **O Modelo Predominante de Masculinidade em Questão.** Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Revista de Políticas Públicas São Luís, vol. 14, nº 1, 2010. In www.revistapoliticaspUBLICAS.ufma.br/download.php?id_publicacao=232, pesquisado em 01-07-2012.

SANTOS, Tania Steren dos. **Carreira Profissional e Gênero: Trajetórias de homens e mulheres na Medicina.** Porto Alegre: Editora UFRGS, 2010.

SCHACTAE, Andréa Mazurok. **Farda e Batom, Arma e Saia: A Construção da Polícia Militar Feminina no Paraná (1977-2000).** Tese de Doutorado em História pela Universidade Federal do Paraná. Curitiba: 2001.

SENASP, **Operações de Paz e Policiamento Internacional: Resolução de conflitos e peacebuilding – conceitos e modelos aplicados ao caso do Haiti.** 2012. In http://ead.senasp.gov.br/modulos/_compartilhado/scorm/edu_curso_inicio.asp?sii=547, pesquisado em 29-09-2012.

SANTOS, Márcia. **Número de inscritos no concurso para soldado da Polícia Militar bate recorde,** in <http://www.policiamilitar.pr.gov.br/modules/noticias/article.php?storyid=406>, divulgado em 30-12-2009, pesquisado em 01-10-2013.

SIMILHANA, Camila. **Desafio à diferença: A inclusão da mulher como profissional de segurança pública na Polícia Militar de Minas Gerais.** Fazendo Gênero 8 – Corpo, Violência e Poder. Florianópolis, 2008. In http://www.fazendogenero.ufsc.br/8/sts/ST18/Camila_Similhana_18.pdf, pesquisado em 1-11-2011.

TEITELBAUM, Phyllis. **A teoria feminista e os testes padronizados.** In Gênero, Corpo, Conhecimento. Rio de Janeiro, Rosa dos Tempos, 1988.

TRONTO, Joan C. **Mulheres e cuidados: o que as feministas podem aprender sobre a moralidade a partir disso?** In Gênero, Corpo, Conhecimento. Rio de Janeiro, Rosa dos Tempos, 1988.

WILSHIRE, Donna. **Os usos do mito, da imagem e do corpo da mulher na re-imaginação do conhecimento.** In *Gênero, Corpo, Conhecimento*. Rio de Janeiro, Rosa dos Tempos, 1988.

YOUNG, Iris Marion. **A Imparcialidade e o Público Cívico: Algumas Implicações das Críticas Feministas da Teoria moral e Política.** In *Feminismo Como Crítica da Modernidade*. Rio de Janeiro, Rosa dos Tempos, 1987.

VIEIRA, Sueli Terezinha. **Gênero e Práticas Gerenciais: Um Estudo no Setor Bancário Paranaense.** Dissertação de Mestrado da Universidade Federal do Paraná, 2003.

APÊNDICE A

QUESTIONÁRIO SOBRE GÊNERO NA POLÍCIA MILITAR DO PARANÁ

1. Finalidade

Levantar dados relativos a **Gênero** no âmbito da Polícia Militar do Paraná para fins de estudos científicos pelo Programa de Mestrado Profissional em Políticas Públicas junto à Universidade Estadual de Maringá – UEM.

2. Apresentação do Estudo

O Estado do Paraná, através da Secretaria de Administração, firmou convênio junto à **Universidade Estadual de Maringá/PR** – UEM para a criação de um **Mestrado Profissional em Políticas Públicas** que permitisse aos funcionários públicos de todas as secretarias estaduais participassem do processo seletivo e conseqüentemente, os aprovados, da mencionada pós-graduação *Stricto sensu*, passassem a frequentá-lo. O Curso, que iniciou-se ao final de abril de 2012, é direcionado aos profissionais estaduais com o objetivo de, ao final dos estudos científicos, **apresentar propostas** de políticas públicas que venham a resolver ou, ao menos minimizar um determinado problema proposto ao estudo. O concurso foi direcionado aos oficiais, em nível Institucional, amplamente divulgado, tendo, entre os aprovados os **Capitães Marcos Aparecido de Souza, 14º BPM** – que pretendeu estudar as **questões de gênero** pertencente à PMPR, formalmente **autorizado pelo Exmo. Sr. Comandante Geral** da PMPR.

3. Esclarecimentos à cerca do Questionário

O estudo pretende abranger **640** (seiscentos e quarenta) **policiais militares**, dentre **vinte e uma unidades** sorteadas, com características que permitam representar, proporcionalmente toda a PMPR. Os 640 PM foram minuciosamente escolhidos com base em cinco fatores a) sexo; b) idade; c) escolaridade; d) posto ou graduação, e e) atividade (operacional ou administrativa). Dessa forma está sendo enviada juntamente com os questionários **uma lista nominal** com o nome **de vinte (ou mais)** policiais militares pertencentes a esta unidade para responderem as questões.

Caso algum policial militar constante na lista não mais pertença à essa Unidade, solicitamos a gentileza de **nos contatar** para que possamos encontrar outro profissional com o mesmo perfil. Assim, com a vênua do Comando da Unidade, sugerimos, que o Oficial P1, ou alguém por ele indicado, **se possível**, aplique a todos num mesmo momento. O questionário **é anônimo**, constando apenas o nome do aplicador, para fins de controle e entendemos claro e autoexplicativo, com um tempo médio de resposta em torno de 30 minutos. Solicitamos os bons préstimos a fim de que sejam enviados todos juntos, após respondidos, via malote **para o 14º BPM, aos cuidados do Capitão Marcos** Aparecido de Souza. Em caso de dúvidas colocamo-nos à disposição pelos telefones **(45) 9931-0003 – (45) 3545-5231**.

Capitão QOPM Marcos Aparecido de Souza,
Comandante da 1ª Cia do 14º BPM

APÊNDICE B

PESQUISA SOBRE GÊNERO NO ÂMBITO DA POLÍCIA MILITAR DO PARANÁ.



NÚMERO DO QUESTIONÁRIO	
------------------------	--

Controle

Nome do entrevistador:
UNIDADE PM:
Data: ____/____/____

APRESENTAÇÃO

A Universidade Estadual de Maringá está realizando uma pesquisa sobre o que os policiais militares do Paraná pensam sobre a presença feminina na Corporação. Neste estudo, será entrevistada uma amostra de pessoas que representam o efetivo da PMPR. O(A) Senhor (a) foi selecionado aleatoriamente como parte dessa amostra. Suas respostas serão confidenciais e contribuirão muito para a compreensão desses temas e também para o aprimoramento das políticas públicas de segurança pública no Estado do Paraná.

Para cada uma das seguintes afirmações, diga se concorda totalmente, concorda, discorda ou discorda totalmente. *(leia e assinale uma resposta para cada afirmação).*

	Discordo totalmente	Discordo	Concordo	Concordo totalmente	Não sabe
P01. Cuidar da casa e dos filhos traz tanta realização quanto trabalhar fora e ganhar salário.	0	1	2	3	
P02. Quando há poucos empregos, os homens devem ter prioridade a um emprego diante das mulheres.	0	1	2	3	
P03. As mulheres devem trabalhar fora de casa ou ter uma profissão apenas quando o sustento de sua família depende disso.	0	1	2	3	
P04. Fazer faculdade é mais importante para os homens do que para as mulheres.	0	1	2	3	
P05. De modo geral, os homens fazem negócios melhor do que as mulheres.	0	1	2	3	

P06. Enumere os quadros abaixo levando em consideração ao seu entendimento sobre qual instituição tem a maior ou menor respeito à igualdade entre homens e mulheres. *(leia e*

coloque em ordem crescente em que “1” é a que mais respeita e “10” é a que menos respeita).

Família	
Igreja (ou religião)	
Polícia Militar	
Estado	
Política	
Escola	
Mercado de Trabalho (iniciativa privada)	
Mídia	
Justiça	
Sociedade	

Sobre algumas características específicas de homens e mulheres, assinale apenas uma alternativa que você considera correta:

P07. Em geral quem é mais inteligente?

0	Homens	<input type="checkbox"/>
1	Igualmente	<input type="checkbox"/>
2	Mulheres	<input type="checkbox"/>

P08. Em geral quem é mais decidido?

0	Homens	<input type="checkbox"/>
1	Igualmente	<input type="checkbox"/>
2	Mulheres	<input type="checkbox"/>

P09. Em geral quem é mais trabalhador?

0	Homens	<input type="checkbox"/>
1	Igualmente	<input type="checkbox"/>
2	Mulheres	<input type="checkbox"/>

P10. Em geral quem é mais cuidadoso com a própria saúde?

0	Homens	<input type="checkbox"/>
1	Igualmente	<input type="checkbox"/>
2	Mulheres	<input type="checkbox"/>

P11. Em geral quem é mais cuidadoso com a família?

0	Homens	<input type="checkbox"/>
1	Igualmente	<input type="checkbox"/>
2	Mulheres	<input type="checkbox"/>

P12. Em geral quem é mais emotivo?

0	Homens	<input type="checkbox"/>
1	Igualmente	<input type="checkbox"/>
2	Mulheres	<input type="checkbox"/>

P13. Em geral quem é mais solidário?

0	Homens	<input type="checkbox"/>
---	--------	--------------------------

1	Igualmente	<input type="checkbox"/>
2	Mulheres	<input type="checkbox"/>

P14. Em geral quem é mais competitivo?

0	Homens	<input type="checkbox"/>
1	Igualmente	<input type="checkbox"/>
2	Mulheres	<input type="checkbox"/>

P15. Em geral quem é mais ambicioso?

0	Homens	<input type="checkbox"/>
1	Igualmente	<input type="checkbox"/>
2	Mulheres	<input type="checkbox"/>

P16. Em geral quem é mais corajoso?

0	Homens	<input type="checkbox"/>
1	Igualmente	<input type="checkbox"/>
2	Mulheres	<input type="checkbox"/>

P17. Em geral quem é mais honesto?

0	Homens	<input type="checkbox"/>
1	Igualmente	<input type="checkbox"/>
2	Mulheres	<input type="checkbox"/>

Abaixo estão algumas afirmações sobre Polícia Militar do Paraná (PMPR). Indique em que medida você discorda ou concorda com cada uma delas. *Leia e assinale uma alternativa.*

	Discorda totalmente	Discorda	Concorda	Concorda totalmente	Não sabe
P18. De modo geral, os homens são melhores policiais do que as mulheres.					
P19. A mulher não combina com o mundo da polícia.					
P20. Por causa de suas responsabilidades familiares as mulheres não tem tempo para se dedicar à polícia.					
P21. Poucas mulheres tem qualidades necessária para ocupar um cargo na polícia.					
P22. A força física e a coragem são qualidades fundamentais para o desempenho da atividade policial.					
P23. A abordagem policial para ser eficaz exige do policial coragem e força física.					
P24. Dirigir uma viatura PM exige habilidades específicas como destreza e controle emocional.					
P25. Para atender vítimas de crimes					

exige-se habilidades como compreensão, sensibilidade e empatia.					
P26. Policiais que atuam na atividade operacional estão mais passivos de se envolverem em casos de violência policial e corrupção.					
P27. Considerando a natureza da atividade PM o número de vagas para o ingresso na Instituição deve ser maior para o público masculino.					
P28. A mulher tem um melhor desempenho no serviço administrativo por ser mais organizada e detalhista que o homem.					
P29. O homem tem um melhor desempenho no serviço operacional por ser mais forte e corajoso que a mulher.					
P30. Considerando que você trabalhe ou trabalhasse na atividade administrativa, é preferível trabalhar com policiais femininas.					
P31. Considerando que você trabalhe ou trabalhasse na atividade operacional, é preferível trabalhar com policiais masculinos.					
P32. É preferível estar sob o comando de um policial militar masculino.					
P33. É preferível comandar policiais militares masculinos.					
P34. O efetivo que trabalha na atividade operacional deveria ganhar mais do que os que trabalham na atividade administrativa.					
P35. O policial masculino lida melhor com ocorrências de risco.					
P36. A policial feminina lida melhor com ocorrências de cuidado e assistência.					
P37. As regras para promoção na PMPR são justas e satisfatórias entre homens e mulheres.					
P38. As regras para promoção na PMPR levam em consideração as condições e experiências dos policiais independente do sexo de ambos.					

Usando esse cartão, diga em que medida as situações listadas abaixo podem ser aceitáveis, justificáveis para você, não podem ser aceitáveis ou justificáveis ou

alguma opinião entre essas duas. Na escala de 1 a 10, 1 significa “nunca se justifica” e 10 significa “sempre se justifica”. *Leia e assinale uma alternativa para cada item.*

	Nunca é aceitável ou justificável					Sempre é aceitável ou justificável				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
P39. A criação de unidades policiais exclusivas de Polícia Feminina	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
P40. A presença homossexual na Instituição.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
P41. Relacionamento afetivo entre policiais, sendo superior homem e subordinado mulher.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
P42. Relacionamento afetivo entre policiais, sendo ambos (homem e mulher) do mesmo grau hierárquico.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
P43. Relacionamento afetivo entre policiais, sendo o superior mulher e o subordinado homem.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
P44. Relacionamento homoafetivo entre policiais, independente do grau hierárquico.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
P45. A mulher policial ser destinada para atividades na Corporação semelhantes às do lar.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
P46. Homens devem ganhar mais pelo maior risco a que se expõe na atividade policial.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
P47. As mulheres policiais se aposentarem antes que os homens policiais, como ocorre na iniciativa privada.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

P48. Considerando sua experiência na PMPR, bem como sua expectativa para o futuro profissional, responda as questões abaixo levando em consideração a situação profissional há dez anos, hoje e daqui a dez anos:

	Péssima	Ruim	Regular	Boa	Ótima	Excelente
Há dez anos						
Hoje						
Daqui a dez anos						