

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
Programa de Pós-Graduação - Conhecimento e Inclusão Social em Educação

Bárbara Aragão Teodoro Silva

NA *LIDA* DO POLICIAL CIVIL:
Estudo sobre as estratégias de formação continuada de policiais civis para o
atendimento aos grupos vulneráveis

Belo Horizonte

2014

Bárbara Aragão Teodoro Silva

NA *LIDA* DO POLICIAL CIVIL:

Estudo sobre as estratégias de formação continuada de policiais civis para o atendimento aos grupos vulneráveis

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado do Programa de Pós-Graduação: Conhecimento e Inclusão Social em Educação da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Educação.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Adla Betsaida Martins Teixeira

Belo Horizonte

2014

S586n
T

Silva, Bárbara Aragão Teodoro, 1986-
Na lida do policial civil : estudo sobre as estratégias de formação continuada de policiais civis para o atendimento aos grupos vulneráveis / Bárbara Aragão Teodoro Silva. - Belo Horizonte, 2015.
165 f., enc., il.

Dissertação - (Mestrado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Educação.
Orientadora: Adla Betsaida Martins Teixeira.
Bibliografia: f. 140-153.
Anexos: f. 154-165.

1. Educação -- Teses. 2. Formação profissional -- Teses. 3. Policiais -- Formação profissional -- Teses. 4. Crime contra as mulheres -- Teses. 5. Violência conjugal -- Teses. 6. Violência familiar -- Teses. 7. Minas Gerais -- Polícia Civil -- Teses.

I. Título. II. Teixeira, Adla Betsaida Martins. III. Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Educação.

CDD- 373.246

Catálogo da Fonte : Biblioteca da FaE/UFMG

À minha avó Maria Emygdia da Costa,
suas sete filhas
e a todas as mulheres da minha vida.
Sororidade sempre.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus, por ter sido fonte de amparo e força e por permitir que seres sábios e generosos cruzassem meu caminho, em auxílio nas minhas escolhas e sonhos. Foram anjos, espíritos bons e especiais, que conheci nesta vida e que serão sempre bem quistos e recordados com afeição...

Com todo amor e respeito, agradeço aos meus pais, Antônio e Cristina, por me prepararem para a vida, pelo apoio e amor incondicionais, pela presença e incentivo aos estudos. E, da mesma forma, agradeço ao meu irmão, Felipe, pelos abraços, pela compreensão, afeto e por toda força que somente os laços fraternos podem proporcionar. Agradeço a todos meus familiares, que acompanharam esse momento e tiveram paciência em conviver com minhas ausências. Em especial, agradeço à tia Adriana, por acreditar nos meus sonhos e apoiar minhas escolhas desde a graduação.

Ao Leandro Pedreiro, que me conheceu em meio às turbulências e acompanhou todo processo com amor, companheirismo e paciência, e ainda contribuiu, de maneira tão generosa, na revisão do texto desta dissertação.

Aos meus amigos/irmãos, Tiago Jorge e Beatriz Falcão, pelo apoio emocional e técnico e, principalmente, pelas valorosas contribuições e disponibilidade infinita, que auxiliaram tanto no desenvolvimento e conclusão da pesquisa.

Aos melhores amigos, pelo carinho, apoio e incentivo, em especial Ingrid Campos, Priscila Rezende, Gisele Pimentel, Bárbara Faria, Paula Kelly e Quitéria Costa.

Ao Delegado Marcos Vignolo Alves agradeço pelo reconhecimento profissional, compreensão, apoio e, acima de tudo, pela amizade.

Aos meus amigos policiais, profissionais exemplares que conheci nesta jornada e que tanto me inspiraram. Em especial, a todos meus eternos amigos da 2ª Delegacia de Polícia Civil/Leste e aos novos amigos da Delegacia Especializada de Investigação a Furto e Roubo de Veículos Automotores/DETRAN.

Agradeço aos policiais da Delegacia Especializada de Atendimento à Mulher, pelas valorosas contribuições e disponibilidade.

Aos membros da ACADEPOL, especialmente à investigadora Patrícia Luíza Costa, pelo exemplo de dedicação à Polícia Civil de Minas Gerais, apoio e disponibilidade aos colegas estudantes.

Agradeço à Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais e aos membros deste programa de Pós-graduação, bem como aos componentes da banca, pela disponibilidade e colaboração.

Especialmente, agradeço à minha orientadora, Dr^a. Adla Betsaida Martins Teixeira, pelo comprometimento com este projeto. Foram valiosos os ensinamentos proporcionados. Sou grata pela compreensão, pelo compromisso, dedicação e, acima de tudo, pelo exemplo de profissionalismo e de mulher que pude aprender nesse breve tempo de convívio.

Enfim, agradeço a todos que, de alguma forma, contribuíram para que este trabalho pudesse ser concluído. Vocês sempre serão lembrados com muita afeição e reconhecimento.

“Não sei de ofício mais nobilitante.
Não sei, por outro lado, de tarefa mais ingrata.
Não sei de mister mais elevado.
Não sei, também, de labor mais incompreendido.
Não sei de labuta que exija maiores sacrifícios.
Não sei, ao revés, de lida tão mal recompensada.”

Delegado Antônio Matos
Salvador, 18 de janeiro de 1960.
(BAHIA, 2012).

RESUMO

Este trabalho teve como objetivo discutir as estratégias de aprendizado, em cursos de formação e aperfeiçoamento, mobilizadas pelos policiais civis do Estado de Minas Gerais (Polícia Civil de Minas Gerais – PCMG), após a inserção profissional na instituição, especificamente na Delegacia Especializada de Atendimento à Mulher (DEAM). Buscou-se identificar, nas perspectivas dos sujeitos, os aspectos condicionantes – motivações e estratégias – que influenciavam as escolhas relativas ao aperfeiçoamento profissional e manutenção dos estudos. Para tanto, foram consideradas as relações entre os aspectos micropolíticos da organização policial e as determinações macro, advindas do contexto histórico de formulação de políticas públicas. Metodologicamente, o estudo foi desenvolvido em um enfoque qualitativo, sendo a coleta de dados dividida em três momentos: levantamento de dados institucionais referentes aos cursos de formação continuada; aplicação de questionários aos policiais civis lotados na DEAM; realização de entrevistas com policiais dessa mesma unidade. Os dados foram tratados por meio de softwares e posteriormente foram triangulados, permitindo a compreensão do contexto investigado e uma possível replicação do estudo em realidades de outras delegacias. Os resultados apontaram as organizações policiais como espaços diferenciados por sua micropolítica, no qual o conflito e os processos de maximização de poderes e interesses possuem papel fundamental na constituição de perfis profissionais e, conseqüentemente, no processo de formação continuada dos agentes de segurança. Também foram identificadas influências das relações de gênero na estruturação das hierarquias institucionais e profissionais, bem como no trato e na valoração dos crimes contra a mulher. Ademais, foram ressaltados aspectos referentes às angústias e precariedades institucionais, apontando a necessidade de repensar os modelos educativos e de valorização profissional ofertados pela instituição e do posicionamento do feminino diante de modelos patriarcais de atuação.

Palavras-chave: Formação continuada. Polícia Civil. Violência contra a mulher. Micropolítica. Gênero.

ABSTRACT

The following study aims to discuss the learning strategies of education and improvement courses of Civil Police of Minas Gerais State (Polícia Civil de Minas Gerais – PCMG) after the insertion into the professional institution, specifically in the Women’s Police Station (Delegacia Especializada de Atendimento à Mulher – DEAM). It aims to identify, from the perspective of the subjects, the conditioning aspects - motivations and strategies - that influence the choices in professional development and education maintenance. For this, it was considered the relationship between the micropolitical aspects of police organization and the macrostructural determinations, result of historical context of public policy formulations. Methodologically, the study was developed with a qualitative approach, with the data acquisition divided in three moments: survey of institutional data related to continuing education courses; a questionnaire application to civil police officers of DEAM; individual interview with officers of that police unit. The data were processed by softwares and then they were triangulated, allowing the understanding of the investigated context and a possible replication of the study in other police stations realities. The results showed the police organizations as places differentiated by their micropolitics, in which the conflict and processes to maximize power and interests have the key role in making professional profile and, consequently, in police officers continuing education. Also, the influences of gender relations in the structuring of institutional and professional hierarchies were identified, as well as in dealing and valuation of crimes against women. Furthermore, were highlighted aspects concerning anguish and institutional precariousness, pointing to the need of rethinking the educational models and professional valorization offered by the institution and the positioning of the feminine before patriarchal models of procedures.

Keywords: Continuing Education. Civil Police. Violence Against Women. Micropolitics. Gender.

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 – Tirinha de Franziska Becker	49
--	----

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 – Distribuição dos respondentes por faixa etária	78
GRÁFICO 2 – Distribuição dos respondentes por nível de escolarização dos pais.....	79
GRÁFICO 3 – Distribuição dos respondentes cor/condição racial.....	80
GRÁFICO 4 – Distribuição dos respondentes por práticas religiosas	81
GRÁFICO 5 – Distribuição dos respondentes por número de filhos	82
GRÁFICO 6 – Distribuição dos respondentes por tipo de imóvel em que residem.....	83
GRÁFICO 7 – Distribuição dos respondentes por meios de locomoção para o trabalho	83
GRÁFICO 8 – Distribuição dos respondentes por renda salarial bruta	84
GRÁFICO 9 – Distribuição dos respondentes por renda familiar bruta	85
GRÁFICO 10 – Distribuição dos respondentes por carreira.....	87
GRÁFICO 11 – Distribuição dos respondentes por nível na carreira	87
GRÁFICO 12 – Distribuição dos respondentes por tempo de trabalho na DEAM.....	88
GRÁFICO 13 – Distribuição dos respondentes por motivos em trabalhar na DEAM.....	90
GRÁFICO 14 – Distribuição dos respondentes por pretensão em continuar na carreira policial	91
GRÁFICO 15 – Distribuição dos respondentes por nível de escolaridade	92
GRÁFICO 16 – Distribuição dos respondentes por curso de graduação	93
GRÁFICO 17 – Distribuição dos respondentes por permissão para se ausentarem mais cedo para estudar.....	94
GRÁFICO 18 – Distribuição dos respondentes por possibilidade de utilização do tempo de trabalho para os estudos.....	95
GRÁFICO 19 – Distribuição dos respondentes por frequência aos cursos de aperfeiçoamento/chefia policial.....	96
GRÁFICO 20 – Distribuição dos respondentes por avaliação dos cursos da ACADEPOL	97
GRÁFICO 21 – Distribuição dos respondentes por avaliação dos cursos da SENASP.....	97
GRÁFICO 22 – Distribuição dos respondentes por motivação para participação em cursos da rede SENASP e/ou ACADEPOL	98
GRÁFICO 23 – Distribuição dos respondentes por participação em cursos de Direitos Humanos.....	99
GRÁFICO 24 – Distribuição dos respondentes em relação à participação em cursos sobre Atendimento a Mulheres Vítimas de Violência	100

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – Distribuição dos respondentes por sexo.....	78
TABELA 2 – Distribuição dos respondentes por estado civil	81
TABELA 3 – Distribuição dos respondentes por existência de parentes policiais	89
TABELA 4 – Distribuição dos respondentes por classificação do relacionamento com os colegas de trabalho	90
TABELA 5 – Distribuição dos respondentes por classificação do relacionamento com os superiores hierárquicos	91
TABELA 6 – Distribuição dos respondentes por frequência a cursos superiores	93
TABELA 7 – Perfil geral dos entrevistados	102

LISTA DE SIGLAS

ACADEPOL/MG – Academia de Polícia Civil de Minas Gerais
ABEP – Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa
CEAS – Conselhos Estaduais da Assistência Social
CEBELA – Centro Brasileiro de Estudos Latino-Americanos
CECF – Conselho Estadual da Condição Feminina
CEDAW – Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women
CEDCA – Conselho Estadual dos Direitos da Criança e do Adolescente
CEFET/MINAS – Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais
CEM – Conselho Estadual da Mulher
CERNA – Centro Risoleta Neves de Atendimento à Mulher
CIDH – Comissão Interamericana de Direitos Humanos
CIM – Centro Integrado de Atendimento à Mulher
COEP – Comitê de Ética em Pesquisa
COJE – Centro de Orientação Jurídica e Encaminhamento à Mulher
DDM – Delegacia da Mulher
DEAM – Delegacia Especializada de Atendimento à Mulher
DEMA – Divisão Especializada de Proteção ao Meio Ambiente
DEMID – Divisão Especializada de Atendimento à Mulher, ao Idoso e ao Portador de Deficiência
DEPM – Delegacia Especializada de Plantão de Atendimento à Mulher
DIOPF – Departamento de Investigação Orientação e Proteção à Família
DOPCAD – Divisão Especializada de Orientação e Proteção à Criança e ao Adolescente
DUDH – Declaração Universal dos Direitos Humanos
EaD – Educação a distância
FaE – Faculdade de Educação
FHC – Fernando Henrique Cardoso
FLACSO – Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais
GAE – Grupo Anti Estupro
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
JECRIM – Juizado Especial Criminal
LGBT – Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais

LMP – Lei Maria da Penha
MCN – Matriz Curricular Nacional
MDB – Movimento Democrático Brasileiro
MJ – Ministério da Justiça
MST – Movimento dos Trabalhados Sem Terra
NAC LGBT – Núcleo de Atendimento e Cidadania à População de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais
NAVCRADI – Núcleo de Atendimento a Vítimas de Crimes Raciais e de Intolerância
OMS – Organização Mundial da Saúde
ONU – Organização das Nações Unidas
PCMG – Polícia Civil do Estado de Minas Gerais
PEP – Programa de Estruturação Pedagógica
PIDCP – Pacto Internacional sobre os Direitos Cíveis e Políticos
PIDESC – Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais
PMMG – Polícia Militar do Estado de Minas Gerais
PMDB – Partido do Movimento Democrático do Brasil
PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PNDH – Programa Nacional de Direitos Humanos
PRONASCI – Programa Nacional de Segurança Pública com Cidadania
SENASP – Secretaria Nacional de Segurança Pública
SPM – Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres
TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TCO – Termo Circunstanciado de Ocorrência
TJMG – Tribunal de Justiça de Minas Gerais
UFMG – Universidade Federal de Minas Gerais

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	15
1.1 A construção do objeto de pesquisa: influências e motivações	16
2 HISTÓRICO DA CONSTRUÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS E OS REFLEXOS NA LIDA POLICIAL	24
2.1 Direitos humanos e atividade policial: convergências e divergências	25
2.2 Formação continuada do policial: estratégias dentro das delegacias	35
3 PROBLEMATIZANDO A VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER: DAS LUTAS FEMINISTAS À FORMAÇÃO POLICIAL	43
3.1 A expressão da primazia masculina nos casos de violência contra a mulher	43
3.2 Histórico de formulação das políticas públicas de atendimento às mulheres vítimas de violência: avanços e desafios	48
4 PERCURSO METODOLÓGICO	62
4.1 Levantamento de dados oficiais sobre os cursos de formação continuada na ACADEPOL	65
4.2 Aplicação dos questionários junto aos policiais civis lotados na DEAM	66
4.3 Entrevistas com os policiais civis lotados na DEAM	69
5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	72
5.1 As atribuições e atividades da Academia de Polícia Civil de Minas Gerais	72
5.2 Caracterização do grupo estudado	77
<i>5.2.1 Conhecendo o quadro geral dos participantes</i>	<i>77</i>
<i>5.2.2 Informações sobre a carreira e atribuições profissionais</i>	<i>86</i>
<i>5.2.3 Informações sobre a formação escolar e aperfeiçoamento profissional</i>	<i>92</i>
5.3 Compreendendo as motivações e estratégias no contexto micropolítico: dados qualitativos	101
<i>5.3.1 Motivações em manterem-se em constante aperfeiçoamento profissional</i>	<i>103</i>
<i>5.3.2 Estratégias assumidas para manterem-se aperfeiçoando profissionalmente</i>	<i>125</i>
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	134
REFERÊNCIAS	140

ANEXO A – Rede de atendimento à mulher vítima de violência	154
ANEXO B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	156
ANEXO C – Carta de apresentação	158
ANEXO D – Questionário.....	159
ANEXO E – Roteiro de entrevistas.....	164

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo visou identificar e analisar as estratégias de formação continuada mobilizadas pelos policiais civis, na busca por conhecimentos que os auxiliem no atendimento destinado aos grupos vulneráveis, em específico às vítimas de violência contra a mulher. Neste sentido, pretendeu-se compreender como esses policiais se articulavam em prol do aperfeiçoamento profissional e se preparavam para atuar frente aos desafios apresentados no exercício de suas funções.

A discussão perpassou pelo entendimento dos policiais como sujeitos sócio-historicamente contextualizados, ou seja, buscou-se compreendê-los, assim como suas práticas, através do seu caráter humano, percebendo-os como sujeitos responsivos às angústias das vítimas e dos infratores. Portanto, o foco deste trabalho não se ateve estritamente no sentido simples da adequação desses sujeitos aos horários de trabalho e frequência de cursos de aperfeiçoamento e capacitação, mas sim aos aspectos institucionais que atuam na construção de perfis profissionais, motivando-os ou extirpando-os em seu contexto de trabalho.

Tais questões foram analisadas sob os aspectos das teorias das micropolíticas institucionais, que revelam o conflito como um dos mecanismos ordenadores da organização, sendo ressaltada a sua atuação na formação dos perfis profissionais destes policiais e conseqüentemente nas suas ascensões e ações destinadas à busca pelo aperfeiçoamento profissional. Não obstante, não foram desconsiderados os aspectos macrossociais que determinam o funcionamento da organização policial advindos das regras formais da instituição. Além disto, considerou-se o processo de redemocratização do país, a instituição das normas internacionais de garantia dos direitos humanos e as políticas de segurança pública e de proteção aos grupos vulneráveis, em específico das mulheres, que atuaram na reformulação dos atuais modelos policiais e que ressaltaram questionamentos pertinentes ao lugar do feminino na hierarquização institucional, ou seja, na ascensão profissional, distribuição de tarefas e valoração das delegacias pelo serviço prestado.

A pesquisa foi desenvolvida entre os anos de 2012 e 2014, iniciando-se com a realização de visitas ao campo de investigação nas dependências da Delegacia Especializada de Atendimento à Mulher (DEAM), situada em Belo Horizonte – MG. Nesse período, foi realizada a aplicação dos questionários e entrevistas semiestruturadas aos profissionais lotados nessa unidade. Concomitantemente, objetivando contextualizar melhor as condições de formação ofertadas aos sujeitos da pesquisa, também foram realizadas visitas à Academia

de Polícia Civil de Minas Gerais (ACADEPOL).

1.1 A construção do objeto de pesquisa: influências e motivações

O interesse em pesquisar este tema surgiu durante os percursos de minha formação acadêmica em Pedagogia na Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais (FaE/UFMG) e atuação profissional como investigadora na Polícia Civil do Estado de Minas Gerais (PCMG). No ano de 2005, iniciei minha graduação no curso de Pedagogia e, logo no ano seguinte, em meados do ano de 2006, prestei concurso público para o cargo de Agente de Polícia.¹ Foram experiências que ocorreram quase concomitantes e que evidenciaram a proximidade e as possibilidades em atuar em ambos os campos de conhecimento – Segurança Pública e Educação.

O ingresso na carreira policial implicou em realizar o Curso de Formação Policial na ACADEPOL, com duração aproximada de cinco meses, somando o total de 870 horas/aula e, conseqüentemente, a mudança em meu turno de estudos, da manhã para a noite. Após a conclusão do curso, em 2007, ocorreu minha primeira lotação em uma delegacia distrital, localizada na região metropolitana de Belo Horizonte. No fim da graduação, tive a possibilidade de ser transferida para uma delegacia distrital do município de Belo Horizonte, sendo, posteriormente, designada para uma delegacia especializada, neste mesmo município.

No entanto, não posso deixar de ressaltar que a escolha desta profissão não ocorreu aleatoriamente. Ao contrário de alguns jovens que ingressam na Polícia sem qualquer referência anterior, tive a oportunidade de frequentar ambientes policiais desde a infância. Subsidiada por minha família, que possui diversos policiais – pai, irmão, avô, tios, primos –, habituei-me com as realidades da profissão, antes mesmo de iniciar minhas atividades. Dessa maneira, através do ambiente familiar, pude ter contato com diferentes perspectivas e compreensões sobre a atuação e a conduta policial que, em certa medida, me prepararam para a realidade que estava por vir.²

As experiências proporcionadas no desenvolvimento de minhas atividades profissionais nas delegacias em que trabalhei, somadas às experiências familiares já descritas, não somente corroboravam os temas debatidos nas aulas da graduação, mas também

¹ Hoje a carreira é denominada Investigador de Polícia, conforme Lei Complementar nº 113, de 29 de junho de 2010. (MINAS GERAIS, 2010).

² No entanto, acredito que o maior influxo ocorreu através de meu pai, também investigador de polícia, o qual se aposentou em 2007. Seguindo esta trajetória, em 2010, meu irmão ingressou na Polícia Civil como Investigador de Polícia, ajudando a compor esse contexto familiar, que é fonte de apoio e conhecimento.

direcionaram meu interesse para as temáticas relacionadas aos direitos humanos e à formação policial, uma vez que, nesses contextos, pude presenciar conflitos e dificuldades – falta de preparo, preconceitos, etc. – apresentados por alguns policiais ao lidarem com situações que envolviam o atendimento à comunidade, principalmente quando se tratavam de sujeitos pertencentes aos grupos vulneráveis. Foi possível ainda perceber que, somadas a essas dificuldades, havia os dilemas pessoais dos próprios profissionais, que ressaltavam sentimentos negativos de injustiça e falta de reconhecimento do trabalho executado.

Mediante tais angústias, emergiram questionamentos sobre os processos educativos que ocorrem após a formação do policial civil na academia de polícia, especificamente no exercício das funções, enfim, na *lida*³ policial nas delegacias. Questionamentos que, inevitavelmente, buscavam compreender a eficiência dos conhecimentos construídos nessa *lida* do trabalho policial, ou seja, sobre o aprendizado que ocorre por meio das interações e conflitos entre os sujeitos inseridos em uma organização de trabalho e, ainda, como esses conhecimentos se distendiam em uma construção de um saber característico da profissão e se transformavam em uma cultura típica desse grupo.

Ao analisar a atividade docente, Tardif (2007, p. 11) ressalta que esse “saber” não deve ser tratado “como uma categoria autônoma e separada das outras realidades sociais, organizacionais e humanas”. Nesse aspecto, semelhantemente, essa percepção também pode ser aplicada à realidade policial:

No âmbito dos ofícios e das profissões, não creio que se possa falar do saber sem relacioná-lo com os condicionantes e com o contexto do trabalho: o saber é sempre o saber de alguém que trabalha alguma coisa no intuito de realizar um objetivo qualquer. Além disso o saber não é uma coisa que flutua no espaço: o saber dos professores é o *saber deles* e está relacionado com a pessoa e a identidade deles, com sua experiência de vida e com sua história profissional, com suas relações com os alunos em sala de aula e com os outros atores escolares na escola, etc. (TARDIF, 2007, p. 11).

Nesse mesmo sentido, Teixeira (1998) analisa que são nas micropolíticas das organizações que os indivíduos são transformados, afetados e também se fazem conhecedores de novas formas do agir, de um *estar* profissional, afetando inclusive o aspecto particular, o pessoal. Para a autora, toda organização tem suas relações de poder (oficiais ou não), que tanto podem abortar e consumir o progresso profissional de indivíduos quanto pode promovê-lo em qualidade. Essas são pressões que os indivíduos vivenciam em qualquer organização, sendo assim, os policiais e a instituição policial, como um todo, também vivenciam esse

³ “Lida: s.f. Azáfama; faina; trabalho; atividade.” (BUENO, 2007, p. 171).

fenômeno.

Diante de tal conjuntura, parece inevitável buscar compreender o grau de mobilização e estratégias dos sujeitos para o aprimoramento profissional ou para a continuidade de sua formação acadêmica. Tudo isso sem perder de vista o contexto em que se encontram.

Nesse aspecto, os estudos da área da micropolítica das organizações escolares apresentaram-se úteis para a compreensão da formação dos perfis profissionais, que se caracterizam pelo aprendizado constante, pela ação intensa de interações entre sujeitos, com seus valores, seus poderes, suas qualificações, ou seja, pelas condições materiais e simbólicas internas existentes em cada organização.

Como já apontado, comparados aos estudos sobre organizações escolares, as organizações policiais também vivenciam suas micropolíticas com seus processos de maximização de poderes e interesses, socializadores, profissionalizantes. (TEIXEIRA, 1998, 2010; BALL, 1987; ACKER, 1994). As organizações, também as policiais, exercem processos socializadores intensos formando desejos, “gostos e desgostos”, por vezes contribuindo, incentivando, noutras sabotando e mesmo abortando (desde degradação, descrença e até evasão) o desenvolvimento de seus profissionais. (TEIXEIRA, 1998, 2010).

Todavia, qualquer organização coabita com as determinações macro, sofrendo maior ou menor controle de ordenações gerais, tais como a influência das políticas públicas que favorecem e incentivam a formação continuada do profissional (oferta de cursos, progressão na carreira e salarial). Dessa forma, apesar de não ser o foco do estudo, não desconsideramos o histórico do desenvolvimento das políticas de segurança pública e as influências dessas no regimento atual da instituição e na formação de seus agentes. Não obstante, diante da escolha da Delegacia Especializada de Atendimento à Mulher para o desenvolvimento da pesquisa, foi necessário apresentar reflexões sobre as violências de gênero e a formulação das políticas públicas destinadas à prevenção da violência contra a mulher; bem como se vislumbrou o desdobramento dessas questões na mobilização dos policiais, no que se refere à formação direcionada a temas que envolvem os direitos humanos e o atendimento às mulheres vítimas de violência.

No caso da Polícia Civil, objetivamente, as determinações macro, em termos oficiais, correspondem às políticas de Segurança Pública, e ainda as legislações federais e estatais, as políticas de Estado e as normas internacionais de Direitos Humanos. Particularmente, destaca-se aqui o Plano Nacional de Segurança Pública, elaborado durante o mandato do ex-presidente Fernando Henrique Cardoso (FHC) e desenvolvido nos subsequentes mandatos do ex-presidente Luiz Inácio Lula da Silva (Lula). Destaca-se, ainda, a promulgação da Lei nº

11.530, de 24 de outubro de 2007, a qual institui o Programa Nacional de Segurança Pública com Cidadania (PRONASCI) e dá outras providências. (BRASIL, 2007).⁴

No Brasil, vale à pena lembrar que é somente a partir de 2000 que se organiza, ao nível do estado, uma representação sistemática e substantiva sobre segurança pública resultando no primeiro Plano Nacional de Segurança Pública – PNSP, seguido de dois outros planos: o Plano de Segurança Pública para o Brasil (2003) e o Plano Nacional de Segurança Pública com Cidadania – PRONASCI (2007). (PONCIONI, 2013, p. 49).

Especificamente sobre a formação policial, destaca-se a apresentação da *Matriz Curricular Nacional: para ações formativas dos profissionais da área de Segurança Pública*. (BRASIL, 2008). Esse documento, apresentado em sua primeira versão em 2003 e reformulado em 2008, foi desenvolvido sob a supervisão do Ministério da Justiça, através da Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP), no intuito de ser⁵

um referencial teórico-metodológico para orientar as Ações Formativas dos Profissionais da Área de Segurança Pública – Polícia Militar, Polícia Civil e Bombeiros Militares – independentemente da instituição, nível ou modalidade de ensino que se espera atender. Seus eixos articuladores e áreas temáticas norteiam, hoje, os mais diversos programas e projetos executados pela Secretaria Nacional de Segurança Pública – SENASP. (BRASIL, 2008).

Em consonância com as orientações da Matriz Curricular Nacional, a SENASP tem promovido diversos cursos de formação com o intuito de viabilizar a formação continuada dos agentes de segurança. Tais cursos abordam conteúdos técnicos, jurídicos e teóricos sobre a ação do agente de segurança pública, apresentando-se na modalidade de educação a distância (EaD) e presencial. Alguns desses cursos oferecem conteúdo específico, direcionados para a preparação dos profissionais no atendimento aos grupos vulneráveis. São eles: *Atuação Policial Frente aos Grupos Vulneráveis; Atendimento as Mulheres em Situação de Violência; Segurança Pública sem Homofobia*, dentre outros.

De acordo com o material divulgado por meio do *Curso de Atuação Policial Frente aos Grupos Vulneráveis*, ofertado na modalidade EaD, são considerados grupos vulneráveis aqueles que devido a “questões ligadas ao gênero, idade, condição social, deficiência e orientação sexual, se tornam mais suscetíveis à violação de seus direitos”. (BRASIL, 2009, p.

⁴ Reiterando o Plano Nacional de Segurança Pública do 1º mandato do presidente Lula, “em 20 de agosto de 2007, o governo federal lançou o Programa Nacional de Segurança Pública com Cidadania (PRONASCI), pela Medida Provisória 384, comprometendo-se a investir R\$ 6,707 bilhões, até o fim de 2012, em um conjunto de 94 ações, que envolverão dezenove ministérios, em intervenções articuladas com estados e municípios.” (SOARES, 2007, p. 91).

⁵ Instituída pelo Decreto nº 2.315, de 4 de setembro de 1997. (BRASIL, 1997).

9). Ainda, de acordo com o referido material, mulheres, crianças e adolescentes, idosos, homossexuais e pessoas com deficiência física ou sofrimento mental compõem os principais grupos (p. 53). Sendo assim, os agentes de segurança pública são demandados a obter uma formação capaz de nortear suas ações, tornando-os mais capacitados “para lidar com pessoas sem discriminá-las, garantindo seus direitos e resolvendo conflitos de forma serena e igualitária”. (BRASIL, 2009, p. 5).

No entanto, a demanda por uma postura mais assertiva dos policiais perante esses grupos não ocorreu de maneira ocasional. Ela reflete o histórico das lutas engajadas pelos movimentos sociais e como essas lutas contribuíram para elaboração das políticas públicas direcionadas ao atendimento dos grupos vulneráveis, assim como referenciam os autores Bem (2006), Mendonça (2007) e Scherer-Warren (2006).

Após a formulação e institucionalização da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, prosseguida pela aprovação da Constituição Federal de 1988, foram desenvolvidos diversos aparatos legais destinados à proteção desses grupos. Dentre esses, o *Estatuto da Criança e do Adolescente*, a *Lei nº 8.069/90* (BRASIL, 1990); o *Estatuto do Idoso*, a *Lei nº 10.741/03* (BRASIL, 2013); a *Lei Maria da Penha*, a *Lei nº 11.340/06* (BRASIL, 2006), dentre outros, os quais vislumbraram, de maneira mais concreta, a abertura política e maior representatividade dos grupos vulneráveis na busca pela garantia de seus direitos. A prevenção às violências aparece nesse contexto como um dos principais fatores para a estruturação desses movimentos sociais e, conseqüentemente, para a formulação de políticas públicas, assim como afirmam Ramos & Carrara:

De fato, o tema da violência foi estruturante para a constituição de outras matrizes de identidades coletivas no Brasil, como ocorreu com o movimento de mulheres no final dos anos 1970, que elegeu “*quem ama não mata*” como uma de suas bandeiras e definiu a criação das Delegacias Especializadas de Atendimento à Mulher como uma de suas primeiras demandas. Processo semelhante ocorreu com o movimento negro, que estabeleceu o racismo e sua criminalização como a principal trincheira de luta nos anos 1980 e 90. Nos três casos, as “violências específicas” – violência de gênero, racismo e homofobia – aparecem como âncoras a partir das quais outras reivindicações se estruturam e, sobretudo se legitimam. (2006, p. 186).

O contexto mencionado influenciou na organização das Polícias Civis, sendo que, a partir do ano de 1985, diversas delegacias especializadas no atendimento à mulher vítima de violência foram criadas. (SILVA, 2012; PASINATO; SANTOS, 2008). No âmbito da PCMG, foram inauguradas as Delegacias de Atendimento Especializado, atualmente integrantes do

Departamento de Investigação, Orientação e Proteção à Família – DIOPF.⁶ Essas unidades destinam-se ao acolhimento dos casos que envolvem crianças/adolescentes, mulheres, idosos e portadores de deficiência, etc. Em constante ampliação do atendimento, no ano de 2011, nas dependências da DEAM, passou a funcionar o Núcleo de Atendimento e Cidadania à População LGBT (NAC LGBT), que apesar de não ser efetivamente uma delegacia, atua no acolhimento e orientação das vítimas de homofobia (travestis, transexuais, lésbicas, gays e bissexuais). E, em 2013, foi lançado o Núcleo de Atendimento a Vítimas de Crimes Raciais e de Intolerância (NAVCRADI).

Contudo, a questão não pode se resumir à criação das unidades. A efetivação dessas delegacias, como referência de atendimento, também está relacionada à forma como se estruturam e à qualidade do serviço que prestam à comunidade, sendo que essa qualidade, em grande parte, depende de investimento na formação inicial e continuada dos profissionais que nelas estão lotados e, sobretudo, de um sistema mais elaborado de formulação e avaliação desses cursos, cuja preocupação não vise somente os conteúdos ministrados, mas também uma formação mais ampla do profissional. Nesse sentido, acredita-se que:

Não se podem limitar as discussões sobre formação policial apenas ao campo técnico-profissional. É preciso alçar voos no sentido da totalidade do profissional enquanto ser, considerando as múltiplas competências exigidas para sua atuação na atualidade. (PEREIRA; POLICARPO JUNIOR, 2012, p. 75).

Não obstante a essa formação ampla dos policiais, um dos pontos fundamentais para a qualificação do trabalho do policial perante a sociedade está na “garantia da formação continuada de policiais (pertencentes a todos os níveis hierárquicos), bem como da equipe técnica especializada que atua em ensino, treinamento e supervisão profissional de policiais”. (PONCIONI, 2007, p. 28). Porém, assim como ressalta a autora, o que se pode observar, em um quadro geral dos cursos de formação dos policiais do país, é certa fragilidade quanto à qualidade e abrangência, tanto dos que são ofertados pelas Academias de Polícia Civil, quanto pela Polícia Militar. (PONCIONI, 2013). No geral, verifica-se que:

com relação à formação e aperfeiçoamento profissional de policiais, a efetivação do conjunto de diretrizes e ações necessárias para conduzir mudanças que induzam a um “novo paradigma” na formação profissional de policiais brasileiros, vem sendo limitada por alguns impasses a despeito dos esforços envidados pela SENASP. Persiste na área da chamada “educação policial” fragilidades no que diz respeito às

⁶ Fazem parte da DIOPF: Divisão Especializada de Orientação e Proteção à Criança e ao Adolescente – DOPCAD; Divisão Especializada de Atendimento à Mulher, ao Idoso e ao Portador de Deficiência – DEMID; A Divisão Especializada de Proteção ao Meio Ambiente – DEMA. (MINAS GERAIS, 2010).

ferramentas necessárias – humanas e materiais – para articular as reformulações propostas para a capacitação e aprimoramento dos recursos humanos da polícia. (PONCIONI, 2013, p. 52).

É também sabido que a questão se repete e se agrava quando se leva em consideração os cursos de formação continuada destinados ao aperfeiçoamento dos policiais:

Soma-se às fragilidades de preparo nos cursos de formação profissional básica em ambas as organizações a falta de regularidade para a realização dos cursos para o aperfeiçoamento profissional ao longo da carreira do policial. É importante salientar, ainda, que estes cursos não alcançam os diferentes níveis hierárquicos e também não contemplam o conjunto dos membros dentro de cada um desses níveis nas referidas corporações. (PONCIONI, 2007, p. 26).

Peca-se também no investimento em pesquisas que ajudem a subsidiar novos modelos de formação. Ao realizar um levantamento sobre as pesquisas e produções acadêmicas voltadas à compreensão da formação policial,⁷ percebeu-se que o quadro de produções, apesar de não ter se mantido estático, ainda permaneceu semelhante no período de 1997 a 2006, como apontado por Pires (2008).⁸ Essa autora, ao estudar o ensino na Academia de Polícia Civil de Goiás, verificou que as “produções acadêmicas não são expressivas em termos quantitativos, porém, são relevantes do ponto de vista da abrangência e dos conteúdos investigados”. (PIRES, 2008, p. 27). Outros autores, como Ulguim (2007, p. 12), apontam para lacuna de pesquisas existentes entre a “Polícia Civil e a sociedade, entre a filosofia e a educação do policial civil”.

Nesse sentido, mais e novos estudos no campo da segurança pública e direitos humanos se fazem fundamentais para o melhor entendimento e implementação de mudanças na instituição e na qualificação de seus profissionais, sobretudo aqueles que aprofundem sobre a formação do policial civil e sua atuação perante a sociedade. Como ressaltado por Barreto Júnior (2009, p. 17):

a questão policial e do controle social ainda suscita indagações importantes e, no plano da *práxis*, o “encontro” entre polícia e sociedade ainda é um desafio. É um desafio pedagógico, tanto no sentido da inclusão popular na agenda de construção das políticas públicas, quanto igualmente no necessário processo de autocrítica que a Polícia Civil e seus operadores carecem.

⁷ Este levantamento foi realizado nos seguintes bancos de dados: Portal CAPES <<http://www.periodicos.capes.gov.br/>>, IBCTI <<http://bdtd.ibict.br/>>, Google Acadêmico <<http://scholar.google.com.br/schhp?hl=pt-BR>>, Scielo Brasil <<http://www.scielo.br/>>.

⁸ A autora realiza um levantamento minucioso em termos numéricos das pesquisas que discutem a questão da formação policial entre os anos de 1997 e 2006, pesquisando-se os bancos de dados das seguintes instituições de pesquisas nacionais: CNPq, INESP, UNB, PUC-SP, PUC-RS, UNB, DEDALUS. Nesse processo foram identificadas 124 produções.

Entende-se assim, que a atual aproximação das instituições de segurança pública com o campo da educação e a ênfase dada às temáticas relacionadas à promoção e à garantia dos direitos humanos,⁹ no cerne da formação dos agentes de segurança pública, reforçam a pertinência e necessidade desta investigação, além de responderem também às demandas sociais recentes, expressas na aprovação da Declaração Universal dos Direitos Humanos e na Constituição Federal Brasileira de 1988, uma vez que estas imprimiram, nas instituições de segurança, a exigência de um novo modelo policial, mais consciente e mais próximo da comunidade, diferente daquele ideário construído pelas arbitrariedades ocorridas em nossa recente Ditadura Militar.

Ademais, percebe-se a necessidade de se contemplar a delegacia e o policial – apesar desse ser designado para agir como um executor da lei – como agentes educativos, já que, de fato, o trabalho policial é imerso em demandas pedagógicas, tanto no auxílio de cidadãos pouco conhecedores das leis, de seus direitos e sequer de seus deveres, quanto na sua inserção num sistema de controle que atua no ensino de regras e valores socializadores aos indivíduos. Esta característica societária, ainda não bem definida no cerne da instituição, torna o trabalho da lei e de seus agentes muito árduo, muitas vezes gerando grande tensão entre as partes e incorrendo em novas violências tanto para o policial, do policial, como contra e pelos indivíduos/cidadãos.

Nesse sentido, aponta-se a necessidade da preparação desses profissionais para as novas demandas sociais, que incluam na *lida* policial questões amplas e complexas, como as violências contra os grupos vulneráveis – definidos por gênero, raça, credo, condição social, condição geracional, etc. –, antes agrupadas como quaisquer outras violências.

Finalmente, reforça-se a relevância em se compreender o contexto laboral da Delegacia Especializada de Atendimento a Mulher, verificando ali como é instituído o contexto micropolítico de disputa de poderes e como estes atuam na elaboração de perfis instrucionais. Tentando ainda compreender como as hierarquizações de gênero podem influenciar nas dinâmicas das relações profissionais e estabelecer contextos mais ou menos favoráveis aos sujeitos, em razão de pertencerem a um grupo denominado masculino ou feminino.

⁹ “Dada a grave realidade nacional e internacional, onde o crime e a violência ameaçam, a cada dia mais, as liberdades individuais e coletivas e as instituições democráticas, é preciso que a segurança pública seja resolutamente percebida como inclusa no mais fundamental rol dos Direitos Humanos.”. (BRASIL, 2008, p. 4).

2 HISTÓRICO DA CONSTRUÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS E OS REFLEXOS NA *LIDA* POLICIAL

Definindo os conceitos macro que perpassam a formulação do nosso loco de pesquisa, para discutir a formação policial será apresentado o contexto de institucionalização dos direitos humanos, bem como suas implicações na atividade policial e, conseqüentemente, sua influência na formulação dos cursos destinados aos policiais civis. Ressalta-se que, ao discutir a formação desses profissionais, o intuito não foi se aprofundar nos conteúdos e nas relações de poder que atuam na formulação dos currículos, nem mesmo noutros temas, como os efeitos da relação professor/aluno, mas sim o de realizar uma discussão sobre os contextos formativos ofertados ao policial. Todavia, buscou-se percebê-lo como sujeito mantenedor e detentor de direitos, pertencente a um grupo institucional ao qual são direcionadas capacitações específicas, sendo esses inseridos, por vezes, em unidades que promovem e fomentam suas ascensões profissionais e acadêmicas e/ou noutras as sabota e as destrói.

Assim, neste capítulo, partimos da discussão ampla da formulação do contexto formativo em direitos humanos para os policiais, para posteriormente avançarmos para o campo da micropolítica institucional, onde serão problematizadas as estratégias e motivações em relação à formação continuada.

Remetendo ao título deste capítulo, observa-se que a escolha do termo *lida* não se fez em vão, essa significa “trabalho, tarefa, ofício, faina, combate, luta pela vida” e etimologicamente se origina do termo *lide*, originário do latim *Lis*, *Litis*, que significa processo, discussão, luta.¹⁰ E nesse mesmo sentido se origina o verbo *lidar*, “lutar pela vida, trabalhar, esforçar-se por, pelear, combater.” (BUENO, 1974, p. 2162). Sendo assim, no contexto a que esta pesquisa se enquadrrou, o termo apresenta um sentido múltiplo, interligado, e permite realizar uma reflexão sobre a atividade policial em suas relações de poder. Contempla o sentido de ler, ou seja, a capacidade dos sujeitos de realizarem uma leitura da realidade e significá-la em suas relações, seu contexto. Remete também à necessidade de lidar com pessoas, com o trabalho e com situações adversas, de se articular e criar estratégias de “sobrevivência” em ambiente hostis, organizados por regras explícitas e implícitas e de se inserir em relações de poder nem sempre igualitárias. E ainda, remete ao

¹⁰ “**Lide** s.f. ‘contenda, luta querela, questão jurídica’ XIII. Do lat. *Lis*, *Litis* || **Lida** s.f. ‘azáfama, trabalho, faina, luta’. Deverbal de *lidar* || **lidador** XIII || **lidar** vb. ‘batalhar, lutar, trabalhar’ XIII; ‘ter contato com’ XIX. DE *lide* || **litigante** XVI. Do lat. *Litigans -antis*, part. Pres. De *litigare*. No português medieval, no séc. XIII, ocorre, com a mesma acepção *lidiador* || **litigar** vb. ‘pleitear, questionar em juízo.’” (CUNHA, 2010, p. 388).

trabalho, à *lida* diária, ligadas às rotinas e às atividades laborais, à realidade profissional e cotidiana, como cidadão, como sujeito de direitos.

Sendo assim, serão realizadas reflexões sobre as condições de trabalho oferecidas a esses profissionais que, por vezes, são desconsiderados como indivíduos complexos que, assim como os demais cidadãos, fazem parte de uma sociedade precária e sofrem pelas ausências do Estado. Esses vivem as dicotomias que surgem diante da demanda por um policial treinado, capacitado para todas as situações que lhes são apresentadas, mas que vivenciam as ausências e necessitam lidar com uma formação, condições de trabalho e remuneração insatisfatórias. E ainda, estão diante dos preconceitos (ou conceitos) dos cidadãos em geral, que por ora os exaltam, pela imagem heroica, poder, força instituída para o combate ao crime, e, concomitantemente, os discriminam, pela suspeita, medo, falta de confiança, corrupção amplamente divulgada pelas mídias e reforçada pelas atitudes de alguns policiais.

2.1 Direitos humanos e atividade policial: convergências e divergências

A promulgação da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH)¹¹ de 1948 é considerada um marco de liberdade, resultante de um processo histórico de evolução de direitos. Essa apresenta parâmetros internacionais de proteção aos direitos da humanidade como forma de prevenção a novos massacres praticados pelos governos, sobretudo, diante do medo de genocídios e guerras, como as que ocorreram no século XX, principalmente durante a 2ª Guerra Mundial. Desta forma, a DUDH se desenvolveu e se firmou em vista de questionar os excessos cometidos pelos Estados, através da formulação de um sistema supranacional que pudesse atuar na proteção dos direitos dos indivíduos. (BOBBIO, 2004; MENDEZ, 2004; PIOVESAN, 2004, 2008).

Em seus 30 artigos, a DUDH institui os direitos universais de todos os seres humanos (direito a vida, ao trabalho, família, entre outros) e preza, sobretudo, pela garantia incondicional da dignidade humana. Como assim descrito em seu Artigo 1º: “Todos os seres

¹¹Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), adotada e proclamada pela resolução 217 A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948. A declaração faz parte do conjunto de três instrumentos principais e um protocolo facultativo sobre direitos humanos coletivamente denominados Declaração Internacional dos Direitos Humanos: a Declaração Universal dos Direitos Humanos; o Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos (PIDCP); o Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC); e o primeiro Protocolo Facultativo referente ao PIDCP. Verifica-se, no entanto, que apesar da Declaração Universal ser formalizada em 1948, foi somente em 1966 que a Comissão de Direitos Humanos terminou a elaboração dos principais pactos e protocolos e decorreram mais dez anos (1976), para que esses dois tratados vigorassem legalmente. (ROVER, 2005).

humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.” (ONU, 1948, p. 4). Em suma, pode-se afirmar que a DUDH “consolida a afirmação de uma ética universal, ao consagrar um consenso sobre valores de cunho universal a serem seguidos pelos Estados.” (PIOVESAN, 2008, p. 21).¹²

O texto da Declaração trouxe inovações que originaram a concepção contemporânea de Direitos Humanos, definida pela universalidade e indivisibilidade, combinando os discursos liberal (direitos civis e políticos) e social (econômicos e sociais) de cidadania, prezando pelos valores de igualdade e liberdade. (BOBBIO, 2004; PIOVESAN, 2004, 2005). Mais recentemente, na Declaração de Direitos Humanos de Viena de 1993, tais direitos foram reiterados e considerados indivisíveis e interdependentes.¹³

Somente depois da Declaração Universal é que podemos ter a certeza histórica de que a humanidade – toda a humanidade – partilha alguns valores comuns; e podemos, finalmente, crer na universalidade dos valores, no único sentido em que tal crença é historicamente legítima, ou seja, no sentido em que universal significa não algo dado objetivamente, mas algo subjetivamente acolhido pelo universo dos homens. (BOBBIO, 2004, p. 48).

Nesse contexto de convergência de perspectivas, corroboradas por diversos países, sobre o que deve ser considerado como direito inerente à pessoa humana, iniciou-se um processo, contínuo e não finalizado, de institucionalização do Direito Internacional dos Direitos Humanos, pelo qual sistematizou-se, posteriormente, um rol de mecanismos nacionais e internacionais de proteção e garantias, que permanecem ainda em desenvolvimento. (BOBBIO, 2004).

Contudo, há de se admitir que esses direitos, apesar de assumidos por diversos países, ainda não são acessados por todos os indivíduos de maneira equalizada, ou seja, “os direitos sociais, culturais, civis, econômicos e políticos se incorporaram aos sistemas legais nacionais e internacionais, mas, na realidade, são desfrutados por poucos”. (VIEIRA; DUPREE, 2004, p. 49). Lembrando ainda que, apesar do grande consenso internacional, a definição e a

¹²Todavia, Boaventura de Souza Santos (1997) ressalta que o modelo de Direitos Humanos adotados deve ser problematizado, na medida em que esses representam uma construção baseada em pressupostos tipicamente ocidentais, priorizando, de certa forma os interesses dos Estados capitalistas hegemônicos. Autores como Figueiredo & Noronha (2008) também aludem a aspectos críticos de se fazer uma definição reducionista e progressista dos Direitos Humanos.

¹³“A Declaração da Conferência Mundial de Viena recomendou que cada Estado considerasse a oportunidade de elaboração de um plano de ação nacional voltado para promoção e proteção dos Direitos Humanos. Em outras palavras, no âmbito da ONU, reconhecia-se esse plano como política pública. Ao mesmo tempo, a Declaração pondera a responsabilidade dos Estados na implementação dos Direitos Humanos, particularmente quando envolvem convenções internacionais firmadas. Nessa medida, os Programas são tantos planos governamentais como políticas de Estado”. (ADORNO, 2010, p. 9).

instituição dos direitos humanos não ocorreram de maneira tranquila e linear, afinal “este processo não se daria de forma simples, pacífica ou ‘natural’, como pode fazer parecer” (FIGUEIREDO; NORONHA, 2008, p. 132), bem como ainda não se encontram finalizados, como afirma Bobbio (2004, p. 25):

os direitos do homem, por mais fundamentais que sejam, são direitos históricos, ou seja, nascidos em certas circunstâncias, caracterizadas por lutas em defesa de novas liberdades contra velhos poderes, e nascidos de modo gradual, não todos de uma vez e nem de uma vez por todas.

Ademais, além da DUDH embasar a formalização de diversos instrumentos jurídicos nacionais e internacionais de direitos humanos, também contribuiu fortemente para a concepção das constituições de países de regime democrático, podendo ser considerada o alicerce de leis e políticas direcionadas à proteção dos direitos fundamentais adotadas nesses países e subsidiando a reformulação legal de diversas áreas, como segurança pública, justiça, saúde, educação e outras. Pode-se então afirmar que, no histórico da consolidação dos direitos humanos, a DUDH tornou-se mais que uma referência para os documentos e leis subsequentes:

Durante 28 anos, a comunidade internacional dos Estados não possuía nenhum outro ponto de referência para interpretar questões relacionadas aos direitos humanos ou nessa área além da Declaração Universal. Além disso, não há um único instrumento de direitos humanos elaborado desde a adoção da Declaração que não seja baseado nas disposições desta ou que não faça referência direta às disposições contidas no texto. E ainda, muitas das disposições da Declaração Universal foram inseridas nas Constituições e legislações nacionais de Estados Membros da ONU. (ROVER, 2005, p. 80).

Como já afirmado, a DUDH foi de suma importância na fundamentação de diversas normalizações jurídicas e sua preocupação fundamental está no controle aos excessos do poder Estatal diante o cidadão. Neste sentido, especificamente direcionados à segurança pública, a Organização das Nações Unidas (ONU) aprovou, em 1979, o *Código de conduta para funcionários encarregados de fazer cumprir a lei*,¹⁴ expressando a preocupação com o uso excessivo do poder e casos de tortura cometidos pelo aparato policial. Posteriormente, nesse mesmo sentido, foram apresentados os *Princípios básicos sobre o emprego da força e de armas de fogo*, no ano de 1990.¹⁵ (SILVA, 2007).

¹⁴ Resolução 34/169, de 17 de dezembro de 1979, da Assembleia Geral da ONU. (ONU, 1979).

¹⁵ Adotada no VIII Congresso das Nações Unidas sobre Prevenção de Delitos e Tratamento de Delinquentes, Havana, Cuba – 27 de agosto a 27 de setembro de 1990. (SILVA, 2007, p. 81).

No Brasil, o contexto de inserção dos direitos fundamentais na legislação estatal se deu anos mais tarde. Apesar da carta de direitos humanos ser firmada em 1948, foi somente no final da década de 80, durante o processo de redemocratização, “que o estado brasileiro passou a ratificar relevantes tratados internacionais de proteção aos direitos humanos”. (PIOVESAN, 2008, p. 24). Com a promulgação da Constituição Federal de 1988,¹⁶ diversos instrumentos de proteção aos direitos humanos passaram a ser incorporados pelo direito brasileiro, sendo o marco inicial desse processo a ratificação, em 1989, da Convenção contra a Tortura e Outros Tratamentos Cruéis, Desumanos ou Degradantes. (PIOVESAN, 2008).

Seguidamente, em 1992, o país aderiu aos Pactos Internacionais de Direitos Civis e Políticos e Econômicos, Sociais e Culturais pelo Decreto n.º 592/92 e à Convenção Interamericana de Direitos Humanos (1998), reconhecendo a competência da Corte Interamericana do Tribunal Penal Internacional. (MARTINS, 2010). Concomitantemente a esse período – durante o mandato presidencial de Fernando Henrique Cardoso (1995-2002) – o tema Direitos Humanos entrou definitivamente para a agenda política nacional, tornando-se uma política de Estado.

A bem da verdade, os governos civis pós-redemocratização deram início à incorporação de direitos humanos nas políticas governamentais. Todavia, foi no governo FHC que o tema entrou definitivamente para a agenda política nacional, em parte graças a uma conjuntura internacional favorável, em parte devido à presença mais destacada no governo de lideranças reconhecidas e identificadas com direitos humanos, como os ministros José Gregori e Paulo Sérgio Pinheiro. Ainda assim, é bom lembrar, não se pode dizer que a composição de forças e alianças de sustentação do governo FHC fosse inteiramente simpática à agenda, sobretudo quando em pauta estavam iniciativas que visassem exercer férreo controle civil sobre as forças policiais militares, ou que pretendessem reparação diante das graves violações de direitos humanos ocorridas no curso da ditadura militar. Quando isto aconteceu, as reações e as críticas não passaram em branco. (ADORNO, 2010, p. 9).

Neste ínterim, a participação do Brasil na Conferência Mundial dos Direitos Humanos (1993) e a indignação causada pelo massacre em Eldorado dos Carajás,¹⁷ ocorrido em 17 de

¹⁶“A Constituição Brasileira, elaborada logo após o período ditatorial, foi a expressão dos anseios de liberdade e democracia de todo o povo e foi também o instrumento legítimo de consagração, com força jurídica, das aspirações por justiça social de grande parte da população brasileira, vítima tradicional de uma ordem injusta que condenava à exclusão e a marginalidade”. (DALLARI, 2007, p. 29).

¹⁷“No dia 17 de abril de 1996, aproximadamente às 16h00min, cento e cinquenta e cinco policiais militares cercaram mil e quinhentos trabalhadores rurais que encontravam-se acampados nas laterais do Km 96 da rodovia estadual PA 150, no Município de Eldorado do Carajás, Estado do Pará. Estes mil e quinhentos trabalhadores, ligados ao MST, eram parte do acampamento da Fazenda Macacheira e deslocavam-se para Belém para exigir o cumprimento de acordo com o Inkra e Governo do Estado, onde estava prevista a desapropriação da Fazenda Macacheira. Minutos após o cerco, os policiais militares começaram a atirar em direção aos trabalhadores. Uma hora após, no local estavam estendidos dezenove cadáveres de trabalhadores. Outros sessenta e nove trabalhadores gravemente feridos e dezenas de outros feridos levemente estavam escondidos nos arredores do local, após terem conseguido escapar ao cerco dos policiais.” (UNISINOS, 2014).

abril de 1996, desencadearam a elaboração do primeiro Programa Nacional de Direitos Humanos (PNDH-1) em 1996.¹⁸ (PINHEIRO; MESQUITA NETO; 1997; ADORNO 2010). Esse programa, que se encontra na sua terceira edição, possui um caráter “suprapartidário” e incorpora no contexto nacional o constructo internacional acerca da concepção de direitos humanos: “direitos humanos não são apenas direitos civis e políticos, mas também direitos econômicos, sociais, culturais e coletivos”. (ADORNO, 2010, p. 11).

A inserção e ampliação dos debates relacionados aos Direitos Humanos no cerne das políticas de segurança pública brasileira também ocorreram a partir do referido momento histórico, e, igualmente, foram consequência da trajetória das lutas engajadas pelos movimentos sociais nacionais e internacionais, sobretudo, daqueles que culminaram entre o final da década de 1970 e início da década de 1980, principalmente os movimentos ligados às questões sindicais e estudantis e de outros ligados a questões específicas – mulheres, povos indígenas, negros, homossexuais, entre outros. (AZEVEDO, 2010).

Ressalta-se que essas resistências sociais são características correspondentes às etapas da construção dos Estados Democráticos de Direito ressaltadas por Norberto Bobbio (2004), sendo tais a positivação, generalização, internacionalização e, por fim, a especificação, que corresponde à particularização dos direitos dos sujeitos tutelados, antes apresentados de forma genérica e agora contemplados por suas singularidades situacionais – a mulher, a criança, o deficiente, o idoso, etc.

O debate originado na busca pela defesa dos direitos dos grupos vulneráveis, no âmbito dos direitos humanos, não somente no contexto brasileiro, trouxe à tona o conceito de vulnerabilidade,¹⁹ uma vez que foi percebido que não havia mais a possibilidade de tratar o indivíduo de forma geral e abstrata como originalmente pronunciado na DUDH. A partir daí, passou-se a discutir o imperativo intercultural que busca a igualdade pela diferença, ou seja, “as pessoas e os grupos sociais têm o direito a ser iguais quando a diferença os inferioriza, e o direito a ser diferentes quando a igualdade os descaracteriza”. (SANTOS, 1997, p. 122). Sendo assim, o indivíduo é percebido através de um novo contexto de individualizações:

¹⁸Seis anos depois, em 2002, ainda no governo FHC, foi lançado o PNDH-2. Atualmente, encontra-se em sua terceira versão, o PNDH-3, lançado em 2009 – governo do presidente Lula (2003-2010) – e mantido no atual governo da presidente Dilma Rousseff.

¹⁹Vulnerabilidade “é um conceito multidimensional que se refere à condição de indivíduos ou grupos em situação de fragilidade, que os tornam expostos a riscos e a níveis significativos de desagregação social. Relaciona-se ao resultado de qualquer processo acentuado de exclusão, discriminação ou enfraquecimento de indivíduos ou grupos, provocado por fatores, tais como pobreza, crises econômicas, nível educacional deficiente, localização geográfica precária e baixos níveis de capital social, humano, ou cultural dentre outros, que gera fragilidade dos atores no meio social”. (XIMENES, 2010, p. 1).

Faz-se necessária a especificação do sujeito de direito, que passa a ser visto em sua peculiaridade e particularidade. Nessa ótica determinados sujeitos de direito ou determinadas violações de direitos exigem uma resposta específica e diferenciada. Vale dizer, na esfera internacional, se uma primeira vertente de instrumentos internacionais nasce com a vocação de proporcionar uma proteção geral, genérica e abstrata, refletindo o próprio temor da diferença, percebe-se, posteriormente, a necessidade de conferir a determinados grupos uma proteção especial e particularizada, em face de sua própria vulnerabilidade. Isso significa que a diferença não mais seria utilizada para a aniquilação de direitos, mas, ao revés, para sua promoção. (PIOVESAN, 2005, P. 46).

O reconhecimento do Estado brasileiro da possibilidade de direcionar direitos diferenciados aos grupos vulneráveis, juntamente com o contínuo crescimento da representatividade e visibilidade dessa parcela da população, implicaram na elaboração de diversas políticas e aparatos jurídicos especificamente direcionados à proteção e prevenção de crimes em desfavor dos mais vulneráveis – o *Estatuto da Criança e do Adolescente, Lei 8.069/90; Estatuto do Idoso, Lei 10.741/03; Lei Maria da Penha, Lei 11.340/06*. Aos quais, conjuntamente, resultaram na implantação de mecanismos de suporte e atendimento.

No âmbito da atuação dos agentes de segurança pública, as reivindicações dos grupos vulneráveis podem ser visualizadas no *Manual de Formação em Direitos Humanos Para as Forças Policiais*, onde se encontra a descrição das normas internacionais referentes aos procedimentos de investigação das violações de direitos humanos pela polícia. Nesse manual está prevista a criação de instituições especializadas de atendimento, as quais serão constituídas “para incentivar a adoção de medidas públicas e sociais em favor da proteção dos grupos vulneráveis e minoritários. Estas instituições são geralmente autorizadas a examinar os casos de discriminação contra particulares ou grupos de indivíduos”. (NAÇÕES UNIDAS, 1997, p. 240).

As “instituições especializadas”, mencionadas no manual, se apresentam na estrutura funcional das polícias civis brasileiras, e tratam-se das delegacias de atendimento especializado (ao idoso, à criança e ao adolescente, à população LGBT, contra crimes raciais, etc.), dentre as quais destacamos as *Delegacias de Mulheres*,²⁰ “criadas pelos governos estaduais a partir de 1985”. (SILVA, 2012, p. 33).

Contudo, apesar do investimento dos governos democráticos, que sucederam a Constituição Federal de 1988, em apresentar políticas de proteção aos Direitos Humanos, inclusive dos direitos dos grupos vulneráveis, bem como a introdução da temática nos modelos de ação e nos cursos direcionados aos agentes de segurança pública, o histórico de

²⁰ Nome comumente utilizado para designar as Delegacias Especializadas no Atendimento à Mulheres. (SILVA, 2012, p. 133).

grande repressão e cerceamento de direitos, ocorridos no recente período ditatorial brasileiro, ainda influencia a dicotomia entre polícia e sociedade civil. (SILVA e TASCETTO, 2008; BENGOCHEA et al. 2004).

Não são recentes os relatos da sensação de descrédito da população em relação ao trabalho policial, já que, por vezes, membros das instituições policiais atuam de maneira discriminatória e discricionária, utilizando de força excessiva na resolução dos conflitos. Todavia, não é possível desconsiderar que os policiais, os quais também fazem parte do contingente social, sentem-se pomenorizados, sofrem com as precariedades de seu trabalho e exigem mudanças que se traduzam no retorno do prestígio e reconhecimento social da sua profissão, referenciando por vezes o período ditatorial brasileiro. (TASCETTO, 2002).

Também devido à sensação de insegurança e ao aumento da criminalidade, atualmente, não somente há uma pressão por mudança no modelo de polícia, como de todo o sistema de segurança pública. O clamor pelo fim da impunidade, a cobrança por uma ação mais eficaz e satisfatória dos poderes executivo, legislativo e, mais ainda, do judiciário, afeta toda percepção de segurança social e, conseqüentemente, da atividade policial.

Na verdade, há uma reação da sociedade brasileira que indica a necessária mudança no modelo atual, em que a Justiça é morosa, o sistema prisional é desumano e inócuo e a polícia atual é enfraquecida, fracionada, autoritária e afastada das comunidades, despreparada e obsoleta na sua estrutura, não conseguindo responder às exigências impostas pelo contexto social atual. (BENGOCHEA et al. 2004, p. 119).

O fato primordial é que as instituições policiais ainda são percebidas por uma imagem arcaica, relacionada à violência, à arbitrariedade e à violação dos direitos humanos, como acordam os autores Silva e Taschetto (2008, p. 457):

As instituições policiais brasileiras foram constituídas e representadas, ao longo do tempo, como organizações sociais dotadas de poderes essencialmente repressivos, punitivos, baseados no recurso à força, à violência física, no exercício (i)legítimo da violência, da arbitrariedade e da tortura, conforme o pensamento weberiano.

Esse posicionamento inoperante e inadequado de parte da força policial gera distanciamento e decepção com o sistema social e reflete negativamente na percepção que grande parcela dos policiais e dos cidadãos possui em relação à aplicabilidade dos direitos humanos. Movidos pelo senso comum, policiais e demais cidadãos tendem a acreditar que os direitos humanos são antagônicos à polícia e criam resistências a novos modelos de policiamento. Dessa maneira, reforçado pelas mídias, o estigma se impregna naqueles que

assumem os direitos humanos como militância, tidos como “defensores de bandidos” e da impunidade. (BALESTRERI, 1998).

Durante muitos anos o tema “Direitos Humanos” foi considerado antagônico ao de Segurança Pública. Produto do autoritarismo vigente no país entre 1964 e 1984 e da manipulação, por ele, dos aparelhos policiais, esse velho paradigma maniqueísta cindiu sociedade e polícia, como se a última não fizesse parte da primeira.

Pode-se dizer que tais perspectivas são resultado da má interpretação das funções das instituições policiais, afinal todos os agentes de segurança pública, juntamente com os demais membros da sociedade civil, são responsáveis pela consolidação da democracia ou, pelo menos, deveriam ser vistos e agirem como tal. Nessa mesma medida, a atuação desses profissionais é (ou deveria ser) uma ferramenta fundamental para a garantia dos direitos sociais e a consolidação do estado democrático de direito. Ou seja, “a polícia, antes de tudo, defende direitos, logicamente direitos humanos” (BALESTRERI, 1998) e essa responsabilidade deveria se confirmar no exercício de suas funções. Em complemento:

O agente de Segurança Pública é, contudo, um cidadão qualificado: emblematiza o Estado, em seu contato mais imediato com a população. Sendo a autoridade mais comumente encontrada tem, portanto, a missão de ser uma espécie de “porta voz” popular do conjunto de autoridades das diversas áreas do poder. Além disso, porta a singular permissão para o uso da força e das armas, no âmbito da lei, o que lhe confere natural e destacada autoridade para a construção social ou para sua devastação. O impacto sobre a vida de indivíduos e comunidades, exercido por esse cidadão qualificado é, pois, sempre um impacto extremado e simbolicamente referencial para o bem ou para o mal-estar da sociedade. (BALESTRERI, 1998).

Remetendo ao nascimento da polícia pública e estatal, percebemos a sua importante participação na consolidação dos estados democráticos. A polícia, com formato e função semelhantes aos atuais, formalizou-se há pouco mais de duzentos anos, na Europa Ocidental, em substituição às forças militares que até então eram responsáveis pela guarda da soberania e manutenção da ordem das grandes cidades. Sua criação atendia aos princípios liberais e democráticos emergentes dos novos governos em formação, os quais “foram fundados na disciplina e na normatização, e na conseqüente *normalização* das condutas dos novos sujeitos sob domesticação, constituídos como indivíduos e *cidadãos*, isto é, como atores políticos e morais autônomos”. (MUNIZ; PAES-MACHADO, 2010, p. 439).

Contrastando com “a doutrina da força máxima” que norteia as forças armadas, a polícia, desde seu nascimento, pautou sua atuação pelo “princípio da força mínima” (MUNIZ; PAES-MACHADO, 2010, p. 439), visando sustentar um determinado pacto político, uma

forma mais estável de governo, baseado nos princípios da lei e não mais da força física, da punição corporal por meio de agressões e práticas de torturas.

Nesse mesmo aspecto, instituições como escolas, hospitais, manicômios e prisões ajudavam a sustentar um novo modelo de poder disciplinador que vinha sendo alicerçado desde o século XVIII. Nesse momento, o poder que era personificado na pessoa do rei, assim como as punições nos vassalos, passou a ser substituído por um poder diluído na construção de saberes, que afetavam a regulação e organização do corpo social. (FOCAULT, 2008).

Todavia, a real instituição das forças policiais, uniformizadas, burocráticas especializadas e assalariadas, com a função de manter o controle da população civil, ocorreu somente no século XIX. (MAUCH, 2007). Nesse momento, se constituía como “um corpo especial de funcionários – uniformizados e armados, ou não –, para fazer o trabalho de manutenção da ordem entre e por sobre os corpos e territórios” (MUNIZ; PAES-MACHADO, 2010, p. 439), o qual, ao exercer suas funções, garantiria ao Estado, sobretudo, o monopólio legal e legítimo da força.

Apesar de ser de difícil definição devido à diversidade de formas institucionais e funções que adquire, pode-se dizer que a polícia moderna é uma instituição estatal criada para garantir a ordem e o cumprimento da lei, e seu surgimento na Europa está associado ao gradual declínio do poder privado e à concentração de poderes de vigilância e punição em órgãos dos Estados de tipo moderno. (MAUCH, 2007, p. 109).

Entretanto, o processo de instituição das polícias teve menos força nos países colonizados, sobretudo nas Américas, onde ainda resistiram diversas formas de violência privada. Nesses países, a criação das polícias teria ocorrido sem a mesma legitimidade e consenso como ocorrido nos países europeus, sendo que o uso disseminado da força acabou recaindo sobre os mais fracos e pobres. (MAUCH, 2007). Em consequência, as forças policiais permanecem reproduzindo práticas discriminatórias e excludentes, especialmente em relação à população marginalizada ou periférica ao pacto social, principalmente nas sociedades pós-coloniais. Ainda é comum encontrarmos referências nas mídias sobre os abusos praticados por membros das instituições policiais em desfavor aos demais, os civis, mesmo estes pertencendo ao mesmo grupo de origem. (MUNIZ; PAES-MACHADO, 2010).

Diante dessa dicotomia de papéis assumidos por tais profissionais, que em certos momentos assumem seu papel de civil e noutros devem atuar como a representação ostensiva do Estado, surge a discussão sobre o arcabouço conceitual dos valores e da rede simbólica construída por tais sujeitos, uma vez que esses compartilham dentro de seu contexto de

trabalho uma forma de ser, de pensar e de significar as ações, relações e os sujeitos. Nesse sentido, ao compreender brevemente o processo de formulação da polícia como um dos mecanismos de sustentação e controle do Estado Democrático, faz-se pertinente aprofundar as reflexões sobre a cultura policial e os seus desdobramentos no contexto brasileiro. Especialmente se considerarmos o contexto ácido em que vivem tais profissionais e as consequências desse contexto nas identidades dos sujeitos.

Há, de fato, a cobrança de uma postura mais assertiva dos policiais. O ideário social sobre suas atividades, conjuntamente com as cobranças estatais e normas legais, influenciam em seus comportamentos e recaem sobre suas possibilidades de ação. Todavia, espera-se que em sua formação o policial compreenda que “a arte do policiamento eficaz está em usar a possibilidade subjacente da coerção legítima, e de forma tão hábil que ela nunca precisa ser exposta” (REINER, 2004, p. 167), de maneira que sejam ressaltadas suas qualidades em consonância com o compromisso pela manutenção da paz social.

Ao lidar com pessoas, o policial de sucesso evoca a autoridade de seu ofício, assim como de suas habilidades pessoais, mais do que os fundamentos do poder coercivo – apesar de algumas vezes isso não ser possível. Na maioria das vezes tais habilidades não são reconhecidas, premiadas ou compreendidas adequadamente, porque a respeito da natureza das tarefas policiais, tanto os preconceitos populares como os da polícia têm impedido a análise das habilidades envolvidas na manutenção da paz eficaz. (REINER, 2004, p. 167).

Não obstante, observa-se, que a proximidade do policial com a comunidade, como um dos braços do Estado “mais comumente difundido”, atuando geralmente em situações de extrema fragilidade e precariedade, transforma-o em um profissional muito cobrado, pelas mídias e pela sociedade. Ressalta-se ainda que sua responsabilidade se reforça por possuir um papel pedagógico, atuando na “educação” do corpo social: “Há assim uma dimensão pedagógica no agir policial que, como em outras profissões de suporte público, antecede as próprias especificidades de suas especialidades” (BALESTRERI, 1998, p. 8) ou, idealmente, deveria coexistir com as suas outras atribuições.

No entanto, não se deseja com o afirmado acima criar uma imagem nostálgica ou romântica, até míope sobre a *lida policial*, mas é inegável a necessidade de proporcionar a esses agentes sociais uma formação adequada a fim de que estejam capacitados para, de fato, contribuírem com a promoção e proteção dos direitos humanos. Dessa forma, no próximo item, também serão tecidas algumas reflexões sobre a *lida policial*, sobre suas vivências e o papel destas em seu desenvolvimento como profissional, demonstrando que as mudanças não

dependem apenas da boa vontade dos indivíduos, mas também de condições materiais e simbólicas ofertadas pela instituição que os façam engajar em novas empreitadas.

2.2 Formação continuada do policial: estratégias dentro das delegacias

Para se criticar a ação policial, primeiramente, faz-se pertinente compreender quem são esses profissionais, no sentido mais específico de como se tornam policiais. Parodiando a fala de Simone de Beauvoir, pode-se afirmar *que não se nasce policial, mas se torna policial*.²¹ Conforme já exposto, o modelo adotado pelo curso de formação inicial parece insuficiente para formar profissionais e torná-los aptos ao exercício de suas funções, assim como de fato ocorre em outras profissões.

Dessa forma, busca-se aqui tratar de uma concepção mais ampla dessa formação, relacionada aos conhecimentos construídos na *vida* diária de suas tarefas e nas relações e estratégias estabelecidas em seu contexto de trabalho. Compreende-se que a ação de se tornar profissional é, portanto, realizada, complementada, abortada ou melhorada no ambiente de trabalho, nas interações, nos conflitos e na construção de estratégias, enfim, nas micropolíticas das instituições em que esse indivíduo será inserido. (TEIXEIRA, 1998).

Sendo assim, como ocorre com os professores e outros profissionais, a formação continuada – que neste estudo é abordada como um processo formativo que ultrapassa questões acadêmicas e escolares destinadas à atualização de profissionais – trata-se de uma parte importante na construção das identidades profissionais dos policiais e precisa ser problematizada.

Compreende-se que a questão da identidade precisa ser vista, não como questão apenas científica, nem meramente acadêmica, mas, sobretudo, como uma questão social e política. Referir-se à identidade implica levar em consideração a estrutura social e o momento histórico, uma vez que o desenvolvimento da identidade do indivíduo é determinado pelas condições históricas, sociais, materiais dadas, e incluídas também as condições do próprio sujeito. (AGUIAR, 2006, p. 156).

Especificamente, no caso das carreiras da Polícia Civil do Estado de Minas Gerais (PCMG), a formação profissional inicia-se após a aprovação em concurso público,²² sendo

²¹Refere-se à famosa frase de Simone de Beauvoir “Não se nasce mulher, torna-se mulher” com a qual a autora inaugura o segundo volume de sua obra intitulada *O Segundo Sexo*, a qual foi de grande impacto nos movimentos feministas das décadas de 1960 e 1970. (SANTOS, 2010).

²²Conforme a atual Lei Orgânica da PCMG, Lei Complementar nº 129 de 8 de novembro de 2013, Art. 83 “O ingresso nas carreiras [...] depende de aprovação em concurso público de provas e títulos, e dar-se-á no primeiro grau do nível inicial da carreira”. (MINAS GERAIS, 2013).

que, primeiramente, são aplicadas provas objetivas, com conteúdos previstos em edital. Após essa etapa, os candidatos aprovados são direcionados a testes específicos (médicos, psicotécnicos e físicos) que se destinam a comprovar suas capacidades para o exercício na carreira.

Sequencialmente, se considerados aptos, os aprovados são direcionados à Academia de Polícia Civil de Minas Gerais (ACADEPOL),²³ onde frequentam o curso de formação policial. Ressalta-se que antes do ano de 2010, exigia-se como critério de seleção, para as carreiras de Agente de Polícia²⁴ e Escrivão de Polícia, a comprovação da conclusão de ensino médio. Para as demais carreiras, como de Perito Criminal, Médico Legista e Delegado de Polícia, demandava-se o diploma em cursos de graduação. Atualmente, prevê-se na Nova Lei Orgânica da Polícia Civil de Minas Gerais,²⁵ aprovada em 2013, a comprovação de conclusão em curso superior para a inserção em todas as carreiras.

Assim como nas demais 26 Unidades da Federação, os cursos de formação policial ofertados no estado Minas Gerais utilizam *A Matriz Curricular Nacional: Para ações formativas dos profissionais da área de Segurança Pública*²⁶ como referencial teórico-metodológico. A Matriz sintetiza a preocupação com a inserção dos direitos humanos na formação do policial e busca criar um consenso nacional quanto aos parâmetros formativos para os agentes de segurança pública – “Polícia Militar, Polícia Civil e Bombeiros Militares – independentemente da instituição, nível ou modalidade de ensino que se espera atender”. (BRASIL, 2008, p. 6).

Dentre os três princípios básicos nos quais tal documento se fundamenta – *Ético, Educacional e Didático-pedagógico* – ressalta-se o princípio ético, o qual discorre sobre a *Compatibilidade entre Direitos Humanos e Eficiência Policial e Compreensão e Valorização das Diferenças*. Contudo, são nos princípios didático-pedagógicos que são discriminadas as orientações utilizadas na organização das ações formativas:

²³Conforme a atual Lei Orgânica da PCMG, Art. 36, “A Academia de Polícia Civil tem por finalidade o desenvolvimento profissional e técnico-científico dos servidores da PCMG”. (MINAS GERAIS, 2013).

²⁴Em 2010, houve a mudança da nomenclatura da carreira de Agente de Polícia para Investigador de Polícia. (MINAS GERAIS, 2010).

²⁵Lei Complementar nº 129, de 08 de novembro de 2013. (MINAS GERAIS, 2013).

²⁶Apresentada em 2003, num amplo Seminário Nacional sobre Segurança Pública, que tinha por objetivo divulgar e estimular ações formativas no âmbito do Sistema Único de Segurança Pública, a Matriz sofreu sua primeira revisão em 2005, quando foram agregados ao trabalho realizado pela SENASP outros dois documentos: as *Diretrizes Pedagógicas para as Atividades Formativas dos Profissionais da Área de Segurança Pública*, um conjunto de orientações para o planejamento, acompanhamento e avaliação das Ações Formativas, e a *Malha Curricular*, um núcleo comum composto por disciplinas que congregam conteúdos conceituais, procedimentais e atitudinais, cujo objetivo é garantir a unidade de pensamento e ação dos profissionais da área de Segurança Pública”. (BRASIL, 2008).

os diversos itinerários formativos a serem elaborados com base no referencial da Matriz devem abordar os Direitos Humanos, a partir das abordagens interdisciplinar e transversal. Ou seja, **os temas relacionados aos Direitos Humanos, principalmente os vinculados à diferença sócio cultural de gênero, orientação sexual, de etnia, de origem e de geração, devem perpassar todas as disciplinas**, trazendo à tona valores humanos e questões que estabelecem uma relação dialógica entre os campos de conhecimentos trabalhados nas Ações Formativas dos Profissionais de Segurança Pública. (BRASIL, 2008, p. 14, grifo nosso).

Todavia, apesar dos cursos iniciais e continuados de formação policial seguirem as diretrizes da Matriz Curricular Nacional, ou seja, possuírem a preocupação com a inserção de temáticas relacionadas aos direitos humanos e atendimento aos grupos vulneráveis e minorias, esses mantêm-se arraigados a uma valorização de conteúdos ligados à cultura policial, ou seja, aos “valores, as normas, as perspectivas e as regras do ofício que direcionam sua conduta”. (REINER, 2004, p. 134).

Nesse caso, a cultura policial condiz com as características comuns encontradas na atividade policial e se define, de certa maneira, como uma personalidade profissional. E o que encontramos em comum nas polícias dos países ocidentais são policiais que, “em sua maioria, estão intrinsecamente dedicados ao objetivo de manutenção da ordem e do combate ao crime” (REINER, 2004, p. 136), concepção tradicionalmente difundida entre as gerações profissionais e repassada nos cursos ofertados nas academias de polícia.

Não diferente, Barreto Junior (2009) aponta o núcleo do *ethos*²⁷ da polícia civil: a razão persecutória. Basicamente fundamentado no paradigma do cumprimento da lei, nas prisões e combate à criminalidade, de maneira que:

já no curso de formação profissional (processo de socialização secundária), a relação entre estas carreiras ocorre sob ritos de entrada muito expressivos, em termos de divisão alegórica e gradação de forças, eis que o capital cultural trazido é “recolocado” em cena segundo uma lógica clivada, onde predomina, de modo direto e também transversal, a ideia penalista, representada pela noção de “investigar para punir”. (p. 19).

Em resumo, a cultura policial civil vem direcionando os cursos de formação e demais processos formativos e pode ser percebida na realidade concreta, no cotidiano de atuação dos profissionais. Assim como afirma o estudo de Bastos (2008), que analisou os currículos dos cursos de formação policial da Polícia Civil de Minas Gerais, entre 1995 a 2002:

²⁷ Neste contexto, tratamos de um *ethos* institucional, ou seja, “o sistema simbólico dentro do qual se produz não só a linguagem que caracteriza toda comunicação intersubjetiva do grupo, como também as orientações culturais segundo as quais os profissionais dão sentido e significado às suas ações, inclusive modificando-as ou ajustando-as às exigências conjunturais em que se encontrem”. (BARRETO JUNIOR, 2009, p. 51-52).

A análise conjuntural dos currículos, considerando as diferentes gestões, deixou claro que apesar de esboçar tendências ora mais científicas, ora mais preocupadas em esclarecer o policial acerca dos direitos humanos, elas pouco diferenciavam quanto aos valores e tradição que fazem parte da cultura policial. Discutia-se Direitos Humanos, ao mesmo tempo em que se treinava o policial em observações pautadas em critérios lombrosianos.²⁸ (p. 98).

A formação policial dentro de um “modelo de polícia profissional tradicional” também foi problematizada por Poncioni (2005), a qual verificou que, em outros cursos policiais ofertados pelo país, também há uma priorização dos aspectos legalistas do trabalho policial, com ênfase no combate à criminalidade. A autora ainda ressalta o desencontro entre os conhecimentos adquiridos na academia de polícia e a realidade, causado pela visão tradicionalmente difundida.

No que diz respeito, especificamente, à formação profissional do policial, pode-se apontar uma primeira importante consequência resultante do modelo profissional em foco – o descompasso entre o conhecimento adquirido para o desempenho do trabalho policial nos bancos das academias e a realidade na qual se realiza o trabalho cotidiano da polícia. De um lado, dentro da organização, principalmente no período de treinamento, transmite-se a ideia do trabalho policial baseado essencialmente no controle do crime e no cumprimento da lei, com ênfase na importância de sua adesão às regras e procedimentos da organização para o controle do crime nos limites da lei. Além disso, neste contexto, ele experimenta uma enorme restrição com relação à tomada de decisão nas atividades concernentes ao dia-a-dia da organização. De outro, fora da organização, ele se defronta com uma grande diversidade de situações com relação às quais tem de tomar constantemente decisões que não estão necessariamente de acordo com as diretrizes, procedimentos, ordens gerais, ou mesmo com os processos formais da legalidade, mas têm por objetivo fundamentalmente a aplicação eficiente de certas leis e regras para a manutenção da ordem, muito mais do que o respeito integral à legalidade ou às regras estabelecidas pela organização. (PONCIONI, 2005, p. 592).

Nesse sentido, percebe-se que a formação não os prepara para as adversidades encontradas no cotidiano, ou seja, nem sempre os fatos atendidos estão tipificados em lei ou previstos em manuais, cabendo ao agente de segurança realizar a leitura da situação e utilizar de seus conhecimentos e habilidades particulares para contorná-las. Por vezes, essas ações podem ocorrer de maneira arbitrária, fugindo às conformidades dos regimentos das ações policiais, discriminadas nos meios oficiais. De fato, a realidade do policial é inesperada e inóspita e nem sempre é tão simples manter a paz social “seguindo as regras”, como ressalta Reiner (2004, p. 26):

²⁸Este termo refere-se às teorias deterministas de corte biológico de *Cesare Lombroso* (1835-1909), médico e criminólogo. No contexto da citação, o termo “lombrosianos” tem sentido dos conceitos (preconceitos) baseados na reprodução da “naturalização” de características estigmatizantes de “criminosos” em potencial. (BARRETO JUNIOR, 2009, p. 26).

As tarefas do policiamento surgem em emergências, geralmente com um elemento de, no mínimo, conflito social em potencial. A polícia pode invocar seus poderes legais para tratar da situação, mas é mais comum recorrer a uma variedade de modos e meios de manter a paz, sem dar início a procedimentos legais. Se não derem certo, subjacente a todas as suas táticas para manter a paz será seu poder básico de aplicar sanções legais, eventualmente o uso da força legitimada.

Continuamente ao processo de formação, após aprovação no curso de formação, os recém-policiais são empossados e designados a trabalhar em diversas delegacias, podendo ser essas distritais (delegacias de bairro, competentes a crimes diversos, furtos, roubos, agressões, etc.) ou especializadas (crimes contra a vida, pessoas desaparecidas, mulheres, roubo a bancos, etc.), cada uma abrangendo uma organização conforme as especificidades do crime a que se destina, ou, em outros casos, direcionados a unidades administrativas. (Superintendência, Corregedoria, Departamento Pessoal, etc.).

Como previsto na legislação, em geral, as unidades são gerenciadas por um Delegado de Polícia, os serviços cartorários e burocráticos ficam a cargo do escrivão e os serviços de investigação, “de rua”, se destinam aos investigadores. No entanto, essa distribuição pode ser modificada ou rearranjada, formalmente ou informalmente, de acordo com as necessidades imediatas de cada unidade ou setor da polícia. Por exemplo, um investigador pode ter que assumir serviços administrativos ou cartorários para os quais não foi treinado na academia de polícia, a pedido da chefia imediata, por falta de funcionários na unidade.

Ao chegarem nessas realidades, os policiais novatos se deparam com um universo já estruturado, no qual estão inseridos diversos outros profissionais, por conseguinte, sujeitos com conhecimentos, experiências e práticas diferenciadas. Também irão se deparar com situações adversas e, alguns casos, contrárias àquelas ensinadas pela academia de polícia. É comum os antigos policiais, ao receberem os novatos, ressaltarem a dicotomia entre conteúdo teórico, da academia de polícia, e a prática, dizendo para “esquecerem tudo o que aprenderam, pois nas ruas e nas delegacias o mundo é outro”. (BASTOS, 2008, p. 70). Em resumo, evidencia-se que nas instituições policiais existem:

padrões de comportamentos informais que guiam a ação rotineira dos policiais, em que os mais “novos” aprendem com os mais “antigos”, configurando uma formação policial tida como informal e rival dos ensinamentos nos cursos de formação das academias policiais. (PEREIRA; POLICARPO JUNIOR, 2012, p. 78).

Essa disparidade, como aludido, pode estar relacionada com um possível distanciamento entre a prática policial e os conteúdos ministrados nos cursos de formação, mas relaciona-se também com os critérios de recrutamento, seleção e constituição do corpo docente, que não

privilegia na escolha a formação prévia e nem a experiência profissional. (BASTOS, 2008; PIRES; 2008). Soma-se ainda a falta de mecanismos mais sistematizados e adequados e de avaliação dos cursos de formação e aperfeiçoamento policial, assim como esclarece Poncioni (2007, p. 26):

De modo geral, faltam às academias de polícia as ferramentas necessárias — recursos humanos e materiais — para uma reflexão mais aprofundada sobre a questão da formação do policial, a fim de incrementar um padrão de excelência no exercício cotidiano do trabalho dos membros desse grupo profissional específico.

Não por acaso, vê-se a necessidade de se repensar a estrutura e a qualidade desses cursos, uma vez que são nas academias de polícia onde ocorre a primeira socialização do policial em formação. Porém, não menos importante, está a reflexão sobre uma formação continuada e permanente desses policiais. E nesse sentido, assim como discute Kant de Lima (2003), para que haja a mudança das formas de atuação desses profissionais, não se pode somente pensar naqueles policiais que estão entrando nas instituições, mas também, deve-se investir na formação daqueles já formados anteriormente, ou seja, nas palavras desse autor:

trata-se de formar policiais já “formados” anteriormente, ou seja, de desconstruir paradigmas de pensamento e ação, dentro de uma nova concepção, em que todos os cidadãos, inclusive os policiais, independentemente de sua condição social, sejam vistos como sujeitos de direitos e destinatários de proteção da polícia. (p.76-77).

Dessa maneira, apesar do ensino teórico, ofertado pelas academias, ser fundamental na formação do novo policial, ressalta-se a importância de valorizar a *práxis* no aprendizado dos profissionais, como uma forma de ampliar e aprofundar os conhecimentos e aproximar os conteúdos da realidade cotidiana. Assim afirmam Tardif e Raymond (2000, p. 210):

a aprendizagem do trabalho passa por uma escolarização mais ou menos longa cuja função é fornecer aos futuros trabalhadores conhecimentos teóricos e técnicos preparatórios para o trabalho. Mas, mesmo assim, raramente acontece que essa formação teórica não tenha de ser completada com uma formação prática, isto é, com uma experiência direta do trabalho, experiência essa de duração variável e graças à qual o trabalhador se familiariza com seu ambiente e assimila progressivamente os saberes necessários à realização de suas tarefas.

Nesse processo de aprendizagem está a ideia de construção de uma identidade profissional, um “modo de ser” compartilhado entre os sujeitos presentes naquele meio, que configura e determina sua atividade como diferente das demais, de maneira que, com o passar do tempo em que o profissional que está inserido no contexto de trabalho, no exercício de

suas atividades, ele acaba por agregar características de sua profissão a sua própria identidade. Assim como enunciado por Tardif e Raymond (2000, p. 210):

Sua identidade carrega as marcas de sua própria atividade, e uma boa parte de sua existência é caracterizada por sua atuação profissional. Em suma, com o passar do tempo, ela tornou-se – aos seus próprios olhos e aos olhos dos outros – um professor, com sua cultura, seu ethos, suas ideias, suas funções, seus interesses, etc.

Não diferente dos demais profissionais, esse processo de “construção de identidades” também ocorre com os policiais. O exercício conjunto da profissão gera uma identificação comum entre os membros, expressa por Bretas e Poncioni (1999, p. 151):

Neste universo organizacional, a visão construída pelos policiais sobre o “mundo policial” e o “mundo social” — isto é, o sistema de representações sociais que é compartilhado entre os policiais — expressa não só o sistema legal, mas também as crenças, os preconceitos e os estereótipos produzidos no interior da própria organização policial sobre as experiências concretas e diárias do seu trabalho. Na dimensão cotidiana das atividades policiais, a percepção que o policial tem de si mesmo e do conjunto de situações que vivencia, bem como suas atitudes e seus sentimentos em relação a elas são codificados em um acervo de conhecimento que vai além do pessoal, tornando-se um saber compartilhado, organizacional, próprio dos policiais.

O trabalho, nesse contexto, possui uma dimensão construtiva e constitutiva, o trabalhador como sujeito ativo, inserido numa rede social de interações, está disposto a várias situações de aprendizagem, implicando em diversas relações com o saber, as quais Charlot (2000, p. 78) apresenta: “A relação com o saber é a relação de um sujeito com o mundo, com ele mesmo e com os outros. É relação com o mundo como conjunto de significados, mas também, como espaço de atividades, e se inscreve no tempo”.

E dentro desse contexto, o tempo assume uma categoria importante quando se pensa em aprendizado, sobretudo no trabalho, pois “a apropriação do mundo, a construção de si mesmo, a inscrição em uma rede de relações com os outros – ‘o aprender’ requerem tempo e jamais acabam”. (CHARLOT, 2000, p. 78).

Em suma, pode-se dizer que os saberes ligados ao trabalho são temporais, pois são construídos e dominados progressivamente durante um período de aprendizagem variável, de acordo com cada ocupação. Essa dimensão temporal decorre do fato de que as situações de trabalho exigem dos trabalhadores conhecimentos, competências, aptidões e atitudes específicas que só podem ser adquiridas e dominadas em contato com essas mesmas situações. (TARDIF; RAYMOND, 2000, p. 211).

Não obstante, não se pode esquecer que o trabalhador, ou em questão um policial, se insere nesse contexto, trazendo consigo outros saberes e outros conhecimentos prévios, inclusive sobre o que pensava ser aquela atividade ao qual se dedica, sendo que esses poderão ser transformados nesse processo. Dessa forma, a escolha por uma formação contínua e o aperfeiçoamento profissional, depende em grande parte do desejo e do “engajamento”, nos termos de Charlot (2000), que o profissional apresenta perante o conhecimento. A formação do policial não ocorre somente na *práxis* do seu trabalho, mas é igualmente influenciada por cursos, palestras, visitas, treinamentos, que deveriam ser parte do cotidiano profissional. Esse conjunto de ações formativas prioriza um aprendizado para além da mera da repetição, busca-se assim um “saber fazer” reflexivo.

Nas delegacias, como em qualquer outra organização, os policiais estão inseridos em um contexto de relações complexo, em que papéis, expectativas, disputas de interesses e de poder constituem, significam e ressignificam a realidade e sua prática (TEIXEIRA, 1998), aspectos relacionados à micropolítica das organizações, apontados por Ball (1987), Gonzáles (1997), Teixeira (1998) e Acker (1994). Nesses contextos conflituos de lutas e maximização de interesses, também os policiais terão que negociar sua permanência e sobrevivência. Em termos, micropolítica significa:

a expressão "micropolítica" se refere aos múltiplos temas relacionados com os conflitos, as lutas, a posições opostas ou não, os lados, as relações mediadas por interesses, o uso estratégico do poder na organização, as dinâmicas de controle e dominação, os acordos, negociações, pactos, etc. (GONZÁLES, 1997, p. 45, tradução nossa).²⁹

Assim como afirma Bernal Agudo (2004, p. 3, tradução nossa), “o poder e conflito são características centrais na vida de qualquer organização, uma vez que os recursos são escassos e as diferenças lógicas”³⁰ e na delegacia não se faz diferente. Certamente, as condições objetivas humanas, simbólicas e materiais, determinantes das relações criadas no local de trabalho são condicionantes que parecem influenciar os níveis de mobilização dos profissionais, levando-os a criar estratégias de compensação que os permitam buscar novos conhecimentos dentro e fora da instituição.

²⁹ “la expresión “micropolítica” se recogen, pues múltiples temas relacionados con los conflictos, las luchas, las posturas enfrentadas o no, los bandos, las relaciones mediatizadas por intereses, el uso estratégico del poder em la organización, las dinámicas de control y dominación, los acuerdos, negociaciones, pactos, etc.”

³⁰ “el poder como el conflicto son características centrales en la vida de cualquier organización, ya que los recursos son escasos y las diferencias lógicas.”

3 PROBLEMATIZANDO A VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER: DAS LUTAS FEMINISTAS À FORMAÇÃO POLICIAL

Como já mencionado, em aspectos gerais, este trabalho destina-se a discutir os processos formativos dos policiais e sua relação com a micropolítica institucional. Nesse contexto, apresenta-se, neste capítulo, uma reflexão sobre a temática violência e gênero, ou mais especificamente, sobre violência contra a mulher. Em primeiro lugar, por essa ser a principal matéria de atuação das Delegacias Especializadas de Atendimento à Mulher, local onde fora desenvolvida a presente pesquisa; em segundo lugar, pelo fato de que os conflitos de gênero perpassam toda a estruturação social e, conseqüentemente, influenciam na atividade policial, tanto no que se refere às relações estabelecidas no interior das unidades, entre o grupo de policiais e entre eles e a clientela (vítimas, autores, testemunhas), quanto na própria constituição dos profissionais, como indivíduos. Em complemento, segue uma breve contextualização do processo de formulação e institucionalização dos direitos das mulheres e seus desdobramentos em políticas na área da segurança pública, com foco naquelas que objetivam prevenir e combater a violência contra a mulher que ocorre no ambiente doméstico e intrafamiliar.

3.1 A expressão da primazia masculina nos casos de violência contra a mulher

Ao buscarmos uma definição da palavra violência, percebemos que ela tem sido amplamente utilizada para explicar os mais diversos tipos de comportamentos e fenômenos humanos e que geralmente aparece associada a outros termos negativos ou como sinônimo de agressão, exploração, crime, etc. Pelo seu uso excessivo e indiscriminado, sobretudo pelas redes midiáticas, o termo tornou-se banalizado, sendo tratado como um comportamento inerente à vida humana. Assim como afirma Strey (2012, p. 51): “aparentemente, a violência passou a ser um predicativo do jeito humano de ser”.

Muitos autores, ao tratarem do assunto, partem da diferenciação entre poder e violência, baseando-se nas reflexões de Hannah Arendt, especialmente em sua definição de violência “como um instrumento e um fim” e no paradigma de que os instrumentos da violência “seriam mudos, abdicariam do uso da linguagem que caracteriza as relações de poder, baseadas na persuasão, influência ou legitimidade”. (ZALUAR; LEAL, 2001, p. 147).

Tavares dos Santos (2001, 2002a, 2002b, 2010, 2013), ao abordar a temática da violência, a apresenta por meio de uma reflexão teórica que a evidencia por seus aspectos

microfísicos, ressaltando que apesar da violência ser uma questão social mundial, ela também reflete na vida cotidiana, levando a um novo mal-estar civilizatório. Desta forma:

se aceitarmos a ideia de uma *microfísica do poder*, de Foucault, ou seja, de uma rede de poderes que permeia todas as relações sociais, marcando as interações entre os grupos e as classes, poderemos estendê-la conceitualmente aos fenômenos da violência: aparenta ser útil, portanto, superar as concepções soberanas do poder e da economia, para dar conta da *microfísica da violência*. (TAVARES DOS SANTOS, 2002a, p. 23).

Sendo assim, para esse autor, a violência deve ser analisada sob o prisma das relações de poder que estão presentes em todas as instâncias sociais e em todos os níveis, de maneira que ela se torna também uma forma de sociabilidade.

Deparamo-nos com uma forma de sociabilidade, a violência, na qual se dá a afirmação de poderes legitimados por uma determinada norma social, o que lhe confere a forma de controle social: a violência configura-se como um dispositivo de controle, aberto e contínuo. Força, coerção e dano em relação ao outro, enquanto atos de excesso, presentes nas relações de poder – seja no nível macro, do Estado, seja no nível micro, entre os grupos sociais –, vêm a configurar a violência social contemporânea. A violência seria a relação social de excesso de poder que impede o reconhecimento do outro – pessoa, classe, gênero ou raça – mediante o uso da força ou da coerção, provocando algum tipo de dano, configurando o oposto das possibilidades da sociedade democrática contemporânea. (TAVARES DOS SANTOS, 2001, p. 107-108).

Percebe-se que, por detrás de sua amplitude conceitual, a violência apresenta-se como “uma ação – ou ‘não-ação’, como a omissão – de alguém, de algum grupo, de uma situação ou instituição que fere, maltrata, submete alguém, um grupo, etc.”. (STREY, 2012, p. 51). Nesta perspectiva, a violência manifesta-se de diversas maneiras, direta ou indiretamente, explícita ou implicitamente e está intimamente associada às outras questões como classe, etnia e raça. (STREY, 2012).

A violência, em todo caso, é sempre relacional, ou seja, apresenta-se integrada a outras condições sociais dos indivíduos, tendo ainda uma relação direta com algumas formas de poder e do seu excesso. Dessa forma, conclui-se que “a violência tem muitas caras, algumas disfarçadas de tradição, outras de moralidade, outras, sem disfarce algum, mas sempre carregadas de algum tipo ou quantidade de poder que lhes permitam violentar em alguma extensão”. (STREY 2012, p. 52).

Não diferente, a violência contra as mulheres se baseia na relação desigual de poderes. Iniciando-se pelo fato de que, desde o início de sua socialização, mulheres e homens são pressionados a se enquadrarem em modelos socialmente ditados pelos grupos já

estabelecidos. (ELIAS, 2000). Como afirma Scott (1995, p. 21), “o gênero é um elemento constitutivo das relações sociais, baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos” e, além disto, “é uma forma primeira de significar as relações de poder”.

Frequentemente, a ênfase colocada sobre o gênero não é explícita, mas constitui, no entanto, uma dimensão decisiva da organização, da igualdade e desigualdade. As estruturas hierárquicas baseiam-se em compreensões generalizadas da relação pretensamente natural entre o masculino e o feminino. (SCOTT, 1995, p. 26).

Historicamente, na maioria das sociedades, as relações entre os gêneros são sabidamente desiguais e, constantemente, desfavoráveis às mulheres (ou inferiorizando aquilo que se qualifica como sendo de um suposto mundo ou ser feminino). Nesse sentido, a violência de gênero se faz o “principal eixo de dominação masculina”. (STREY; WERBA, 2012, p. 74). Como consequência, nesse exercício de poder, a prática da violência torna-se algo instituído como um direito natural dos homens sobre as mulheres. Assim como esclarece Saffioti (2001, p. 115):

No exercício da função patriarcal, os homens detêm o poder de determinar a conduta das categorias sociais nomeadas, recebendo autorização ou, pelo menos, tolerância da sociedade para punir o que se lhes apresenta como desvio. Ainda que não haja nenhuma tentativa, por parte das vítimas potenciais, de trilhar caminhos diversos do prescrito pelas normas sociais, a execução do projeto de dominação-exploração da categoria social homens exige que sua capacidade de mando seja auxiliada pela violência.

Dessa forma, por definição, podemos considerar a violência de gênero como “ações ou circunstâncias que submetem unidirecionalmente, física e/ou emocionalmente, visível e/ou invisivelmente as pessoas em função do seu sexo”. (STREY; WERBA, 2012, p. 74). Ou seja, a violência de gênero expressa as desigualdades e discriminações no tratamento do feminino e do masculino, com uma supremacia ideológica, biologizante, que fazem dos valores masculinos uma referência. Assim como afirma Strey (2012, p. 62):

o conceito de gênero já pressupõe, por princípio, certa quantidade de pressão sobre os indivíduos para conformarem-se aos padrões culturais sobre o que seja ser homem ou mulher. Além disso, pressupõe relações de poder, nas quais historicamente, existe prevalência de um sexo sobre o outro.

Apesar da violência de gênero ocorrer também entre pares do mesmo sexo, a mais comum é aquela que é cometida pelo homem contra a mulher. Isto é, para fins dessa análise, ressalva-se que “gênero concerne, preferencialmente, às relações homem-mulher. Isso não

significa que uma relação de violência entre dois homens ou entre duas mulheres não possa figurar sob a rubrica de violência de gênero”. (SAFFIOTTI, 1999, p. 83). Essa é uma referência da realidade mais amplamente difundida, a qual a maioria dos indivíduos se depara antes mesmo de nascer.

A desigualdade, longe de ser natural, é posta pela tradição cultural, pelas estruturas de poder, pelos agentes envolvidos na trama de relações sociais. A diferença nas relações entre homens e entre mulheres é que essa desigualdade de gênero não é colocada previamente, mas pode ser construída e o é com frequência. (SAFFIOTTI, 1999, p. 82-83).

A primazia masculina, no entanto, não ocorre de maneira passiva. As mulheres, por vezes colocadas no papel de vítimas, não estão alheias a esse jogo de poder, mesmo que sua força reativa nem sempre seja comparável à opressão exercida pelos homens. Desta forma, “os casos de violência contra a mulher podem ser analisados em uma relação dinâmica de exercício do poder socialmente construída, excluindo do seu entendimento o caráter natural ou biológico da dominação masculina sobre as mulheres e as diferenças sexuais”. (ZÜWICK, 2012, p. 90).

Santos & Moré (2011) também ressaltam que essa construção é relacional, havendo um nível de participação de todas as partes envolvidas. Suas afirmações ampliam as discussões das perspectivas feministas que, por vezes, apresentam a mulher como vítima e/ou cúmplice.

Considera-se que, ao pensar a mulher em situação de violência, se está falando de um processo interacional que não pode ser concebido como uma construção individual, mas sim como uma trama relacional na qual todas as partes envolvidas se afetam recursivamente. Ou seja, nas relações conjugais, familiares e sociais, as ações entre seus integrantes tanto podem gerar violência como podem gerar condições de submissão à mesma. Assim, a fronteira entre agressor e agredido, entre vítima e cúmplice é de difícil demarcação quando se concebem as situações de violência inseridas em um processo de construção relacional, pois todos os envolvidos, ao assumir determinadas posições, podem se colocar como vítimas ou cúmplices das mesmas. A tomada de posição, produto desse processo de construção, dependerá diretamente do contexto em que a situação de agressão ocorrer. (p.227).

Não obstante, especificamente no que se refere à violência intrafamiliar ou até mesmo à violência doméstica,³¹ existe uma força de submissão proveniente de uma hierarquia

³¹“Não há maiores dificuldades em se compreender a **violência familiar**, ou seja, aquela que envolve membros de uma mesma família extensa ou nuclear, levando-se em conta a consanguinidade e a afinidade. Compreendida na violência de gênero, a violência familiar pode ocorrer no interior do domicílio ou fora dele, embora seja mais frequente o primeiro caso. A **violência intrafamiliar** extrapola os limites do domicílio. Um avô, cujo domicílio é separado do de seu neto, pode cometer violência, em nome da sagrada família, contra este parente. A **violência doméstica** apresenta pontos de sobreposição com a familiar, podendo também atingir

institucionalizada, na qual o homem encontra-se majoritariamente em posição de vantagem, não somente física, mas também ideológica. E por tal razão, as violências praticadas nesses contextos rompem com diversos tipos de integridades – física, sexual, emocional, moral –, sendo assim difícil definir os limites do que é agressão e do que é visto como direito dos homens sobre as mulheres. (SAFFIOTI, 1999).

Sobretudo em se tratando de violência de gênero, e mais especificamente intrafamiliar e doméstica, são muito tênues os limites entre quebra de integridade e obrigação de suportar o destino de gênero traçado para as mulheres: sujeição aos homens, sejam pais ou maridos. (SAFFIOTI, 1999, p. 84).

Estudos sobre esse tema demonstram a dificuldade em tratar do assunto, uma vez que os fatos ocorrem em ambiente privado e, por vezes, são difíceis de comprovar, podendo até mesmo não haver o interesse da vítima em expor o ocorrido. (STREY, 2012). Essa invisibilidade impede que o ato seja tratado como um problema social amplamente presente nas famílias brasileiras. A própria insegurança, o medo, os constrangimentos, a dependência, a baixa autoestima, aliados à falta de informação, são somente alguns dos fatores que impedem que uma mulher vítima de violência se expresse e procure auxílio. (SANTOS; MORÉ, 2011).

Ademais, persistem nas organizações, quaisquer que sejam, valores machistas, patriarcais, sexistas e misóginos, ratificados pelos discursos pedagógicos, médicos, científicos, até mesmo jurídicos, enfim, discursos e ações segregacionistas e discriminatórios sobre meninos e meninas nas esferas pública e doméstica, o que torna bastante difícil modificar os estados de violências experimentados, não apenas por mulheres, mas também por homossexuais e, até mesmo, heterossexuais que não se encaixam nas normas de comportamentos predispostas para cada sexo. (SOUZA, 2013). Essas são as bases para a ocorrência e perpetuação das desigualdades de gênero e das dificuldades em colocar o tema em debate nas instituições policiais e na formulação de políticas públicas.

Nesse sentido, a inserção de disciplinas e a abertura ao debate sobre o assunto nos cursos de formação e aperfeiçoamento dos agentes de segurança pública se tornam imprescindíveis para a reorganização das estruturas sociais e desconstrução dos paradigmas sexistas e discriminatórios instituídos e reforçados nos contextos policiais, já que, historicamente, tais organizações foram ocupadas e chefiadas por homens e, dessa forma, estruturadas em torno de parâmetros comportamentais masculinos. Todavia, o início dessa

peças que, não pertencendo à família, vivem, parcial ou integralmente, no domicílio do agressor, como é o caso de agregados e empregadas(os) domésticas(os).” (SAFFIOTI, 1999, p. 83, grifo nosso).

mudança passa pelo conhecimento dos mecanismos de proteção e garantia dos direitos da mulher e o papel desses aparatos na luta pelo empoderamento feminino.

3.2 Histórico de formulação das políticas públicas de atendimento às mulheres vítimas de violência: avanços e desafios

Autoras como Saffioti (1999), Prá & Epping (2012), Azambuja & Nogueira (2008) ressaltam que o histórico de evolução dos direitos humanos sempre foi fundamentado por uma perspectiva masculina, o que gerou profundos debates nos grupos de mulheres e feministas em relação ao pouco investimento e atenção à garantia da cidadania e dos direitos humanos das mulheres. Afinal, como já mencionado no item anterior, as diferenças de gênero se fazem como um dos pilares de nossa socialização e, inevitavelmente, estamos inseridos em uma sociedade que prioriza o masculino em detrimento do feminino, ou em outros termos, privilegia o público (masculino) em detrimento do privado (feminino).

No entanto, apesar da valoração desigual nas relações de poder, as capacidades organizativas e mobilizadoras das mulheres foram fundamentais para o processo de mudança dessas acepções, sobretudo no que se refere aos direitos humanos. Essas se mostraram, de certa maneira, eficientes ao traduzirem as demandas dos movimentos de mulheres e feministas, inserindo suas perspectivas nas comissões internacionais e, posteriormente, na criação de aparatos jurídicos de defesa dos direitos humanos da mulher no âmbito nacional. Mesmo atuando paralelamente às discussões políticas “oficiais”, os grupos que lutavam pelo direito das mulheres foram capazes de dialogar com instâncias sociais e governamentais para que insurgisse uma nova concepção de cidadania, baseada no reconhecimento, ampliação e promoção dos direitos – civis, políticos, sociais, culturais, sexuais e reprodutivos – da população feminina. (PRÁ; EPPING, 2012; PIOVESAN, 2005, 2012).

Não obstante, apesar da violência contra a mulher ser atualmente considerada como uma das várias formas de abuso aos direitos humanos, ainda persiste uma significativa resistência social e do governo em tratá-la como uma violação grave de tais direitos. Exemplo disso foi o ocorrido na periferia de Belo Horizonte/MG, no dia 20 de janeiro de 2010, situação em que uma mulher foi assassinada por seu ex-companheiro, dentro do seu local de trabalho. Consta que a vítima já havia registrado mais de oito ocorrências em desfavor do agressor, relatando as ameaças, porém as medidas protetivas ofertadas pelo aparato judicial não foram suficientes para garantir sua integridade. Por inércia e/ou morosidade do Estado, os fatos encerraram-se tragicamente, com a morte de mais uma mulher. Tal fato ganhou repercussão

nacional e, pressionados pelos meios midiáticos e pela reação dos grupos feministas e de mulheres, a ação da polícia foi rápida e o autor foi preso em seguida, em uma cidade no interior de Minas Gerais. (PASINATO, 2010).

Figura 1 – Tirinha de Franziska Becker



Fonte: CARTA CAPITAL, 2014.³²

Esta postura resistente e discriminatória reflete o quanto é comum a subjugação das mulheres e como a subjugação feminina ainda está profundamente enraizada em diversas tradições culturais e religiosas. (STREY, 2012). Em exemplo, verifica-se as reservas apresentadas por alguns países à Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) de 1979, as quais

foram justificadas com base em argumentos de ordem religiosa, cultural ou mesmo legal, havendo países (como Bangladesh e Egito) que acusaram o Comitê sobre a

³²De acordo com a publicação do site Carta Capital (2014), “o afiado olhar feminista sobre a vida privada, consumo, moda, dinheiro, relacionamentos, política e religião são a impressão da obra da cartunista alemã Franziska Becker. A coletânea *Último aviso* forma uma crônica contemporânea e bem-humorada da vida cotidiana, protagonizada na maior parte das vezes por mulheres. ‘Talvez as mulheres, por serem mais marginalizadas, sejam capazes de observar os absurdos sociais e políticos de uma forma mais afiada’, diz a autora de 64 anos, que tem sua obra publicada pela primeira vez no Brasil. A partir da década de 70, com a criação de charges, caricaturas e histórias em quadrinhos, Franziska Becker se tornou formadora de um olhar forte, irônico e anarquista. O humor de seu trabalho se apresenta por vezes de maneira maldosa, por vezes de forma amorosa”.

Eliminação da Discriminação contra a Mulher de praticar “imperialismo cultural e intolerância religiosa”, ao impor-lhes a visão de igualdade entre homens e mulheres, inclusive na família. Isto reforça o quanto a implementação dos direitos humanos das mulheres está condicionada à dicotomia entre os espaços público e privado, que, em muitas sociedades, confina a mulher ao espaço exclusivamente doméstico da casa e da família. Vale dizer, ainda que se constate, crescentemente, a democratização do espaço público, com a participação ativa de mulheres nas mais diversas arenas sociais, resta o desafio de democratização do espaço privado – cabendo ponderar que tal democratização é fundamental para a própria democratização do espaço público. (PIOVESAN, 2012, p. 77).

Particularmente, na maioria das sociedades, percebe-se que a vida social e política são tratadas como algo destinado aos homens, enquanto a vida doméstica e familiar é destinada às mulheres. Dessa forma, comumente os casos de violência contra a mulher, sobretudo nos ambientes intrafamiliares e domésticos, eram julgados privilegiando a manutenção da família, em prejuízo dos valores individuais, ou seja, pormenorizando os abusos cometidos. Pois, como ressaltam Strey e Werba,

a violência contra a mulher não era considerada como violação dos direitos humanos porque, em sua origem, os direitos humanos eram a busca da garantia de prevenir e/ou coibir a violência exercida *pelelo Estado contra os cidadãos*. Sendo a violência contra mulher muito mais praticada em âmbito privado invisível – era interpretada como uma questão privada –, ou seja, não sendo cometida pelo Estado, não era tratada como violação dos direitos humanos. (2012, p. 76).

Particularmente, o século XX é considerado um século de grandes conquistas no campo dos direitos, com a promulgação da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, diversos mecanismos de defesa dos direitos das minorias e grupos vulneráveis foram desenvolvidos. No entanto, no que se refere aos direitos humanos das mulheres, essas ações ganharam maior expressão a partir da década de 1970, sobretudo com o fortalecimento dos movimentos feministas internacionais. Nessa medida, a Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU) estabeleceu o ano de 1975 como o “Ano Internacional das Mulheres” e organizou a primeira Conferência Mundial sobre as Mulheres, na Cidade do México e, no impulso dessa conferência, a ONU declarou o período entre 1976 e 1985 como a “Década da Mulher”. No entanto, foi somente em 1993, na Conferência Mundial de Direitos Humanos, ocorrida em Viena, que a violência contra a mulher, de fato, passou a ser considerada como uma violação aos direitos humanos. (AZAMBUJA; NOGUEIRA, 2008; BLAY, 2003; PRÁ; EPPING, 2012; PIOVESAN, 2005, 2012; TAVARES; SARDENBERG; GOMES, 2011; STREY; WERBA, 2012).

Ressalta-se ainda que apesar do tema violência ser mencionado na Convenção para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW/ONU), de

1979, o assunto somente apresentou-se como foco principal de discussão na Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, conhecida como Carta de Belém do Pará,³³ em 1994. (TAVARES; SARDENBERG; GOMES, 2011).

Seguindo o fluxo dos eventos ocorridos, o Brasil participou e se tornou signatário de várias conferências organizadas pela ONU destinadas ao debate dos direitos da mulher, dentre essas, a IV Conferência Mundial sobre as Mulheres realizada em Beijing (Pequim), no ano de 1995, na qual definiu-se uma plataforma que contempla os direitos das mulheres como direitos humanos. Nesse encontro, a violência contra a mulher passou a ser assumida como uma questão de gênero, proveniente das relações díspares de poder entre homens e mulheres, historicamente constituídas. Na oportunidade, também se estabeleceram ações específicas para que esses direitos fossem garantidos e promovidos, no sentido de corrigir ou, ao menos, minimizar as desigualdades de gênero. (AZAMBUJA; NOGUEIRA, 2008).

Somado a esse contexto, os debates promovidos pelos grupos de mulheres e feministas influenciaram as pautas de reivindicações ocorridas no Brasil, as quais, anos mais tarde, desencadearam na criação de diversas políticas e mecanismos jurídicos especificamente destinados ao atendimento às mulheres vítimas de violência. (BLAY, 2003; PASINATO; SANTOS, 2008; SANTOS, 2008, 2010). Assim sendo:

A politização da violência contra mulheres na sociedade brasileira só se tornou possível graças à emergência da segunda onda dos movimentos feministas e de mulheres na década de 1970. Muitas integrantes dos grupos feministas brasileiros provinham dos movimentos de esquerda e de resistência à ditadura militar, lutando tanto pelo fim da ditadura e contra a dominação de classe em geral, como também pelo fim do patriarcado em particular. (SANTOS, 2008, p. 5).

Nessa mesma década (1970), campanhas de pressão popular em defesa da vida da mulher ganharam força e maior visibilidade pela mídia brasileira, sobretudo aquelas referentes à violência contra a mulher e à impunidade dos autores por parte do Estado. O auge dessas manifestações deu-se após 30 de dezembro de 1976, em decorrência do assassinato de Ângela Diniz cometido por seu companheiro Doca Street, de quem ela desejava se separar. Este, mediante apelação da defesa, foi absolvido em primeira instância, alegando “legítima defesa da honra”, demonstrando a conivência e os valores patriarcais enraizados no sistema judiciário brasileiro. (BLAY, 2003; PASINATO, 2010; TAVARES, SARDENBERG; GOMES, 2011). Nesse contexto de insatisfação, haja vista o descaso e a invisibilidade dados a outros casos semelhantes, “a morte de Ângela e a libertação de seu assassino levantaram um

³³Decreto nº 1.973 de 1º de agosto de 1996 que promulga a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, concluída em Belém do Pará, em 9 de junho de 1994. (BRASIL, 1996).

forte clamor das mulheres que se organizaram em torno do lema: *quem ama não mata*”. (BLAY, 2003, p. 89).

Em vista de tais acontecimentos, a violência doméstica e conjugal tornou-se o ponto de convergência dos grupos feministas, embora a politização da violência contra as mulheres não se restringisse somente a essas questões (SANTOS, 2008, 2010). Para as feministas, “a alternativa era não apenas criminalizar a violência, como também conscientizar as mulheres e politizar um problema que, aos olhos do Estado e da sociedade, era considerado privado e ‘normal’”. (SANTOS, 2010, p. 156). Tal preleção permaneceu até o início da década de 1990, quando já se iniciava a inserção da categoria “gênero” nos discursos das feministas. Assim, como mencionam Santos & Izumino (2005), essa cadência nos debates também pode ser verificada nas discussões das Ciências Sociais:

A ideia de vitimização é pouco problematizada pelos trabalhos iniciais dos anos 80 que objetivam tornar visível as denúncias de violência através da identificação do perfil das queixas, das vítimas e dos agressores. Já nos anos 90, incentivados pela observação empírica e pelas discussões teóricas que introduzem a categoria *gênero* nos estudos feministas no Brasil, novos estudos sobre violência contra as mulheres retomam e aprofundam o debate sobre vitimização. A maior parte dos trabalhos tem ainda por objeto as delegacias da mulher. Contudo, não se limitam a mapear denúncias e atores envolvidos em situação de violência. Verificando que as taxas de impunidade não chegam a ser alteradas e a criminalização não é necessariamente almejada pelas vítimas e pelos agentes do Estado, as pesquisas passam a analisar a dinâmica da queixa nos sistemas policial e judicial. O problema da vitimização ganha destaque devido à frequente retirada da queixa por parte da vítima e ao tipo de intervenção, não necessariamente criminal, que solicita aos agentes do Estado. Diante dessa realidade, o conceito de gênero, entendido como construção social do masculino e do feminino e como categoria de análise das relações entre homens e mulheres, passa a ser utilizado para se compreender as complexidades da queixa. O uso da categoria *gênero* introduz nos estudos sobre violência contra as mulheres uma nova terminologia para se discutir tal fenômeno social, qual seja, a expressão “violência de gênero”. Mas a noção de patriarcado não é completamente abandonada, o que gera uma imprecisão conceitual. Finalmente, neste período, novos estudos sobre violência contra as mulheres passam a enfatizar o exercício da cidadania das mulheres e as possibilidades de acesso à Justiça. Mas ainda não superam as dificuldades teóricas relativas à conceituação de violência contra as mulheres e violência de gênero, bem como as dificuldades práticas na busca de soluções para esse problema. (SANTOS; IZUMINO, 2005, p. 2-3).

Concomitantemente, a atuação dos movimentos sociais, a mudança de paradigmas nos discursos feministas e acadêmicos e o processo de redemocratização do país, estando nele inserida a promulgação da Constituição Federal Brasileira de 1988, vieram a contribuir com o debate entre o Estado e a sociedade na busca por medidas de enfrentamento à violência contra a mulher. Em vista da transição democrática, as feministas finalmente tiveram a oportunidade de incorporar suas antigas reivindicações em algumas agendas políticas. (SANTOS, 2010).

Nos anos 1980, no bojo do processo de redemocratização que se desencadeara no país, a atenção do Estado se voltara, ainda que timidamente, para o atendimento das demandas das mulheres, iniciando-se então um diálogo entre movimentos feministas e o Estado no confronto à violência contra mulheres. O diálogo foi desencadeado no contexto das eleições de 1982, quando feministas vinculadas ao partido de oposição, o MDB, que ganhara as eleições para o governo de São Paulo, reivindicaram ações de atenção às mulheres. Surgiu, assim, o Conselho Estadual da Condição Feminina (CECF), criado em 1983, que definiu quatro áreas prioritárias de ação: creche, trabalho, violência e saúde. (TAVARES; SARDENBERG; GOMES, 2011).

Ainda na década de 1980, ocorreu no país as primeiras eleições para governadores dos estados, sendo majoritariamente ganhas por candidatos do Movimento Democrático Brasileiro (MDB).³⁴ No estado de São Paulo, o eleito governador Franco Montoro (1982-1985) criou órgãos que contavam com a participação de membros da sociedade civil e do estado, objetivando formular políticas públicas com vistas à redemocratização e ampliação da cidadania, como o Centro de Orientação Jurídica e Encaminhamento à Mulher (COJE), em 1983. (PASINATO; SANTOS, 2008; SANTOS, 2008, 2010).

O governo de Montoro em São Paulo foi pioneiro na criação das primeiras instituições de atendimento às mulheres em situação de violência, como o Centro de Orientação Jurídica e Encaminhamento à Mulher (COJE), em 1983, e a primeira delegacia da mulher do Brasil, em agosto de 1985. (PASINATO; SANTOS, 2008, p. 11).

Mais especificamente, em 6 de agosto de 1985, foi criada a primeira Delegacia de Defesa da Mulher³⁵ em São Paulo, influenciando a criação de diversas outras pelo território nacional nos anos que se seguiram, sobretudo nas grandes cidades brasileiras. Pode-se afirmar que, desde o momento de sua concepção, em muitos estados brasileiros, essas delegacias se constituíram como uma das principais políticas públicas específicas de prevenção à violência contra as mulheres. (SILVA, 2012; PASINATO; SANTOS, 2008). Dessa maneira, tais delegacias se tornaram a principal via de acesso das mulheres ao sistema de justiça:

A Delegacia da Mulher é instituição *sui generis*, setor especializado do serviço da Polícia Civil de cada Estado e é, tipicamente, polícia judiciária, o que equivale a dizer que ela atua como correia de transmissão entre os serviços de polícia e o sistema judiciário. O seu objetivo maior é, portanto, a instrução dos inquéritos policiais que levarão ao judiciário as queixas-crimes para julgamento. (RIFIOTIS, 2004, p. 90-91).

³⁴ Atual Partido do Movimento Democrático do Brasil – PMDB.

³⁵ “a DDM também serviu de inspiração para a criação de delegacias nas principais cidades, convertendo-se, em tempo, em política especializada para o combate da violência contra mulheres. Não acaso, na maioria dos Estados, essas delegacias foram denominadas de ‘Delegacias Especiais de Atendimento às Mulheres’, ficando conhecidas pela sigla ‘DEAM’”. (TAVARES; SARDENBERG; GOMES, 2011).

Tais unidades foram criadas com o objetivo de reprimir os crimes cometidos contra as mulheres, atuando “contra a impunidade” e ofertando “atendimento mais adequado às mulheres vítimas de ‘violência conjugal’ e crimes sexuais” (RIFIOTIS, 2004, p. 90), e se tornaram ainda um espaço importante de participação das mulheres nas instituições policiais, já que, nessas unidades, grande parte do corpo profissional era composta por policiais do sexo feminino. (MUSUMECI; SOARES, 2012).

Entretanto, apesar de ter se tornado uma política bastante difundida, o processo de estruturação das unidades demonstrou a difícil negociação entre o governo, movimentos sociais e sociedade, uma vez que os próprios grupos feministas não tinham (e ainda não têm) uma opinião unânime quanto à atuação das Delegacias Especiais de Atendimento a Mulher – DEAM – e seu modelo de funcionamento.

O governo e as feministas negociaram os termos do decreto que criou a primeira DDM, discutindo, entre outros temas, as atribuições desta delegacia e as suas relações com o CECF e com as organizações não governamentais feministas. O processo de negociação mostra que o Estado de fato *absorveu parcialmente* as propostas feministas e *traduziu-as* em um serviço policial que se tornou o centro das políticas públicas de combate à violência doméstica em todo o país. Mas esta tradução também significou uma *traição*, na medida em que restringiu a abordagem feminista à criminalização e não permitiu a institucionalização da capacitação das funcionárias das DDM a partir de uma perspectiva feminista. (SANTOS, 2008, p. 158).

Em resumo, as delegacias especializadas representaram o reconhecimento, pelo Estado, da violência contra mulheres como crime e proporcionaram maior visibilidade ao problema. A DEAM tornou-se uma referência para as vítimas, apesar dos descompassos existentes desde sua criação, como a desconexão com as demais instâncias sociais de atendimento e o pouco preparo dos funcionários que atuavam no acolhimento e orientação das usuárias. Sendo assim, os serviços ofertados não foram suficientes para resolver o moroso percurso que as mulheres tinham que percorrer para obter alguma forma de segurança e justiça em relação aos seus algozes. Ademais, a ênfase na criminalização dos agressores deixou de fora outros aspectos importantes para a proteção às mulheres vítimas de violência, como a capacitação dos agentes das delegacias dentro de uma perspectiva de gênero e a criação de casas abrigo. (PASINATO; SANTOS, 2008; TAVARES; SARDENBERG; GOMES, 2011). Desta forma, a década seguinte, 1990, trouxe consigo certa desilusão dos grupos feministas com as DDM:

Salientamos que as demandas feministas, como a capacitação das policiais a partir de uma perspectiva de gênero, encontraram resistência por parte dos governos

estaduais em geral. Consequentemente, a década de 1990 foi marcada pelo desencantamento das feministas com as delegacias da mulher. A sua falta de acesso às políticas de segurança pública deslocaram a sua atenção para outras demandas, como a criação de casas abrigo, bem como outros serviços não criminais de atendimento a mulheres em situação de violência. Contudo, as delegacias da mulher consolidaram-se como a principal política pública no enfrentamento à violência contra mulheres e atualmente são reconhecidas como a única política de extensão nacional cuja existência se deu de forma ininterrupta desde os anos 1980. (PASINATO; SANTOS, 2008, p. 12).

Em sequência, no contexto político que se seguiu, as feministas perderam seu “poder de interpretação”, uma vez que o governo federal e os governos estaduais se tornaram adversos ao agenciamento de novas políticas para as mulheres, sobretudo nos estados “onde não havia uma relação de sinergia entre as organizações não governamentais feministas e a segurança pública”. (SANTOS, 2010, p. 159). Diante desse prospecto, no governo do presidente Fernando Collor de Melo (1990-1992), e nos que se seguiram, restringiu-se bastante o acesso dos grupos feministas à administração, sendo que essa situação somente se alterou no final do segundo mandato do governo do presidente Fernando Henrique Cardoso (1999-2002). (SANTOS, 2008; 2010).

Ainda neste contexto, em 1995, através da Lei nº 9.099/95 foram criados os Juizados Especiais Criminais – JECRIM. Esses vieram como uma iniciativa do Estado em tornar eficientes os processos criminais para o tratamento de crimes de menor potencial ofensivo – lesões corporais leves, ameaças, etc. A criação dos JECRIM influenciou a forma de atendimento das DEAM, uma vez que a maioria dos crimes denunciados pelas mulheres se enquadrava nas categorias atendidas pelos JECRIM. Para esses casos, eram propostas conciliações entre as partes e penas alternativas – pagamento de cestas básicas, serviços comunitários, multas – que permitiam ao autor responder em liberdade, ignorando as características específicas de gênero que concernem à violência contra a mulher. Dessa forma, os inquéritos policiais foram substituídos por termos circunstanciados de ocorrência (TCO),³⁶ mais superficiais e concisos, diminuindo a participação da investigação policial na apuração dos fatos. (PASINATO; SANTOS, 2008; SANTOS, 2008; SANTOS, 2010; TAVARES; SARDENBERG; GOMES, 2011; MENEGHEL et al, 2013; SOUZA; CORTEZ; 2014).

³⁶Previsto na Lei nº 9.099/95, o TCO é um procedimento instaurado pela autoridade policial para apuração de um fato típico de menor potencial ofensivo, mais especificamente “as contravenções penais e os crimes a que a lei comine pena máxima não superior a 2 (dois) anos, cumulada ou não com multa”, os quais serão encaminhados aos JECRIM. Tais procedimentos, de acordo com Art. 62 da referida lei devem orientar “pelos critérios da oralidade, informalidade, economia processual e celeridade, objetivando, sempre que possível, a reparação dos danos sofridos pela vítima e a aplicação de pena não privativa de liberdade”. (BRASIL, 1995).

Além de reduzir a capacidade de investigação policial, a lei foi denunciada pelo movimento de mulheres pelo tratamento discriminatório das mulheres no acesso à justiça, através da banalização da violência tanto por sua classificação como sendo de “menor potencial ofensivo”, como pela aplicação de medidas substitutivas à prisão, tais como, o pagamento de cestas de alimentos e multas de valores irrisórios pelos agressores. (PASINATO; SANTOS, 2008, p. 19).

Após um período de funcionamento, no início dos anos 2000, os JECRIM passaram a ser considerados um retrocesso no processo de enfrentamento da violência contra a mulher, recebendo críticas não somente de militantes, mas também de policiais e pesquisadores. “Vários estudos feministas examinam os JECRIM como um espaço de ressignificação das penas e dos crimes, onde ocorre uma descriminalização da violência contra mulheres”. (SANTOS, 2010, p. 160). Ademais, o foco na conciliação/reconciliação trouxe um aspecto de trivialidade aos casos e, por fim, acabou sendo utilizada como uma solução que não desafiava as relações familiares, reprivatizando novamente os conflitos. Nesse sentido, feministas, organizações não governamentais e advogados especialistas se organizaram na tentativa de elaborar uma proposta de lei que revogasse a competência desses Juizados em julgar casos de violência doméstica e intrafamiliar contra mulheres. (SANTOS, 2008; 2010; TAVARES, SARDENBERG; GOMES, 2011).

Ainda na década de 1990, os movimentos feministas e de mulheres de vários países da América Latina e do Brasil lutavam para a aprovação de uma legislação específica destinada ao combate da violência doméstica contra mulheres. No Brasil, durante o governo do presidente Luiz Inácio Lula da Silva (2003 a 2010), as condições para tal se tornaram mais favoráveis. Nesse período, foi criada a Secretaria Especial de Políticas para Mulheres – SPM, a qual teve um papel importante na aprovação da Lei nº 10.886/04, alterando o Código Penal Brasileiro e tornando o crime de violência doméstica punível com detenção de seis meses a um ano. No ano de 2006, esse processo se aperfeiçoa com a criação da Lei nº 11.340/06, conhecida como Lei Maria da Penha.³⁷ (SANTOS, 2008; 2010).³⁸

³⁷“Em maio e junho de 1983, Maria da Penha Maia Fernandes foi vítima de duas tentativas de assassinato por parte do seu marido, Marco Antônio Heredia Viveros, ficando paraplégica em função da primeira agressão. [...] Viveros foi condenado a uma pena de 15 anos de reclusão [...] Recorrendo da sentença diversas vezes e valendo-se, inclusive, de práticas de corrupção, Viveros permaneceu em liberdade por dezenove anos, sendo preso em outubro de 2002, pouco antes de o crime prescrever. Pode-se afirmar que a conclusão do processo judicial e a prisão do réu só ocorreram graças às pressões da Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH), que recebera o caso em 1998.” (SANTOS, 2008, p. 24).

³⁸“Em âmbito estadual, podemos citar a Lei 15.218, de 2004, que cria a Notificação Compulsória de Violência contra a Mulher, a Lei 20.016, de 2012, que dispõe sobre o registro e a divulgação dos dados sobre violência contra a mulher no Estado, a Lei 19.440, de 2011, que institui o dia estadual de combate à violência contra a mulher (dia 25 de novembro), e a Lei 13.432, de 1999, que cria o Programa Estadual de Albergues para a Mulher Vítima de Violência com o objetivo de colaborar para que as vítimas superem as situações de crise e carência psicossocial e de valorizar as potencialidades da mulher, despertando sua consciência de cidadania e

A aprovação da Lei Maria da Penha é um marco legal que representou o reconhecimento da violência das mulheres como um problema social. Essa lei surgiu como uma forma de atender as demandas feministas pela criminalização dos autores, uma vez que nas outras legislações apresentadas em países da América Latina, os casos de violência contra mulheres eram tratados como assunto da esfera cível ou direcionados aos tribunais da família (SANTOS, 2008; 2010). Todavia, a referida lei “reflete as ideias feministas e as lutas pela conquista dos direitos para as mulheres. Reflete também a preocupação de uma abordagem integral para o enfrentamento à violência contra as mulheres”. (PASINATO, 2010, p. 221).

Art. 8º A política pública que visa coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher far-se-á por meio de um conjunto articulado de ações da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios e de ações não-governamentais, tendo por diretrizes:

I – A integração operacional do Poder Judiciário, do Ministério Público e da Defensoria Pública com as áreas de segurança pública, assistência social, saúde, educação, trabalho e habitação. (BRASIL, 2006):

Nesse sentido, não somente o Poder Judiciário, mas também as instituições policiais tiveram que se reorganizar para uma efetiva aplicação da lei, devendo investir em ações processuais em três níveis: prevenção, punição e erradicação da violência doméstica. Como ressalta Pasinato (2008), a Lei Maria da Penha (LMP) evidenciou a necessidade de criar políticas públicas que, articuladas, envolvam “a polícia, o judiciário e os diferentes serviços nas áreas de segurança, saúde, assistência jurídica, médica, psicológica, entre outras, que prestam atendimento a mulheres em situação de violência”. (p. 221).³⁹ Nessa medida, a lei organizou-se por três eixos de atuação, ressalvadas à ordem apresentada pela referida autora, as quais não correspondem ao apresentado na legislação, mas podem trazer uma reflexão importante se analisarmos o caminho da violência no serviço público e sobre as prioridades de atuação do Estado:

O primeiro eixo trata das medidas criminais, para a punição da violência. Nele estão procedimentos como a retomada do inquérito policial, a prisão em flagrante, preventiva ou decorrente de pena condenatória; a restrição da representação criminal para determinados crimes e o veto para a aplicação da lei 9099/95 a qualquer crime que se configure como violência doméstica e familiar contra a mulher. No segundo eixo encontram-se as medidas de proteção da integridade física e dos direitos da mulher que se executam através de um conjunto de medidas protetivas com caráter de urgência para a mulher aliado a um conjunto de medidas que se voltam ao seu agressor. Integram também esse eixo as medidas de assistência, o que faz com que a atenção à mulher em situação de violência se dê de forma integral, contemplando o

contribuindo para o desenvolvimento de sua capacidade profissional.” (ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DE MINAS GERAIS, 2014).

³⁹ Sobre a rede atendimento à mulher vítima de violência, disponível em Minas Gerais, vide Anexo A.

atendimento psicológico, jurídico e social. Finalmente, no terceiro eixo, estão as medidas de prevenção e de educação, compreendidas como estratégias possíveis e necessárias para coibir a reprodução social da violência e da discriminação baseadas no gênero. (PASINATO, 2008, p. 220).

No cenário jurídico, essa lei trouxe diversas mudanças, bem como gerou uma grande polêmica. Primeiramente, em vista à constitucionalidade da lei, sobretudo se essa estaria ferindo o direito de igualdade entre homens e mulheres, “há magistrados que continuaram a atribuir aos JECRIM a competência para os casos de violência doméstica, independente do tipo de lesão e da pena”. (SANTOS, 2010, p. 165). Outras polêmicas também foram feitas em relação à denominação violência doméstica “na medida em que restringiu a violência de gênero ao âmbito do domicílio conjugal, retirando do conceito a conotação de desigualdade de gênero e focando a atenção na família e não na mulher”. (MENEGHEL et al, 2013, p. 693). Ademais, a lei gerou discussões entre o movimento de mulheres, que “considera que não se pode deixar de responsabilizar os autores e enfatiza o aumento da vulnerabilização das vítimas em situações de impunidade”, e outros atores, para os quais “os conflitos de gênero não podem ser tratados somente no âmbito criminal” (MENEGHEL et al, 2013, p. 693). Ciente das possíveis contestações, a SPM tomou medidas para que a lei não fosse um ato isolado,

criando-lhe apoio no Pacto Nacional de Enfrentamento da Violência Contra as Mulheres (2007) e em outros programas, projetos e políticas do governo federal. A criação de um Observatório da Lei Maria da Penha faz parte dessas iniciativas. Assim como a lei, o Observatório constituiu uma experiência inédita no país. (PASINATO, 2010, p. 221).

Para além das ressalvas da aplicabilidade da lei e a forma como a mesma é divulgada e utilizada pelas mulheres vítimas de violência, bem como dos próprios mecanismos estatais desenvolvidos, pode-se considerar a Lei Maria da Penha (2006) um grande avanço no combate à violência doméstica e intrafamiliar contra as mulheres. Somada a criação das delegacias de mulheres, na década de 1980 e dos JECRIM, nos anos 1990, percebe-se a força que o movimento feminista possui nas pautas das reivindicações atuais e sua importância para a reestruturação social e das instituições.

Estes três momentos sinalizam, assim, ondas, quebras e ritmos dos fluxos e refluxos da institucionalização das demandas feministas sobre violência contra mulheres nas duas últimas décadas. Revelam diferentes modalidades de institucionalização destas demandas: no caso das delegacias da mulher, ocorre uma tradução/traição centrada na criminalização, com a consequente transformação da agenda feminista e das políticas públicas sobre violência contra as mulheres; os Juizados Especiais

Criminais, embora não tendo sido idealizados como uma política pública sobre esta temática, produzem efeitos no funcionamento das delegacias da mulher e caracterizam uma onda de tradução/despolitização das demandas feministas; a Lei “Maria da Penha” reflete um processo de absorção/tradução ampla destas demandas. Estes três momentos também indicam quais os discursos feministas sobre violência que ganham hegemonia no âmbito das instituições jurídico-políticas. (SANTOS, 2008, p. 2-3).

Não obstante, apesar do histórico de avanços, ainda existem diversas pontas a serem amarradas para que os serviços de atendimento à mulher consigam atuar com maior qualidade e eficácia, principalmente dentro dos moldes previstos na Lei Maria da Penha.⁴⁰ É fato que, assim como aponta Moraes,

Mesmo que a questão da violência contra as mulheres no Brasil seja, cada vez mais, um problema suficientemente reconhecido publicamente enquanto um “problema social” – como mostram a lei Maria da Penha de setembro de 2006, que tipificou o crime de violência doméstica, ou a recente aprovação pela Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania do Senado do Projeto de Lei que insere no Código Penal o crime de feminicídio, apenas para ficar em um âmbito do legislativo nacional – ainda assim a permanência dos altos índices de violência contra as mulheres (e o pior: a sua escalada) coloca o Brasil hoje no 7º lugar em um *ranking* de violência sexista de 84 países feito pela Organização Mundial de Saúde.⁴¹ (2014, p. 29).

Essa escalada mencionada pela autora corrobora os dados apresentados no *Mapa da violência 2012 – atualização: homicídios de mulheres no Brasil*,⁴² que demonstram que entre 1980 e 2010 foram assassinadas mais de 92 mil mulheres, 43,7 mil só na última década (2000 – 2010), representando um aumento de 230% do número de assassinatos a mulheres no período de 30 anos. Sobre as taxas de homicídios femininos, o Brasil ocupa o 7º lugar no ranking de 84 países (em consonância com os dados da Organização Mundial da Saúde – OMS), sendo que em escala nacional o Espírito Santo se apresenta em 1º lugar, enquanto Minas Gerais ocupa o 20º lugar. Dados apresentados pela Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM), referentes a um *Balanço da Central de Atendimento à Mulher – 2006 a*

⁴⁰“A Pesquisa de Informações Básicas Estaduais – Perfil dos Estados Brasileiros 2013, publicada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), aponta que Minas Gerais é o estado brasileiro que oferece o maior número de serviços de saúde especializados para o atendimento dos casos de violência contra a mulher, sendo ao todo 42 serviços prestados. Estes estão concentrados na Casa dos Direitos Humanos. No espaço estão reunidos a Delegacia Especializada de Plantão de Atendimento à Mulher (DEPM), o Centro Risoleta Neves de Atendimento à Mulher (CERNA) e o Conselho Estadual da Mulher (CEM) que, juntos, formam o Centro Integrado de Atendimento à Mulher (CIM).” (CORREIO DE UBERLÂNDIA, 2014).

⁴¹ O referido projeto foi aprovado e sancionado pela Presidência da República, em 09 de março de 2015, Lei nº 13.104. (BRASIL, 2015).

⁴² Trata-se de um estudo de autoria de Julio Jacobo Waiselfisz e atualizado e divulgado pelo Centro Brasileiro de Estudos Latino-Americanos (CEBELA) e a Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais (FLACSO). (WAISELFISZ, 2014).

2009,⁴³ também demonstram que, em sua maioria, os agressores são os próprios companheiros das vítimas e que grande parte dos casos cometidos são violências físicas e psicológicas. Já o perfil das vítimas constitui-se, em sua maioria, de mulheres negras, com idades entre 20 a 40 anos, casadas ou em união estável e com o nível médio de escolaridade.

Junto a esses, outros dados agravantes tornaram evidente a institucionalização, fortemente entranhada na opinião pública e nas organizações, sobre a violência contra a mulher. Fato que pode ser exemplificado pela controvérsia gerada acerca da tolerância social à violência contra as mulheres. Essa tolerância foi constatada e divulgada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA),⁴⁴ no ano de 2014, na qual se verificou altos níveis de opiniões machistas nas respostas em relação às mulheres. (MORAES, 2014).

Independente do suposto erro nas informações divulgadas – que primeiramente apresentavam um nível de concordância de 65,1% sobre a premissa “Mulheres que usam roupas que mostram o corpo merecem ser atacadas” e, posteriormente, mediante errata publicada pelo próprio IPEA, foi modificada para a porcentagem de 26% –, percebe-se que as mulheres ainda estão, de fato, mais vulneráveis à violência relativa à diferença de gênero do que os homens e, confirma-se o pior, que a perpetuação de ideários sexistas não ocorre somente através dos homens, mas também é difundido pelas próprias mulheres. Emerge então a seguinte controvérsia: “por que, inclusive as mulheres e, sobretudo as mulheres, também concordaram com o conjunto de afirmação que legítima dentro de uma ordem moral de culpabilização das próprias mulheres a prática do estupro?”. (MORAES, 2014, p. 30).

Diante desse contexto complexo, no qual se verifica a permanência de práticas violentas contra mulheres, atenção especial é dada à atuação das delegacias especializadas no combate e na prevenção dos crimes contra o público feminino. Também segue a questão sobre qual o papel da formação continuada na formulação de perfis profissionais, mais especificamente, de policiais, que possam atuar de maneira condizente com as demandas sociais desse grupo. Ademais, verifica-se a necessidade de constantes investimentos em melhorias no atendimento das DEAM, uma vez que essas apresentam diversos problemas conjunturais desde sua criação, sobretudo pela falta de infraestrutura, manutenção de preconceitos, descaso com a violência denunciada e burocratização. (NOBRE, 2010).

⁴³Referente aos atendimentos realizados pela Central de Atendimento à Mulher – *Ligue 180* – da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres da Presidência da República – SPM/PR. (OBSERVATÓRIO BRASIL DA IGUALDADE DE GÊNERO, 2010).

⁴⁴Pesquisa sobre a tolerância social à violência contra as mulheres realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), utilizando o *Sistema de Indicadores de Percepção Social (SIPS)* – “pesquisa domiciliar e presencial que visa captar a percepção das famílias acerca das políticas públicas implementadas pelo Estado, independentemente destas serem usuárias ou não dos seus programas e ações”. (BRASIL, 2014a; 2014b).

Nesse sentido, apontando uma direção, ao problematizar experiências formativas realizadas em Sergipe, Nobre (2010) identificou, por meio do histórico das pesquisas nas DEAM, deficiências em comum na maioria das unidades. Essas se referem principalmente à ausência de uma formação dos policiais numa concepção de gênero e à necessidade de mudanças no modo de funcionamento institucional e da cultura policial estabelecida. Para tanto, a autora enfatiza a premência em ultrapassar os modelos escolarizados dos cursos de formação continuada ofertados pelas instituições de maneira que seja possível promover indagações sobre as condições de trabalho e sobre a gerência do Estado, através da participação efetiva dos policiais. Desta forma, como reflete a mesma, uma formação adequada dos policiais, além da parte técnica, também deve promover espaços para a reflexão, sobretudo das práticas discriminatórias institucionalizadas.

4 PERCURSO METODOLÓGICO

Consoante ao objetivo principal deste estudo, que foi *identificar e analisar as estratégias de formação continuada mobilizadas pelos policiais civis lotados na Delegacia Especializada de Atendimento à Mulher (DEAM) de Belo Horizonte, se propondo à busca elementos contextuais que os auxiliem no atendimento dos grupos vulneráveis*, fez-se uso de uma estratégia metodológica de coleta de dados que permitisse contemplar o objeto de pesquisa por diversos ângulos, considerando a sua complexidade. Ou seja, percebeu-se a necessidade de compreender a dinâmica dos ambientes policiais (nas delegacias e suas equipes) como organismos vivos, mutáveis, onde ainda são encontrados valores e estruturas tradicionais e precárias, que são desafiados por demandas contemporâneas do direito e dos grupos vulneráveis, antes invisíveis socialmente.

Dessa forma, em vista de não se restringir a uma metodologia simplificada, não ignorando a limitação que qualquer estratégia de coleta de dados possui em compreender um contexto ou objeto, buscou-se desenvolver um método abrangente, que possibilitasse ampliar a discussão dos dados através de diversas perspectivas e, posteriormente, nas análises, triangular os resultados.

Um bom método será sempre aquele, que permitindo uma construção correta dos dados, ajude a refletir sobre a dinâmica da teoria. Portanto, além de apropriado ao objeto da investigação e de oferecer elementos teóricos para a análise, o método tem que ser operacionalmente exequível. (MINAYO; SANCHES, 1993, p. 239).

Ressalta-se que a pesquisa foi desenvolvida através de um enfoque qualitativo, o qual permite que essa pluralidade e flexibilidade sejam possíveis. Para Martins (2004, p. 292), “há uma característica que constitui a marca dos métodos qualitativos, ela é a flexibilidade, principalmente quanto às técnicas de coleta de dados, incorporando aquelas mais adequadas à observação que está sendo feita”. Não diferente, ao discutir uma proposta dialética de pesquisa, Ferraro (2012, p. 143) ressalta que

em vez de nos inquirirmos sobre *qual* a competência metodológica de maior valor, talvez seja mais proveitoso perguntarmos-nos *se e como* diferentes competências metodológicas poderão articular-se no estudo de um determinado problema social ou educacional. De qualquer forma, é na construção do objeto ou do problema de pesquisa que se poderá definir o método ou a combinação de métodos e técnicas a empregar na investigação.

Nesse sentido, optou-se por realizar a coleta de dados em três fontes principais: sendo

a primeira o levantamento de dados institucionais através de documentos oficiais e materiais informativos; a segunda a distribuição de questionários fechados e autoaplicáveis aos funcionários da DEAM (investigadores, escrivães e delegados de polícia e outros funcionários dos setores administrativos que se disponibilizaram); e a terceira entrevistas semiestruturadas, com sete profissionais, dentre eles investigadores e escrivães de polícia. Especificamente, a primeira e a segunda fontes forneceram os dados secundários da pesquisa, enquanto os dados primários foram obtidos pelas entrevistas.

A interpretação dos dados realizou-se por meio da complementação entre técnicas qualitativas e quantitativas, destinadas a melhor compreensão do contexto investigado e, certamente, na elaboração de um modelo metodológico que garantisse a replicação do estudo em outras realidades de delegacias, prezando assim pela validade desta pesquisa. Para tal, considerou-se que:

ambas as abordagens são necessárias, porém, em muitas circunstâncias, insuficientes para abarcar toda a realidade observada. Portanto, elas podem e devem ser utilizadas, em tais circunstâncias, como complementares, sempre que o planejamento da investigação esteja em conformidade. O conhecimento científico é sempre uma busca de articulação entre uma teoria e a realidade empírica; o método é o fio condutor para se formular esta articulação. (MINAYO; SANCHES, 1993, p .240).

Sendo assim, todos os procedimentos da pesquisa foram devidamente submetidos e aprovados pelo Comitê de Ética e Pesquisa (COEP) da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), prezando pelo caráter ético da pesquisa e pela garantia dos direitos dos participantes. Para tanto, foi solicitada autorização da responsável pela unidade, por meio da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), bem como foram distribuídos a todos os possíveis participantes um envelope lacrável, contendo a carta de apresentação, o TCLE e o questionário a ser respondido de maneira facultativa. Ainda, seguindo tais critérios, os participantes selecionados para as entrevistas foram pessoalmente convidados, livres para participarem ou não da pesquisa, além de serem também alertados quanto aos seus direitos em relação aos dados fornecidos e sobre o aspecto facultativo em responder às perguntas.

A pesquisa investigou os profissionais da DEAM envolvidos em ações diretas (primeiros atendimentos, acolhimento, recepção dos policiais militares que chegam conduzindo ocorrências, etc.) com vítimas e agressores. Sendo assim, inicialmente, foi definido que seriam objeto deste estudo apenas os profissionais em cargos de investigador, escrivão e delegado de polícia. Esses foram, a princípio, escolhidos por serem os profissionais

mais comumente encontrados em qualquer unidade policial e por serem os responsáveis pelo acolhimento das vítimas e pela instauração dos procedimentos policiais. Contudo, durante o processo de coleta dos dados, configurou-se a necessidade de ampliar a participação na pesquisa de outros profissionais do quadro da polícia, por esses terem expressado grande interesse e disponibilidade em cooperar com o estudo.⁴⁵ Notou-se que alguns dos indivíduos participantes viam a pesquisa como um instrumento para dar visibilidade aos seus anseios e necessidades no ambiente de trabalho, o que de fato ocorreu. Portanto, a inclusão desses novos sujeitos veio a contribuir com um quadro completo sobre o grupo que caracteriza a DEAM.

Ainda durante a coleta dos dados, houve uma reestruturação da DEAM, de maneira que o plantão de 24 horas, dedicado ao atendimento imediato às vítimas e agressores trazidos ou não pelos policiais militares, passou a funcionar na “Casa de Direitos Humanos.”⁴⁶ Na antiga unidade, permaneceram em funcionamento os setores administrativo e investigativo (andamento dos inquéritos), dividindo o espaço com os grupos de atendimento aos agressores (Projeto Dialogar),⁴⁷ o Núcleo de Atendimento e Cidadania à População de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (NAC LGBT) e o Núcleo de Atendimento a Vítimas de Crimes Raciais e de Intolerância (NAVCRADI). Após a coleta de dados, ocorreram mudanças administrativas, na chefia da unidade, e outras mudanças na alocação dos grupos de atendimento, cujas consequências não foram mensuradas neste estudo. No entanto, percebeu-se certa inquietação entre os funcionários da unidade, uma vez que não sabiam qual seriam o direcionamento e a postura assumidos pela nova administração.

⁴⁵Por questões éticas e garantia do anonimato, as carreiras e funções desses indivíduos e os cargos não serão divulgados.

⁴⁶“A Casa de Direito Humanos reúne em um só espaço, além do plantão da Delegacia, o Centro Integrado de Atendimento à Mulher (CIM), o Centro Risoleta Neves de Atendimento à Mulher, o Disque Direitos Humanos, o Escritório de Direitos Humanos, o Núcleo de Atendimento às Vítimas de Crimes Violentos (NAVCV), os Conselhos Estaduais da Assistência Social (CEAS), da Criança e do Adolescente (CEDCA), da Mulher (CEM), a Polícia Militar (área de segurança), além de representação do Tribunal de Justiça (TJMG), Defensoria Pública, Ministério Público, entre outros.” (AGÊNCIA MINAS GERAIS, 2013).

⁴⁷Partindo do pressuposto da Justiça Restaurativa, a Polícia Civil de Minas Gerais, na cidade de Belo Horizonte, especificamente na DEAM, iniciou, em 2011, o projeto-piloto Dialogar, executando medidas que oferecem respaldo social através das manifestações intersetoriais, tendo como objetivo central o término do ciclo de violência doméstica e familiar, através da acolhida humanizada à vítima e ao seu ofensor, cujos mecanismos de atuação são os recursos de oitiva e comunicação interpessoal. Através da construção do diálogo entre todos os envolvidos nas desordens familiares, oferecendo-lhes a possibilidade de criar novas histórias, longe de situações conflitantes, busca-se a pacificação social e a reincidência. (OLIVEIRA; PAIXÃO, 2013).

4.1 Levantamento de dados oficiais sobre os cursos de formação continuada na ACADEPOL

Antes de iniciar a coleta de dados na unidade policial (DEAM), foram realizadas cinco visitas (além de outras quatro tentativas) à ACADEPOL, durante os anos de 2012 e 2013, destinadas ao levantamento de dados – documentos, registros, arquivos – que pudessem auxiliar na compreensão da dinâmica e dos mecanismos de formação regular e continuada ofertados aos policiais. Para tanto, o acesso à ACADEPOL foi realizado por meio de contato pessoal, uma vez que já havia um estreitamento de relações da pesquisadora com alguns funcionários dessa unidade, em decorrência da participação em cursos e eventos da instituição. Dessa forma, não foram necessárias autorizações formais direcionadas à chefia da unidade. Houve situação que é bastante comum nesse tipo de pesquisa, a negociação de horários com uma funcionária da divisão psicopedagógica, uma vez que todas as visitas aos arquivos e dependências deveriam ser supervisionadas. Nessas visitas, também foi acessada a biblioteca da ACADEPOL, onde existem materiais de estudo disponíveis a todos policiais civis e ao público em geral.

O excesso de atribuições dessa mediadora e a necessidade de adequação aos horários, em que tanto ela quanto a pesquisadora estivessem disponíveis, dificultaram o agendamento de outros encontros e de horários de permanência mais longos, contudo, não houve qualquer animosidade que impedisse o ingresso ao local e percebeu-se uma real colaboração dos membros da unidade, que manifestaram interesse em contribuir com o estudo. Ressalta-se também que o fato dessa pesquisadora ser policial foi um facilitador fundamental nesse momento, como nos que se seguiram, sobretudo quanto ao acesso às dependências e arquivos. Nessa, e nas demais etapas da pesquisa, o conhecimento dos procedimentos, da hierarquia e a ajuda informal de membros inseridos no sistema agiram positivamente, assim como previsto por Alves-Mazzotti & Gewandsznajder (1999).

Complementando ao dito inicialmente, nessa etapa foram investigados dados pertinentes à oferta de cursos e organização de eventos destinados à capacitação e aperfeiçoamento dos profissionais, incluindo aqueles desenvolvidos em parceria com outras instituições (Ministério da Justiça, Secretaria de Estado de Defesa Social, Universidades, dentre outros). Pretendia-se identificar os esforços, investimentos, ou seja, o posicionamento da instituição em relação à formação e aperfeiçoamento de seus profissionais. Também buscou-se verificar e qualificar a proporção entre a oferta e a procura dos policiais pelos cursos de formação, assim como as modalidades ofertadas (se presenciais ou a distância),

condições para a participação (facultativo ou obrigatório) e aspectos outros que esclarecessem a dinâmica do funcionamento e influência da ACADEPOL na formação e ação dos policiais. Por motivos de tempo e objetivos da pesquisa, focou-se naqueles documentos que tivessem como temáticas principais direitos humanos e atendimento às mulheres vítimas de violência.

Durante as visitas à ACADEPOL, foram acessados os arquivos da unidade onde, de acordo com a responsável, seriam encontradas as informações solicitadas, porém, houve grande dificuldade em produzir dados a partir dos elementos disponíveis. Apesar de dispostos em pastas, separadas por períodos e temáticas, não havia sistematização desses em um banco de dados que indicassem os cursos e eventos. Não havia padronização facilmente perceptível. Em virtude do tempo disponível e dos objetivos desta pesquisa, realizar uma maior investigação e compilação dos dados mostrou-se impraticável.

Ademais, pelo que se verificou, não havia dados suficientes sobre as questões pertinentes a este estudo, já que não possuíam registros sobre os cursos ofertados para o período e temáticas previstas na pesquisa, nem ao menos quanto ao número de vagas disponíveis e alunos inscritos de todos os anos. Ressalta-se, pelo que foi percebido, o esforço dos funcionários do setor em organizar, da melhor maneira possível, suas dependências e os dados que possuem, no entanto, verificou-se a necessidade de investimentos em tecnologias e em insumos materiais e humanos que atendam às demandas da unidade de ensino.

Diante dessa realidade, consideramos para este estudo apenas as legislações e documentos oficiais disponíveis, como a Lei Orgânica da PCMG e demais leis que regem a instituição, e, ainda, as informações obtidas em conversas informais com funcionários da ACADEPOL e por meio de materiais disponíveis na internet, além de outras publicações acadêmicas.

4.2 Aplicação dos questionários junto aos policiais civis lotados na DEAM

Simultaneamente às visitas à ACADEPOL, iniciou-se o processo de negociação para a distribuição dos questionários, fechados e autoaplicáveis, aos policiais civis lotados na Delegacia Especializada de Atendimento a Mulher.

A utilização dos questionários objetivou mapear os perfis instrucionais e profissionais dos policiais lotados nessa delegacia, assumindo assim um caráter exploratório. (BABBIE, 1999; FREITAS et al. 2000). Pretendeu-se com essa etapa familiarizar-se com o contexto daquela unidade, buscando informações que embasassem a formulação das questões a serem aprofundadas na etapa de entrevistas.

O primeiro passo, seguindo a hierarquia institucional, foi o contato com a delegada titular do Departamento de Investigação de Orientação e Proteção à Família (DIOPF), para que ela autorizasse o ingresso à DEAM. Não houve dificuldade em acessá-la, sendo necessário somente um agendamento através de telefonema. Essa delegada manifestou-se favoravelmente e forneceu os contatos da delegada responsável pela Divisão Especializada de Atendimento da Mulher do Idoso e do Portador de Deficiência (DEMID).

Sequencialmente, para acesso à DEAM foram agendados encontros com a delegada responsável, também por meio de telefonemas. Como forma de comprovar a autorização, foi assinado o TCLE pela delegada da DEMID, que indicou às policiais que intermediariam o contato com os demais funcionários da unidade (tanto na unidade administrativa, quanto no plantão) que ficariam responsáveis pela entrega e recebimento dos questionários, evitando que o material extraviasse. Esse procedimento foi utilizado a fim de um risco menor do que aguardar que os próprios policiais retornassem os questionários.

Verificou-se na delegacia do expediente da DEAM uma atitude de maior resistência quanto à participação na pesquisa. Informalmente, esses justificaram não ter o interesse em contribuir, alegando excesso de trabalho, restrições por normas institucionais ou até mesmo temor por alguma punição e ainda por não acreditarem que este estudo teria algum retorno positivo nas suas condições de trabalho.

No total, foram distribuídos 80 questionários, juntamente com a carta de apresentação e o TCLE,⁴⁸ divididos igualmente entre os dois prédios, abrangendo tanto as equipes que atendem ao expediente e aos projetos, quanto as que atendem ao plantão. Ressalta-se que não foi possível determinar o número exato de funcionários em exercício em cada segmento, em decorrência da reestruturação da delegacia e porque não foi permitido o acesso aos dados funcionais dos policiais. Da mesma forma, percebeu-se que há precariedade na distribuição dos funcionários pelos setores, pois por vezes as equipes encontram-se desfalcadas, seja por motivo de licenças médicas, remanejamento de policiais entre setores e delegacias ou, até mesmo, pela aposentadoria e falta de contratação de novos profissionais.

A seleção dos profissionais para responder aos questionários seguiu o critério de que esses, de alguma forma, deveriam estar diretamente envolvidos com o atendimento ao público, ou seja, tanto no atendimento da Delegacia de Mulheres (expediente e plantão), quanto aqueles envolvidos nos projetos, que funcionam no espaço físico da DEAM.⁴⁹

⁴⁸ Vide Anexo B, Anexo C e Anexo D.

⁴⁹ Para fins de garantia do anonimato dos participantes, os funcionários “não policiais” foram identificados nas análises como *outros*.

Como aludido, para fins de manter a formalidade e os critérios apresentados pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Minas GERAIS (COEP/UFMG), os questionários foram encaminhados juntamente com *Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)* e uma carta de apresentação formal, a qual elucidava todos os aspectos pertinentes à participação no estudo e os dados de contato da pesquisadora.

Dos 80 questionários distribuídos, 47 foram devolvidos, sendo que 26 foram considerados válidos para fins de análise desta pesquisa. O prazo inicial para entrega dos questionários foi de uma semana após a distribuição, no entanto, considerando que muitos se esqueciam do prazo e que havia mobilidade dos funcionários entre os horários do plantão, foram necessárias mais três visitas, completando-se um mês de prazo para que todos os questionários fossem recolhidos.

Os questionários foram elaborados enfatizando-se os aspectos principais que permitiriam caracterizar os sujeitos pesquisados: dados gerais de identificação dos sujeitos, dados profissionais e dados sobre a formação escolar/acadêmica. Tratavam-se de 51 perguntas, sendo 50 fechadas e uma aberta (facultativa), divididas em três blocos de questões.

O primeiro bloco de questões foi destinado a conhecer os participantes. Assim, foram apresentadas questões mais gerais, onde seriam mapeados dados demográficos e socioeconômicos, buscando delimitar características dos policiais como origem, idade, renda, cor/raça, etc.

No segundo, foram apresentadas questões pertinentes à carreira e à atividade policial, objetivando identificar as pretensões profissionais dos respondentes, bem como as condições ofertadas pela instituição para que esses permanecessem em formação continuada. Também foram consideradas as relações interpessoais, o clima institucional, a satisfação com o trabalho e com a remuneração recebida, ou seja, fatores que pudessem ser fonte de estímulo, desânimo, competição, cooperação entre os respondentes.

O último grupo de questões explorou a formação acadêmica/escolar dos respondentes, com o objetivo de identificar o nível instrucional, bem como a adesão aos cursos ofertados pela ACADEPOL e pela SENASP. Igualmente, buscou-se verificar o nível de interesse dos policiais em cursos pertinentes ao preparo para o atendimento ao público da delegacia de lotação, mais especificamente, se esses policiais se interessavam por temáticas como Direitos Humanos, Grupos Vulneráveis, Atendimento a Mulheres Vítimas de Violência e correlatos.

Como mencionado, a última questão foi de resposta aberta, permitindo que os respondentes fizessem sugestões e comentários sobre aspectos não abordados na pesquisa, além de opinarem sobre a instituição e sua atividade. Tratava-se de uma questão para a livre

reflexão dos respondentes, a qual forneceu importantes subsídios para a elaboração do roteiro das entrevistas. Essa estratégia apresentou um resultado satisfatório, já que grande parte dos questionários válidos retornou com manifestações sobre a instituição e questionamentos sobre as condições laborais.

O processo de construção do banco de dados foi realizado com auxílio do software SPSS 18 – *Statistical Package for the Social Sciences*. O SPSS é um software utilizado para análises estatísticas de dados, tanto descritivas quanto inferenciais. Os dados foram compilados em tabelas que permitiram a produção dos gráficos ilustrativos apresentados no capítulo 5, a seguir.

4.3 Entrevistas com os policiais civis lotados na DEAM

Partindo da análise das informações obtidas por meio dos questionários, a próxima etapa destinou-se a entrevistar um grupo de profissionais, dentre eles: escrivães, investigadores e delegados de polícia. Objetivou-se, com as entrevistas, identificar e examinar mais profundamente os aspectos da mobilização e das estratégias pessoais para a permanência nos estudos e aperfeiçoamento profissional. Também foram contempladas as condições ofertadas pela instituição e pela delegacia para que seus projetos de estudo se efetivassem. Nesse contexto, a entrevista configurou um instrumento fundamental de coleta de dados, por meio da qual se pretendeu esclarecer, aprofundar e confrontar as informações fornecidas pelos questionários.

A utilização das entrevistas levou em consideração "sua natureza interativa", já que essa "permite tratar de temas complexos que dificilmente poderiam ser investigados adequadamente através de questionários, explorando-os em profundidade". (ALVES-MAZZOTTI; GEWANDSZNADJER, 1999, p. 168). Todavia, também foram consideradas as vantagens que a linguagem oral possui em revelar sentidos e significados:

a fala torna-se reveladora de condições estruturais, de sistemas de valores, normas e símbolos (sendo ela mesma um deles), e, ao mesmo tempo, possui a magia de transmitir, através de um porta-voz (o entrevistado), representações de grupos determinados em condições históricas, socioeconômicas e culturais específicas. (MINAYO; SANCHES, 1993, p. 245).

Em virtude dos perfis instrucionais apresentados nos questionários, foram selecionados 07 profissionais (02 escrivães de polícia e 05 investigadores de polícia). Os aspectos considerados para seleção foram a frequência em cursos de formação continuada e

de aprimoramento ofertados pela ACADEPOL e SENASP, além do nível de escolaridade. Para manter o anonimato dos sujeitos, os participantes foram identificados apenas por suas carreiras, tempo de serviço, formação acadêmica e sexo. Esse receio quanto ao sigilo dos dados foi uma preocupação expressa pelos participantes.

Os contatos com os policiais, assim como as entrevistas, foram realizados em seus próprios ambientes de trabalho, apesar de ter sido dada a opção de encontrá-los em ambientes externos à delegacia. Juntamente com os participantes, foram selecionados, dentro da unidade, locais reservados que os deixassem confortáveis e que não permitissem interferência de outros sujeitos. Somente uma das entrevistas foi realizada em ambiente externo, por escolha de um dos entrevistados.

As entrevistas foram elaboradas seguindo um roteiro de questões semiestruturadas, que visavam direcionar o diálogo para os desígnios deste estudo. Considerando que entrevistas “são conversas com finalidades”, com o “objetivo de construir informações pertinentes para um objeto de pesquisa, e abordagem do pesquisador, de temas igualmente pertinentes com vistas a esse objetivo”. (MINAYO, 2007, p. 64).

Nesse contexto, as perguntas foram divididas em três grandes categorias que contemplavam aspectos pessoais que dessem conta da motivação e posicionamento em relação à inserção na carreira, aspectos institucionais gerais (PCMG) e específicos (DEAM) que vislumbram a micropolítica da instituição. Contudo, não necessariamente seguiu-se a ordem prevista no roteiro, sendo considerada a interação entre entrevistador e entrevistado:

De um modo geral, as entrevistas qualitativas são muito pouco estruturadas, sem um fraseamento e uma ordem rigidamente estabelecidos para as perguntas, assemelhando-se muito a uma conversa. Tipicamente, o investigador está interessado em compreender o significado atribuído pelos sujeitos a eventos, situações, processos ou personagens que fazem parte da sua vida cotidiana. (ALVES-MAZZOTTI; GEWANDSZNADJER, 1999, p. 168).

Os dados foram tratados com auxílio do software NVivo,⁵⁰ utilizado em pesquisas que envolvam métodos qualitativos e mistos. O programa permite reunir, organizar e analisar conteúdos de entrevistas, discussões em grupo, pesquisas, áudio, etc. Os dados produzidos foram escalonados em quatro categorias:

- Aspectos pessoais e profissionais ligados à motivação profissional;
- Aspectos relacionados à satisfação profissional, abarcando realização e dificuldades encontradas no contexto de trabalho em um aspecto macro;

⁵⁰ Para maiores informações, consultar o website da QSR International. em: <<http://www.qsrinternational.com/>>.

- Contextualização do trabalho na DEAM, direcionado às estratégias e à construção de perfis profissionais;
- Aspectos pertinentes à formação, compreendendo a formação inicial e continuada, tanto a fornecida pela polícia quanto aquela realizada fora da instituição.

Posteriormente esses foram agrupados em dois tópicos:

- Motivações;
- Estratégias.

Para a interpretação das entrevistas, foram utilizados os princípios da análise de conteúdo de Bardin (2011), e, para melhor compreensão, foram contrapostos com os dados obtidos nas demais etapas da pesquisa.

5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

5.1 As atribuições e atividades da Academia de Polícia Civil de Minas Gerais

Assim como mencionado na descrição metodológica, as visitas à ACADEPOL foram improdutivas quanto a uma descrição mais sistematizada em relação aos cursos de formação continuada. De toda forma, não havia a pretensão de aprofundar o debate quanto aos conteúdos, princípios metodológicos e didáticos e nem quanto à estruturação desses. Pretendia-se, de fato, verificar se haviam dados compilados que demonstrassem a adesão dos policiais quanto aos cursos de formação inicial e continuada, observando a oferta, demanda e um currículo que contemplasse as temáticas pesquisadas, bem como se os cursos eram amplamente difundidos entre os funcionários da instituição.

Como não foi possível aprofundar tais questões, essa etapa restringiu-se em apresentar o sistema de funcionamento da ACADEPOL por meio da descrição de aspectos gerais mencionados na legislação atual e em material informativo institucional. As informações obtidas demonstraram um processo contínuo de mudanças institucionais, que buscam a adequação da formação do policial aos parâmetros sociais atuais e um gradativo investimento na melhoria das condições da unidade de ensino, assim como na ampliação da oferta de cursos regulares e outros mecanismos de formação. Porém, percebeu-se, através das informações disponíveis, que há certa descontinuidade nos investimentos e ações destinadas à formação dos policiais civis, que coincidem com as prioridades políticas estaduais e estatais de cada momento.

A ACADEPOL iniciou suas atividades no ano de 1926, com o objetivo de promover o “ensino prático e experimental de noções de criminologia, direito penal, técnica policial e investigação criminal”. (ACADEMIA DE POLÍCIA CIVIL DE MINAS GERAIS, 2014). Já neste período os cursos ofertados tinham caráter obrigatório, pois sabia-se que muitos dos profissionais que compunham o quadro de funcionários tinham baixo nível instrucional. Desde então a unidade vem atuando na seleção e formação dos profissionais da PCMG. (ACADEMIA DE POLÍCIA CIVIL DE MINAS GERAIS, 2014).

Ao final da década de 1990, a ACADEPOL já oferecia diferentes cursos de formação regular e continuada que previam a preparação dos profissionais para responder aos altos índices de criminalidade, sendo, na época, realizadas parcerias com a Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas). (COSTA, 2008).

Com a entrada do século XXI e o avanço das tecnologias aplicadas na prevenção e apuração dos crimes, cursos destinados ao treinamento para utilização dos sistemas implantados nas delegacias também passaram a ser ofertados e inseridos na formação dos novos policiais. Dessa forma, os anos 2000 têm sido um período de destaque quanto à ampliação dos investimentos em iniciativas destinadas à capacitação de instrutores e professores, colóquios e simpósios sobre Segurança Pública. Observa-se também, uma maior preocupação em debater diversas perspectivas da atuação policial em conjunto com outros setores sociais e instituições públicas e privadas. (COSTA, 2008).

A criação da Rede Nacional de Ensino a Distância (Rede EaD-SENASP),⁵¹ em 2005, foi uma soma valiosa para a ampliação das possibilidades de formação dos policiais. Em virtude de apresentar cursos na modalidade EaD, permitiu que mais profissionais da área de segurança pudessem ter acesso a cursos de capacitação com as mais variadas temáticas, independentemente de sua localização geográfica. Essa modalidade de ensino foi amplamente divulgada na PCMG e atualmente se tornou uma das principais fontes de formação continuada dos policiais. Nesse mesmo contexto, houve a implementação da Matriz Curricular Nacional, lançada em 2005 e reformulada em 2009, com a participação de membros da Polícia Civil de Minas Gerais, assinalando o comprometimento da instituição com ações formativas de qualidade, fundamentadas nos princípios da cidadania e direitos humanos.

Ainda durante o século XXI, no âmbito do estado de Minas Gerais, em 2003, foi solenizado entre o Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais – CEFET/MINAS – e a Polícia Civil de Minas Gerais o documento denominado *Protocolo de Intenções*. (COSTA, 2008). O projeto ficou conhecido como Programa de Estruturação Pedagógica⁵² (PEP) e trouxe importantes reflexos nos cursos de formação seguintes.

A meta era a elaboração do Projeto conceitual para estruturação pedagógica na Academia de Polícia civil de Minas Gerais – ACADEPOL, estabelecida com base em uma filosofia de educação continuada e gestão para resultados. O projeto foi elaborado como uma proposta político-pedagógico orientado pelas competências para formação e qualificação continuada dos policiais civis. (LOPES et al. 2008, p. 83).

Gradativamente, percebe-se a preocupação com evolução dos currículos dos cursos e a ampliação da oferta de outros mecanismos formativos, além do aprofundamento nos debates

⁵¹ A Rede Nacional de Educação a Distância – Rede EAD-SENASP é uma escola virtual destinada aos profissionais de segurança pública em todo o Brasil. Tem como objetivo viabilizar o acesso à capacitação continuada, independentemente das limitações geográficas e temporais. (BRASIL, 2014c).

⁵²O PEP contou com o apoio de pesquisadores renomados na área da Administração, dentre eles a Prof.^a Dr.^a Iris Barbosa Goulart.

sobre os direitos humanos e seus desdobramentos na prática policial. Verifica-se também um investimento mais efetivo em capacitações destinadas a aproximação dos policiais com a comunidade. E ainda, em vista de promover uma melhor formação aos policiais, correspondendo também com o aumento do nível de escolaridade exigido para o ingresso na carreira, foram estreitadas parcerias com universidades e faculdades, passando a serem ofertados cursos de pós-graduação com temáticas relacionadas à segurança pública.

Seguindo os avanços das legislações federais e estaduais, que cada vez mais investiam em reformas políticas na área da segurança pública e de direitos humanos, apontando a iminente necessidade da integração das forças policiais, a ACADEPOL passou a ofertar cursos em parceria com a Academia da Polícia Militar. Tais cursos contavam com a participação de discentes e docentes das duas instituições e ainda com membros do Corpo de Bombeiros Militar. Nesse aspecto, “a integração do ensino teve como objetivo promover uma educação profissional adequada, atualizada, abrangente e contínua que contribuísse para integração e articulação das ações das organizações policiais”. (SAPORI; ANDRADE, 2013, p. 110).

Posteriormente, mudanças estruturais levaram a aprovação da atual Lei Orgânica da PCMG – Lei Complementar 129, de 08 de novembro de 2013 –, nela estão definidas as atribuições da ACADEPOL. Ou seja, está descrito que a mesma compõe o grupo de unidades administrativas da instituição e possui “por finalidade o desenvolvimento profissional e técnico-científico dos servidores da PCMG”. De acordo com o artigo §4º dessa mesma lei, a ACADEPOL se destina o direito privativo acerca do “ensino, o treinamento, o recrutamento e a seleção de pessoal” (MINAS GERAIS, 2013), ampliando assim sua competência de atuação, sobretudo o seu papel na valorização da formação permanente e continuada dos profissionais da PCMG. Dentre suas atribuições, destacam-se os seguintes incisos:

- I – realizar o recrutamento, a seleção, a formação técnico-profissional e o aperfeiçoamento dos servidores da PCMG;
- II – planejar e realizar treinamento, aperfeiçoamento e especialização para servidores da PCMG;
- III – realizar o acompanhamento educacional e assegurar o aprimoramento continuado de servidores da PCMG, aperfeiçoar a doutrina, a normalização e os protocolos de atuação profissional; [...]
- V – produzir e difundir conhecimentos acadêmicos de interesse policial e desenvolver a uniformidade de procedimentos didáticos e pedagógicos;
- VI – selecionar, credenciar e manter o quadro docente preparado e capacitado, interna e externamente às carreiras da PCMG, visando atender às especificidades das disciplinas das diversas áreas do conhecimento, relacionadas às funções de competência da PCMG; [...]
- XI – colaborar em políticas psicopedagógicas destinadas à preparação do policial civil para a aposentadoria;

XII – manter intercâmbio com outras instituições de ensino e pesquisa, nacionais e estrangeiras. (MINAS GERAIS, 2013).

Particularmente, também em decorrência da aprovação da Lei Orgânica, um aspecto que pode influenciar na formação continuada dos policiais são os novos critérios de promoção, já que para a ascensão na carreira, que se reverte em aumento remuneratório e elevação na hierarquia institucional, passou-se a considerar a formação e produções acadêmicas, conclusão de cursos de atualização e aperfeiçoamento profissional, sendo estes últimos obrigatórios. Ou seja, seguindo os atuais critérios da instituição, “as atividades acadêmicas para o desenvolvimento do policial civil na carreira serão promovidas pela Academia de Polícia Civil ou qualquer outra instituição de ensino reconhecida pelo Ministério da Educação”. (MINAS GERAIS, 2013). Dessa forma, os investimentos dos policiais em sua formação, através de cursos ofertados pela PCMG ou em outras instituições, serão pontuados e somados a outros critérios, dentre eles uma prova de conhecimentos, tornando o sistema de promoção por merecimento mais democrático e transparente.

Todos os cursos e mecanismos de formação ofertados aos policiais civis são divulgados pela ACADEPOL através do sistema interno e privado de rede de computadores da instituição (INTRANET), inclusive os ofertados pela SENASP. Entretanto, existem cursos que necessitam de indicação das chefias das unidades, ficando a cargo do administrador escolher, indicar ou determinar a participação dos servidores. E para que o acesso seja cada vez mais difundido pelo estado, medidas como a descentralização dos cursos, ou seja, a realização de treinamentos regionalizados, em cidades do interior, foram adotadas pela ACADEPOL, facilitando assim a participação dos policiais lotados em cidades distantes da capital.

Observa-se ainda que os principais cursos de formação continuada ofertados pela ACADEPOL, sendo eles o *Curso de Aperfeiçoamento Policial* e o *Curso de Preparação Para Chefia Policial*, foram atualizados, indicando uma aproximação ainda maior aos critérios apontados na Matriz Curricular e um aprimoramento do processo de avaliação dos discentes e docentes. Atualmente, tais cursos possuem duração de 136 horas/aula e foram definidos critérios mais elaborados para sua conclusão – a aprovação em uma prova de conhecimentos e a entrega de um trabalho final. Já a grade de disciplinas foi dividida em cinco eixos principais: Cotidiano e Prática Reflexiva; Violência, crimes e controle social; Funções, técnicas e procedimentos em segurança pública; Sistemas, instituições e gestão integrada em segurança pública; Comunicação, informação e tecnologias em segurança pública. Acerca dos conteúdos direcionados aos grupos vulneráveis, eles são encontrados no *Curso de Preparação Para*

Chefia Policial, ofertado aos policiais dos últimos níveis da carreira, com disciplinas específicas, como por exemplo: Grupos Vulneráveis, LIBRAS e Humanização do Atendimento às Vítimas de Violência Sexual.

Não que o processo aqui descrito esteja finalizado e possa ser considerado o ideal na garantia de uma formação e aprimoramento profissional adequados, mas percebe-se, ao longo dos anos, um caminho ascendente quanto aos conteúdos e à oferta de cursos aos policiais. No entanto, não foi possível avaliar a qualidade e problematizar o nível de interferência desses cursos na vida profissional de cada sujeito. Mas é possível inferir que a ACADEPOL, assim como a PCMG, por mais que dependentes dos aspectos macro, realizam esforços dedicados à promoção de uma boa formação de seus agentes, nos quais podemos observar processos de negociação, tentativas, erros e acertos.

O processo que leva às mudanças é lento e está inserido em cenário de disputa de poderes e regras que ora o privilegiam, ora impedem que transformações mais profundas sejam realizadas. Como apresentado, verificam-se esforços na medida de difundir entre os policiais conhecimentos e práticas fundamentadas na profissionalização, nos direitos humanos e na busca pela garantia da cidadania. É priorizada, institucionalmente, uma cultura de valorização do conhecimento e da técnica em detrimento do uso da força arbitrária, mas que, de certa forma, ainda se apresenta insuficiente:

pode se verificar que, ao longo das últimas décadas, no Brasil, a polícia foi dotada de recursos materiais, no que diz respeito a um melhor equipamento. No entanto, constata-se que não houve um investimento efetivo na área de recursos humanos, no sentido de formar e capacitar a polícia com uma filosofia de trabalho que viesse a configurar uma nova maneira de conceber e implementar o exercício da ação policial para o controle do crime dentro dos marcos do ideário democrático. Neste sentido, apesar das diversas mudanças experimentadas pela polícia brasileira, é possível argumentar que a mesma não tem sido marcada pela combinação entre uma nova concepção do fazer policial e um treinamento, em técnicas e estratégias, mais eficiente e responsável no controle mais efetivo do crime em uma sociedade democrática. (PONCIONI, 2004, p. 5).

Por fim, é importante ressaltar que as insuficiências na formação dos profissionais da polícia civil não estão restritas ao nosso Estado, elas são verificáveis em diversos outros cursos de formação e academias de polícia do país e refletem os jogos de poderes institucionais, conforme as preferências políticas em geral.

5.2 Caracterização do grupo estudado

Como explicitado no capítulo anterior, a distribuição dos questionários teve por finalidade verificar as características demográficas, socioeconômicas, funcionais e instrucionais dos policiais civis lotados na Delegacia Especializada de Atendimento à Mulher. As informações coletadas objetivaram primeiramente caracterizar a unidade pesquisada, bem como os profissionais participantes da pesquisa. Os resultados foram utilizados como fonte de dados secundária, fornecendo as informações mencionadas acima, assim como elementos pertinentes para elaboração do roteiro das entrevistas.

Foram distribuídos 80 questionários em ambas as divisões da DEAM (expediente e plantão), sendo que 47 foram devolvidos. Destes, 26 foram totalmente preenchidos e considerados válidos para fins de análise, totalizando 32,5% dos questionários encaminhados. Os dados apresentados a seguir relacionam-se a esses (26) questionários válidos. É importante ressaltar que dois outros funcionários (não policiais) participaram espontaneamente do estudo e contribuíram com a pesquisa. Como esses atuam nas atividades de intervenção dos grupos de atendimento às vítimas e agressores, optamos por considerar válidos tais questionários.

5.2.1 Conhecendo o quadro geral dos participantes

Em relação à categoria sexo, os respondentes ficaram divididos de forma igualitária, sendo 50% do sexo feminino e 50% do sexo masculino. Ressalta-se que a representatividade feminina apresentada nos questionários não corresponde à realidade da instituição, uma vez que, em seu quadro funcional global, o número de profissionais do sexo masculino é bem maior do que o número de profissionais do sexo feminino, como constatado na pesquisa desenvolvida por Barreto Júnior (2009). Esse autor verificou, através de uma amostragem mais ampla, a proporção de 75% de homens e 25% de mulheres no quadro profissional da PCMG. Destaca-se, porém, que a proporção diferenciada, encontrada na unidade pesquisada (DEAM), reitera o contexto histórico de criação das DEAM no território nacional, uma vez que muitas policiais femininas foram lotadas nestas unidades. (BRASIL, 2013).

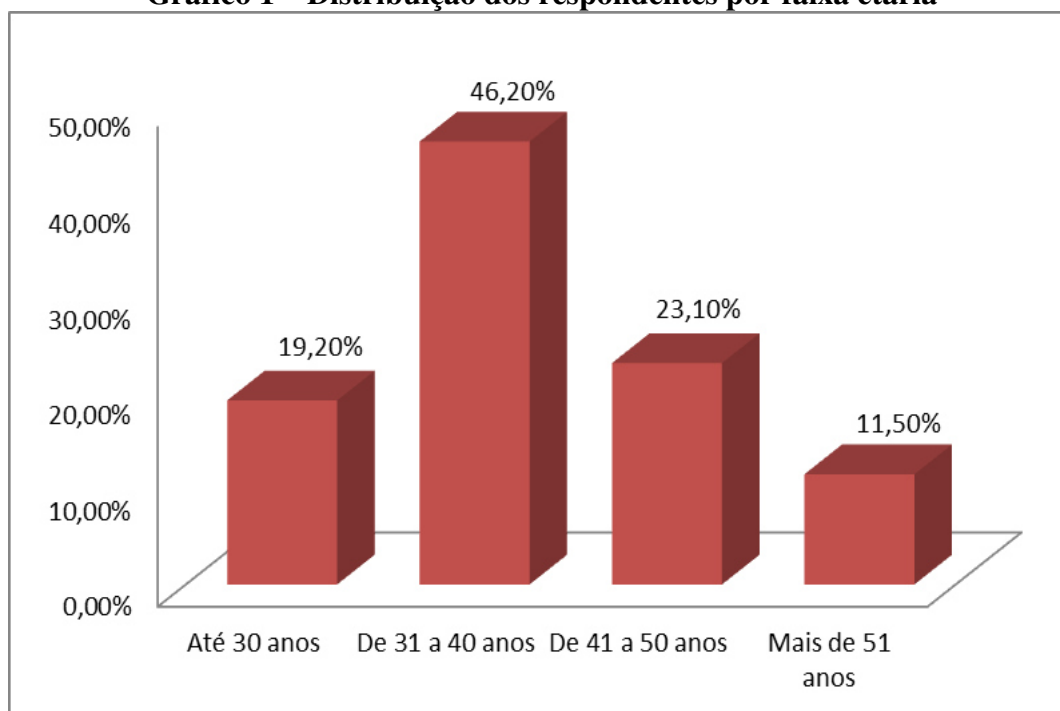
Tabela 1 – Distribuição dos respondentes por sexo

Sexo	Respondentes	Porcentagem
Masculino	13	50%
Feminino	13	50%
Total	26	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

Em relação à faixa etária, a média ficou em torno dos 38 anos de idade (38,46), sendo a menor idade citada 26 anos e a maior 60 anos. Conforme se observa no gráfico a seguir, há uma predominância de respondentes com idades entre 31 e 40 anos (46,2%).

Nessa medida, infere-se que grande parte do quadro funcional da DEAM entrou na PCMG já no período democrático, pós-ditatorial, mas que na unidade convivem diferentes grupos geracionais (considerando o espectro etário encontrado), que por vezes podem trazer à tona referências nostálgicas da “época em que a polícia podia trabalhar”, transmitindo a sensação de perda de autoridade policial e influenciando nas posturas e no grau de motivação dos mais jovens. (BRETAS; PONCIONI, 1999). Além disso, essa resistência negativa também pode ser um empecilho eficaz na implantação de mudanças.

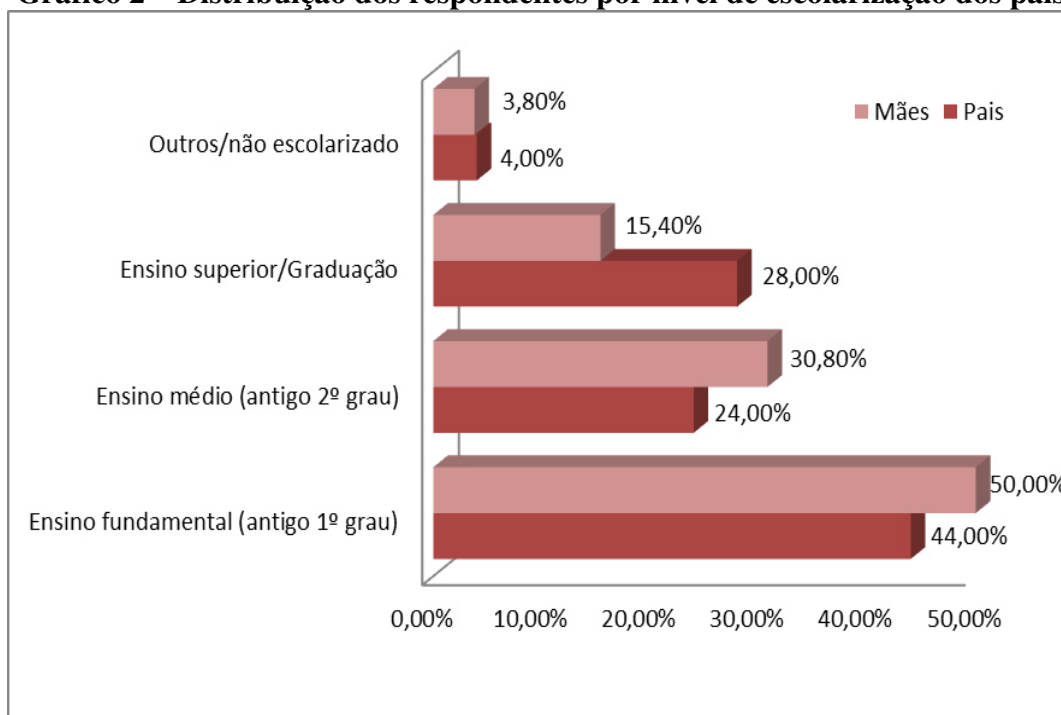
Gráfico 1 – Distribuição dos respondentes por faixa etária

Fonte: Dados da pesquisa.

Em relação ao local de nascimento, há predominância dos respondentes que nasceram em Belo Horizonte, Minas Gerais, 73,1%. Somente um (3,8%) dos respondentes é de outro estado, Rio de Janeiro. E os demais (23,1%) são de outras cidades do estado de Minas Gerais.

O gráfico a seguir demonstra o nível de escolaridade dos pais (mãe/pai) dos respondentes. É possível observar que a maioria dos genitores (mães/pais) encerrou sua escolarização no Ensino Fundamental, sendo essa a escolaridade máxima de 44% dos pais e 50% das mães. Evidencia-se ainda a discrepância em relação ao percentual de genitores que concluíram o Ensino Superior. Enquanto 28% dos pais possuem essa escolaridade, o percentual cai quase pela metade entre as mães (15,4%).

Gráfico 2 – Distribuição dos respondentes por nível de escolarização dos pais



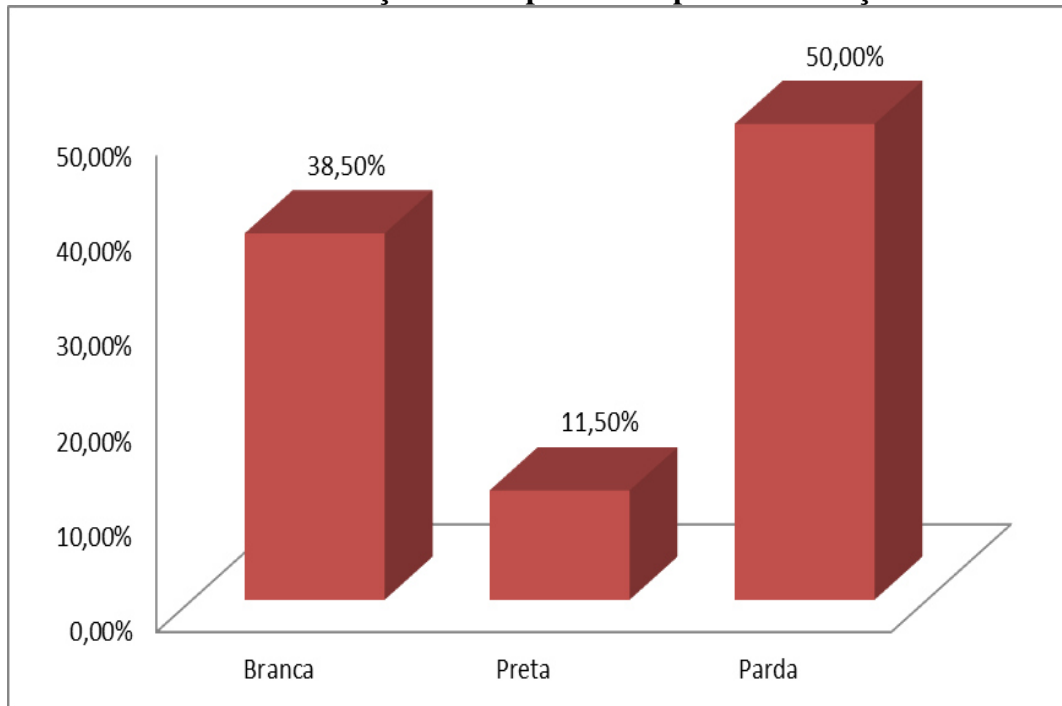
Fonte: Dados da pesquisa.

Relativo à variável cor/raça, verifica-se que metade dos participantes (50%) se declarou pardo. Os demais se declararam brancos (38,5%) e pretos (11,5%), nenhum dos respondentes assinalou as outras opções disponibilizadas. A classificação utilizada nessa questão seguiu as categorias de classificação de cor/condição racial utilizadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE,⁵³ onde foram apresentadas opções aos participantes em assinalar o pertencimento a outros grupos de condição racial e cor. Nota-se certa

⁵³ Branca, preta, amarela, parda, indígena.

correspondência com os dados divulgados pelo mesmo instituto, que indica um crescimento da população que se autodeclara preta e parda.⁵⁴

Gráfico 3 – Distribuição dos respondentes por cor/condição racial

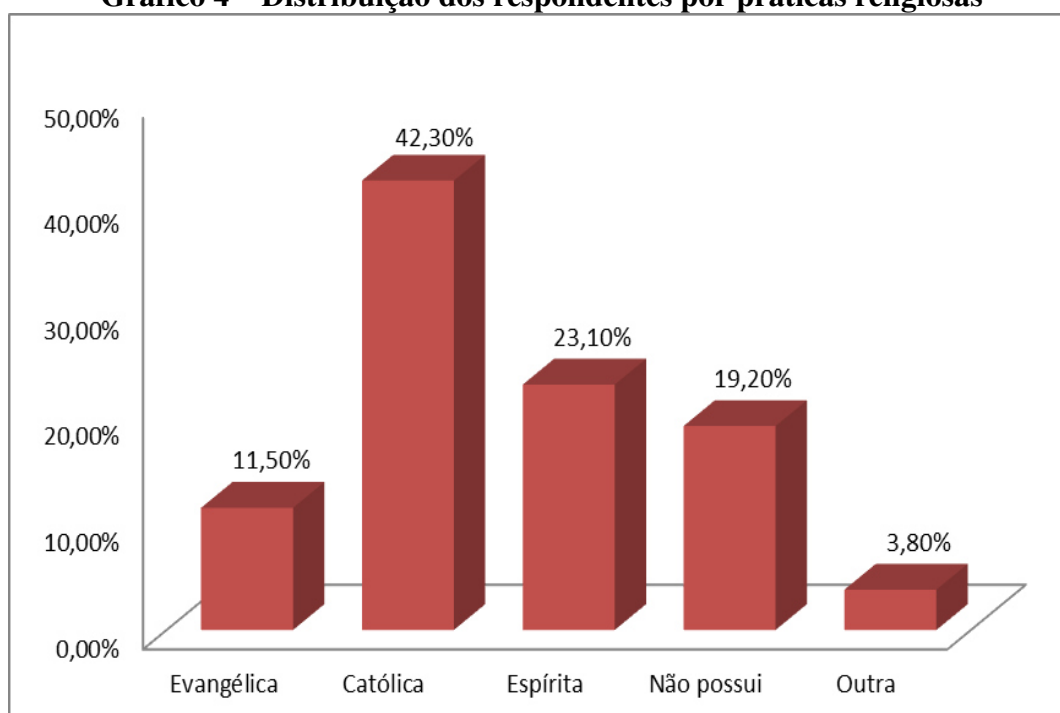


Fonte: Dados da pesquisa.

Em relação às práticas religiosas, verificou-se que 42,3% dos respondentes se declararam católicos, seguidos pelos espíritas (23,1%), por aqueles que não possuem qualquer religião (19,2%) e os evangélicos (11,5%). Os que afirmaram possuir outras práticas religiosas somaram apenas (3,8%). A realidade observada também corresponde com a verificada no Censo 2010, realizado pelo IBGE, que constata o crescimento da diversidade dos grupos religiosos no Brasil.⁵⁵

⁵⁴ Assim, em 2010, o Brasil contava com uma população de 191 milhões de habitantes, dos quais 91 milhões se classificaram como brancos (47,7%), 15 milhões como pretos (7,6%), 82 milhões como pardos (43,1%), 2 milhões como amarelos (1,1%) e 817 mil indígenas (0,4%). A distribuição da população por cor ou raça obtida pelo Censo Demográfico 2010 difere daquela obtida em 2000. Percebe-se uma redução da proporção de pessoas que se declararam branca e crescimento das que se declararam pretas, pardas ou amarelas. A população indígena permanece nos mesmos patamares de importância, enquanto a não declaração a esse quesito da investigação praticamente desaparece. (IBGE, 2012).

⁵⁵ “A proporção de católicos seguiu a tendência de redução observada nas duas décadas anteriores, embora tenha permanecido majoritária. Em paralelo, consolidou-se o crescimento da população evangélica, que passou de 15,4% em 2000 para 22,2% em 2010. Dos que se declararam evangélicos, 60,0% eram de origem pentecostal, 18,5% evangélicos de missão e 21,8% evangélicos não determinados. A pesquisa indica também o aumento do total de espíritas, dos que se declararam sem religião, ainda que em ritmo inferior ao da década anterior, e do conjunto pertencente às outras religiosidades. Os dados de cor, sexo, faixa etária e grau de instrução revelam que os católicos romanos e o grupo dos sem religião são os que apresentaram percentagens mais elevadas de pessoas do sexo masculino. Os espíritas apresentaram os mais elevados indicadores de educação e de rendimentos.” (IBGE, 2012).

Gráfico 4 – Distribuição dos respondentes por práticas religiosas

Fonte: Dados da pesquisa.

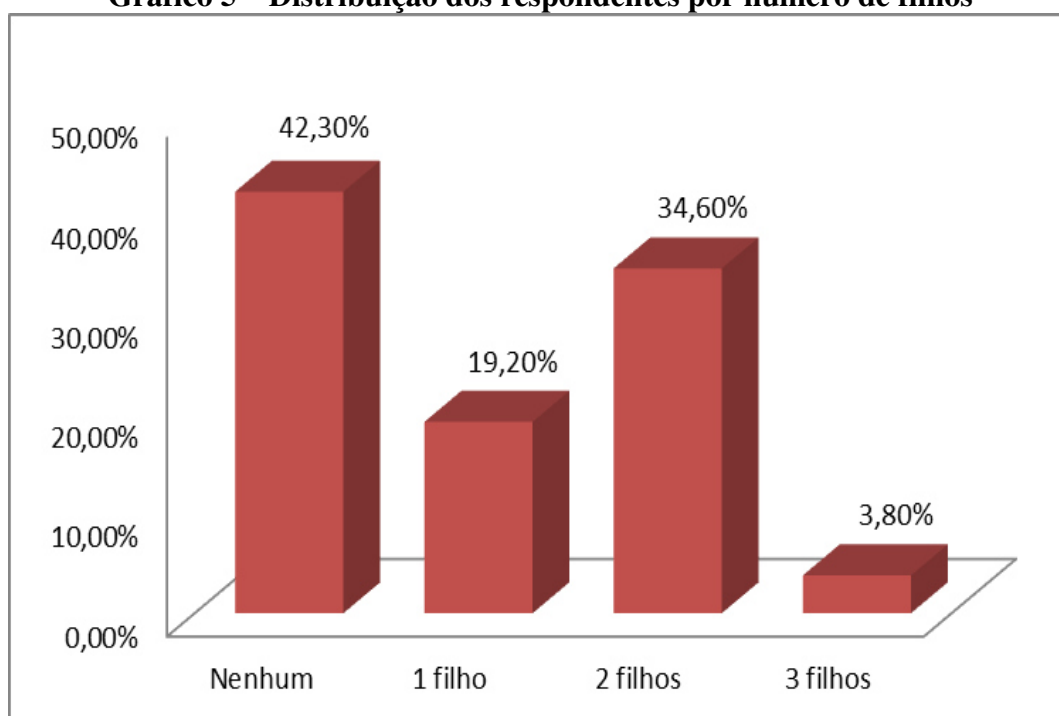
Sobre o estado civil, 38,5 % dos respondentes afirmaram ser solteiros e 7,7% afirmaram ser divorciados. Contudo, a maioria encontra-se envolvida em alguma relação familiar envolvendo um companheiro, ou seja, 34,6% são casados e 19,2% possuem uma união estável.

Tabela 2 – Distribuição dos respondentes por estado civil

Estado civil	Respondentes	Porcentagem
Solteiro	10	38,5%
Casado	9	34,6%
União estável	5	19,2%
Divorciado/separado	2	7,7%
Total	26	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto ao número de filhos, 42,3% dos respondentes não possuem filhos, 34,6% afirmaram ter dois filhos, enquanto 19,2% afirmaram ter somente um. Os que possuem três filhos somaram 3,8%.

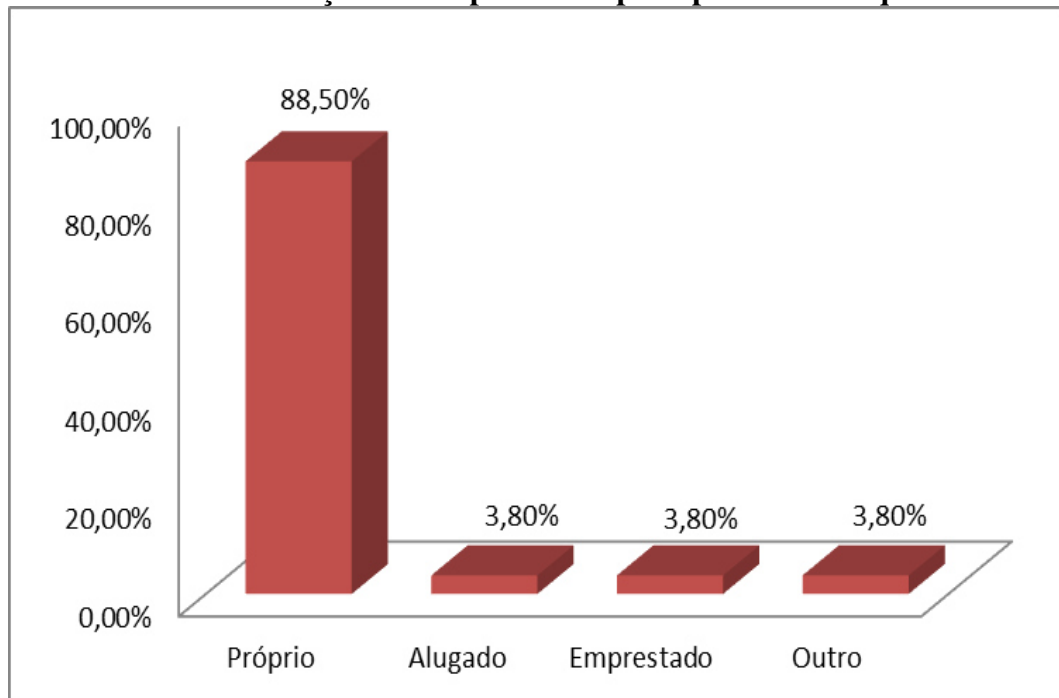
Gráfico 5 – Distribuição dos respondentes por número de filhos

Fonte: Dados da pesquisa.

Sobre o município onde reside, a maioria (92,3%) afirmou residir em Belo Horizonte, ou seja, na mesma cidade em que se localiza o seu local de trabalho, enquanto os demais afirmaram residir em Itaúna/MG (3,8%) e, um fato curioso é que um dos respondentes informou residir em outro estado, Niterói/RJ (3,8%).

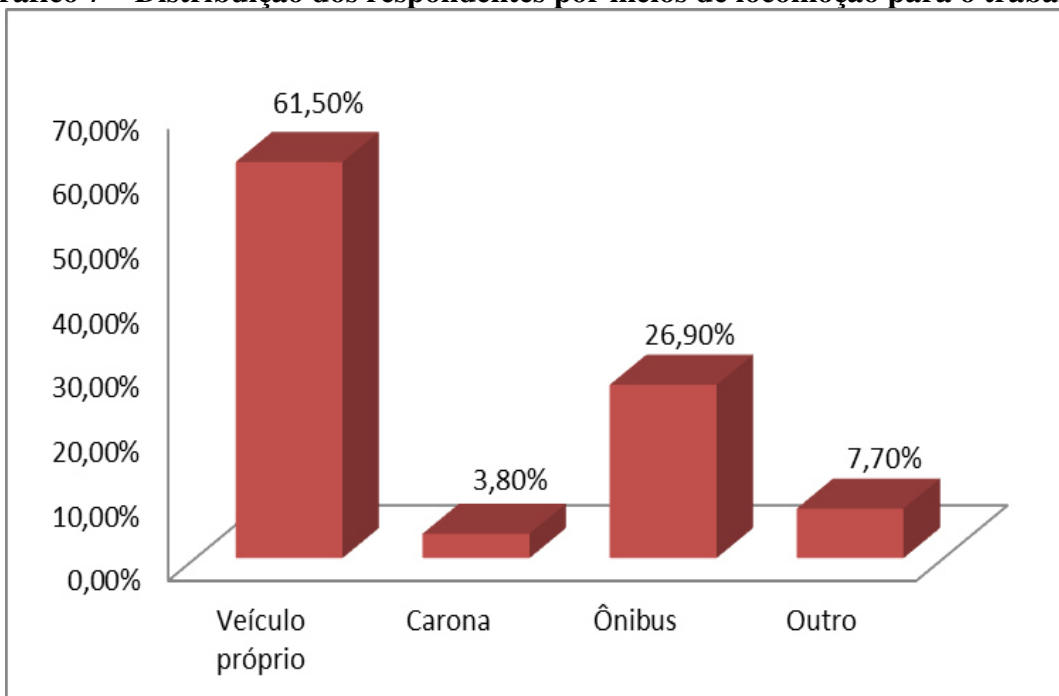
Sobre o número de pessoas com quem os respondentes moram, verificou-se que nenhum desses reside sozinho, e ainda que 34,6% residem com uma pessoa, enquanto 26,9% residem com duas pessoas, 19,2% com três, 11,5% com quatro e 7,6% com mais de sete pessoas.

Em relação ao tipo de imóvel, constatou-se que há uma superioridade numérica daqueles que residem em imóvel próprio (88,5%), enquanto os demais residem em imóveis alugados (3,8%), emprestado (3,8%) e outros (3,8%).

Gráfico 6 – Distribuição dos respondentes por tipo de imóvel que residem

Fonte: Dados da pesquisa.

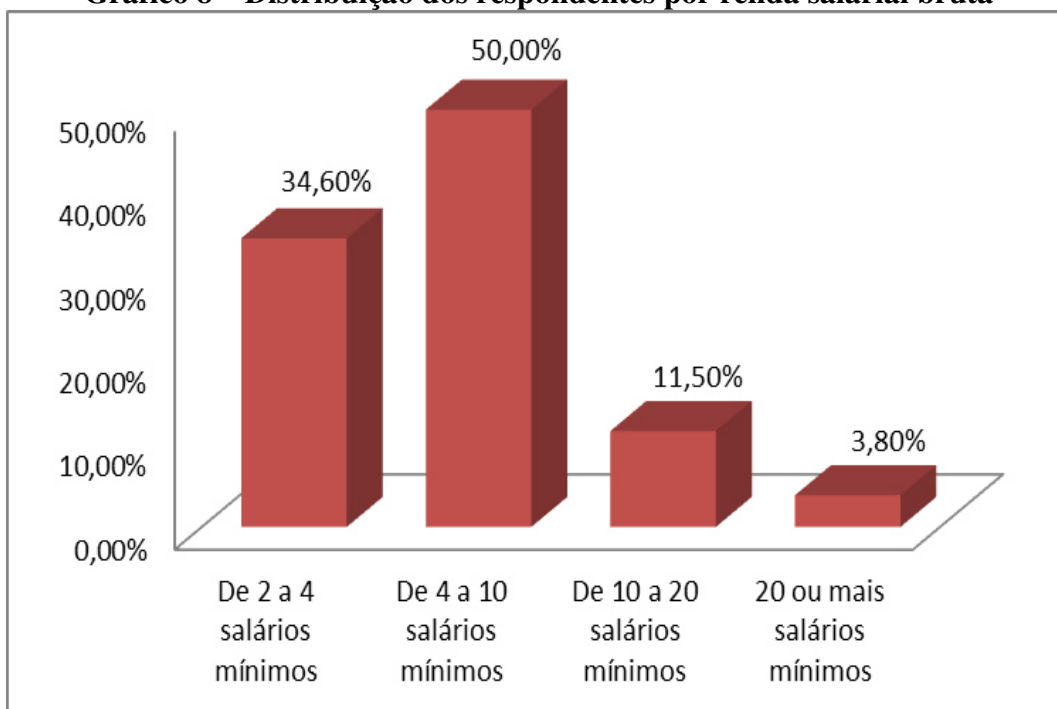
Sobre os meios de transporte utilizados para o deslocamento ao trabalho, constatou-se que 61,5% dos respondentes utilizam de veículo particular para ir ao trabalho enquanto 26,9% utilizam o ônibus como meio de transporte. Os demais utilizam carona (3,8%) e outros meios não discriminados (7,7%).

Gráfico 7 – Distribuição dos respondentes por meios de locomoção para o trabalho

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto aos ganhos salariais, metade dos respondentes (50%) afirmou receber entre 4 a 10 salários mínimos,⁵⁶ seguidos por aqueles que recebem de 2 a 4 (34,6%). Entre as faixas salariais mais elevadas, 11,5% recebem entre 10 a 20 salários mínimos, enquanto 3,8% recebem 20 salários mínimos ou mais.

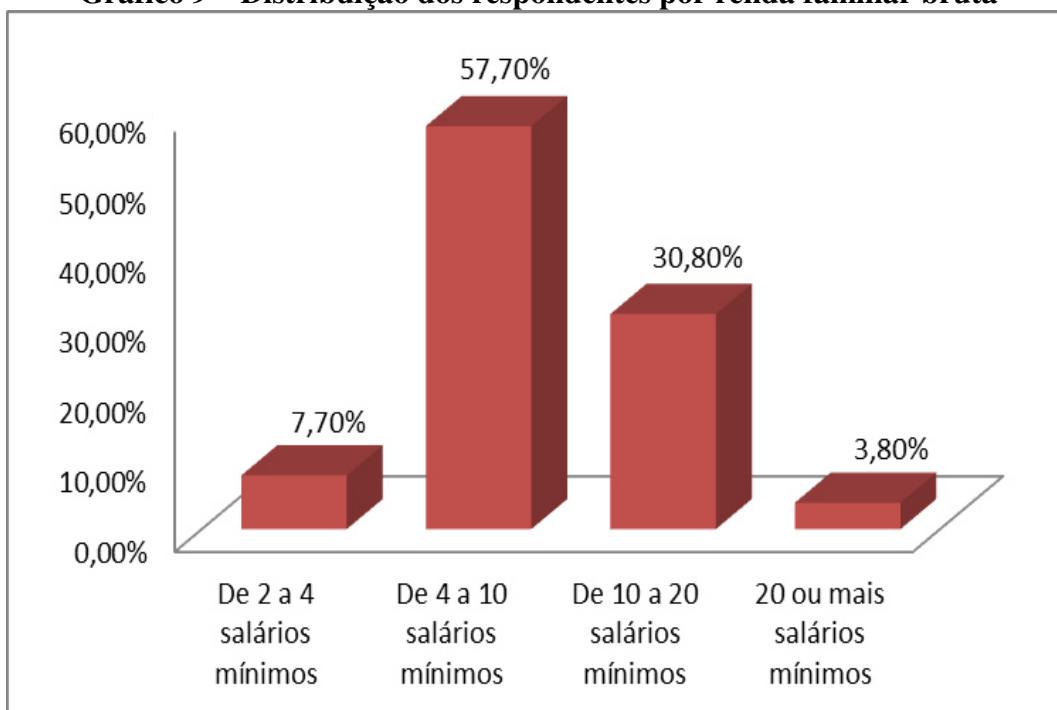
Gráfico 8 – Distribuição dos respondentes por renda salarial bruta



Fonte: Dados da pesquisa

Em relação à renda familiar bruta dos respondentes, observa-se, conforme o gráfico a seguir, que 57,7% responderam que se encontra entre 4 e 10 salários mínimos, enquanto 30,8% estão na faixa entre 10 e 20 salários mínimos, sendo 7,7% com renda familiar entre 2 e 4 salários mínimos e 3,8% com mais de 20 salários. Cabe ressaltar que 53,8% afirmaram ser o principal responsável pelo sustento de suas famílias.

⁵⁶ Considerando que o valor à época era de R\$ 678,00. Valor utilizado também nos demais quesitos de renda.

Gráfico 9 – Distribuição dos respondentes por renda familiar bruta

Fonte: Dados da pesquisa.

Por meio dos dados obtidos é possível observar a insatisfação da maioria dos respondentes, uma vez que somente 26,9% consideraram o salário bom. Os demais consideraram o salário ruim (50%) ou péssimo (23,1%), que somados ultrapassam 73% dos participantes. Nenhum dos respondentes considerou o salário como ótimo.

O quadro poderá se apresentar ainda mais insatisfatório com a entrada de profissionais nas carreiras de base (escrivão e investigador de polícia) com nível de formação superior (graduação). Contudo, atualmente o menor salário bruto recebido pelos policiais que ingressam na carreira (referentes ao cargo de investigador e escrivão de polícia) está no valor aproximado de R\$3.200,00, alcançando a média de 4,3 salários mínimos.⁵⁷

Em relação a esses dados vale ressaltar ainda que esses profissionais possuem renda familiar média, majoritariamente, entre 4 a 10 salários mínimos (R\$2.700,00 a R\$6.780,00).⁵⁸ Valores que, comparados aos dados divulgados pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2013, indicam que os policiais recebem acima do valor do rendimento médio mensal dos trabalhadores brasileiros, o qual na época da pesquisa (2013) era de R\$ 1.651,00 (aproximadamente 2,5 salários mínimos). Ademais, constata-se que da maioria dos

⁵⁷ R\$724,00, valor praticado em 01/01/2014.

⁵⁸ Nos questionários, o valor do salário mínimo considerado foi de R\$678,00, de maneira que a renda salarial e renda familiar do grupo variavam entre os valores brutos aproximados de R\$2.700,00 e R\$6.780,00.

brasileiros, 34,8%, possui renda entre 1 a 2 salários mínimos e somente 7,3% da população do país recebe entre 5 a 20 salários mínimos. (IBGE, 2014).

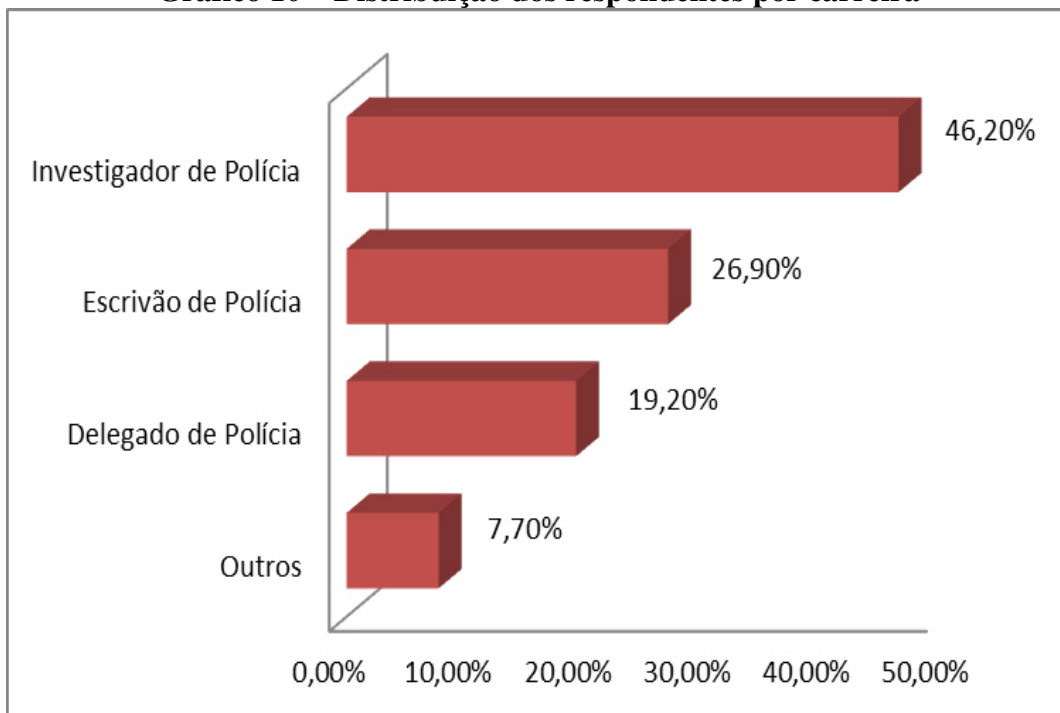
Num quadro geral, as informações iniciais, demográficas e socioeconômicas, demonstram que os policiais civis estão inseridos em faixa de rendimento familiar para grupos considerados de classe média, dessa forma, esses profissionais têm acessos a benefícios e poder de consumo que possivelmente não os impediriam de continuarem investindo em sua formação.

Se realizada uma classificação superficial, comparando as informações obtidas nos questionários, preenchendo as características presumidas pelo sistema de pontuações da Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa (ABEP), observa-se que os policiais civis de Minas Gerais estão inseridos, no mínimo, entre as classes C2 e B1. Dessa forma, há a possibilidade de problematizar se a desmotivação dos profissionais e a busca por novos empreendimentos profissionais são justificáveis somente pela má avaliação de seus rendimentos ou estão fundamentadas em outros fatores mais complexos.

5.2.2 Informações sobre a carreira e atribuições profissionais

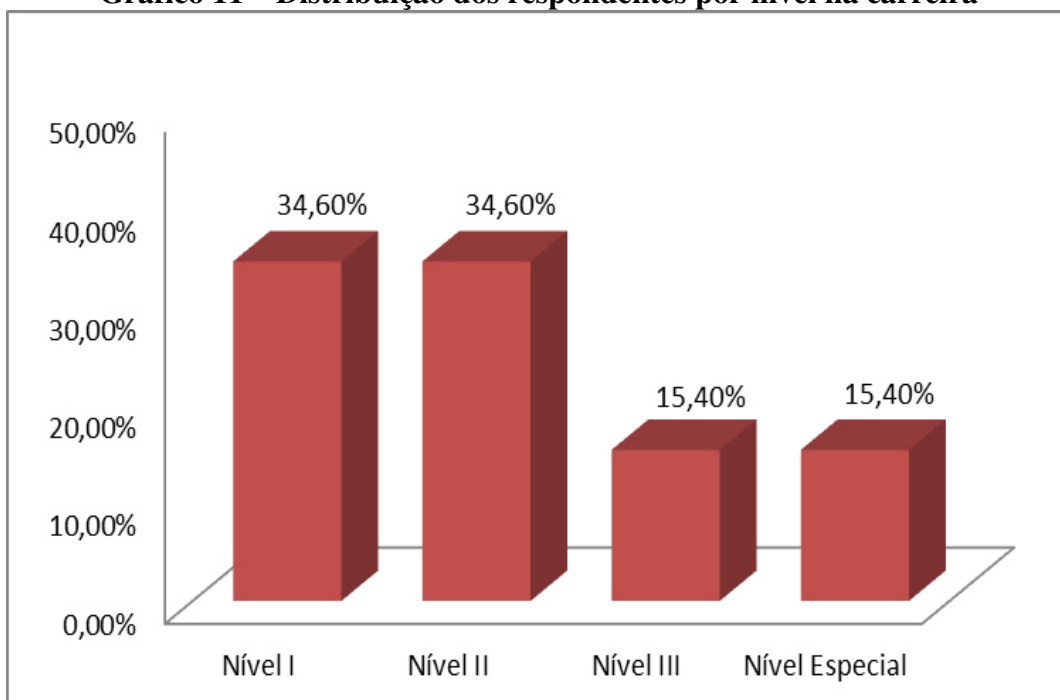
Como informado, os questionários abrangeram profissionais atuantes em diversos setores da unidade. Contudo, apresentou-se uma maior incidência daqueles que atuam no setor da inspetoria, tanto do expediente quanto do plantão, o que compreende o local de atuação dos investigadores de polícia. Os servidores do cartório e do gabinete foram os que menos participaram, os escrivães, principalmente, pelos motivos já expostos.

Sobre a questão pertinente a qual carreira pertence, 46,2% do grupo de respondentes afirmou pertencer à carreira de Investigador de Polícia, 26,9% a de Escrivão de Polícia, 19,2% Delegado de Polícia e 7,7% pertencem a um grupo de outros profissionais. A proporção apresentada não se refere à proporção real de distribuição do quadro funcional dos profissionais da PCMG, mas se assemelha na escala de vagas para a contratação de servidores, ou seja, obedece a ordem numérica decrescente do contingente de investigadores, escrivães e delegados de polícia prevista na Lei Orgânica.

Gráfico 10 – Distribuição dos respondentes por carreira

Fonte: Dados da pesquisa.

Em relação ao nível de promoção na carreira, como demonstra-se no gráfico a seguir, 34,6% dos respondentes encontram-se no nível I, assim como a mesma percentagem encontra-se no nível II. Já 15,4% estão no nível III e a mesma percentagem está no nível especial.

Gráfico 11 – Distribuição dos respondentes por nível na carreira

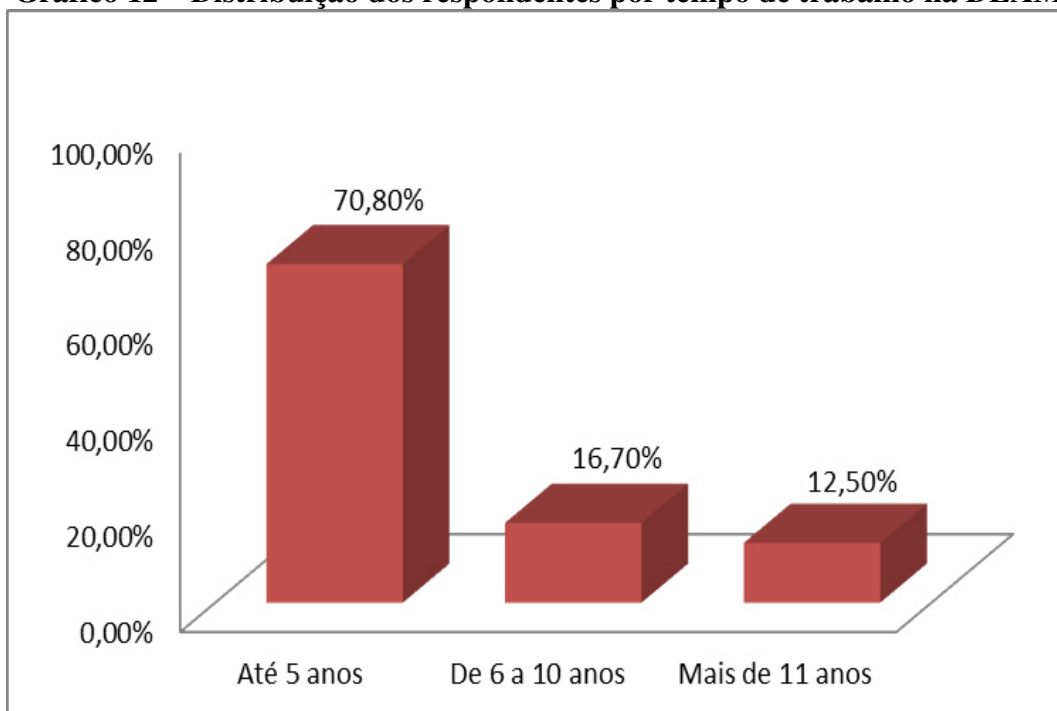
Fonte: Dados da pesquisa.

Questionados sobre o tempo em que estão na instituição, houve diversas variações entre os respondentes. Verifica-se que existem profissionais que entraram recentemente na carreira (4 meses) e outros que estão próximos ao período de aposentadoria, haja vista que, atualmente, dentre os critérios para aposentadoria adotados pela PCMG, prevê-se 30 anos para homens e 25 anos para mulheres (estritamente policiais). Contudo, predominam aqueles que possuem menos de 10 anos na carreira, com aproximadamente 46,2%. Já aqueles que possuem entre 11 e 20 anos de carreira policial somam 26,9% e os que possuem mais de 21 anos, 26,9%.

Em relação ao tempo em que trabalham na unidade em que fora realizada a pesquisa (DEAM), as respostas variaram entre 4 meses e 15 anos. Ressalta-se que se destacou o número de profissionais (26,9%) com 3 anos de atuação na unidade. Todavia, se considerarmos aqueles que possuem até cinco anos na unidade, o total chega a aproximadamente 70,8% dos respondentes, sobressaindo àqueles que possuem de seis a dez anos, com aproximadamente 16,7% dos respondentes, e de dez a quinze anos, com 12,5%.

Em resumo, trata-se de um grupo recentemente composto, podendo indicar uma rotatividade de funcionários entre as unidades da instituição e uma falta de continuidade nas atividades e projetos, o que pode ser prejudicial ao atendimento da DEAM.

Gráfico 12 – Distribuição dos respondentes por tempo de trabalho na DEAM



Fonte: Dados da pesquisa.

Questionados sobre a existência de parentesco na instituição, 32% responderam que sim, enquanto 68%, responderam que não possuem. Esse dado pode ser utilizado para interpretar os motivos para entrada na carreira, que podem ultrapassar a influência familiar, sendo um dos principais a estabilidade e atração pela atividade, porém, não se descarta a possibilidade de que esses tenham, de certa forma, sido influenciados por conhecidos ou por terceiros que tivessem contato próximo com policiais.

Tabela 3 – Distribuição dos respondentes por existência de parentes policiais

Possui parentes policiais	Respondentes	Porcentagem
Sim	8	30,8%
Não	17	65,4%
Não informado	1	3,8%
Total	26	100%

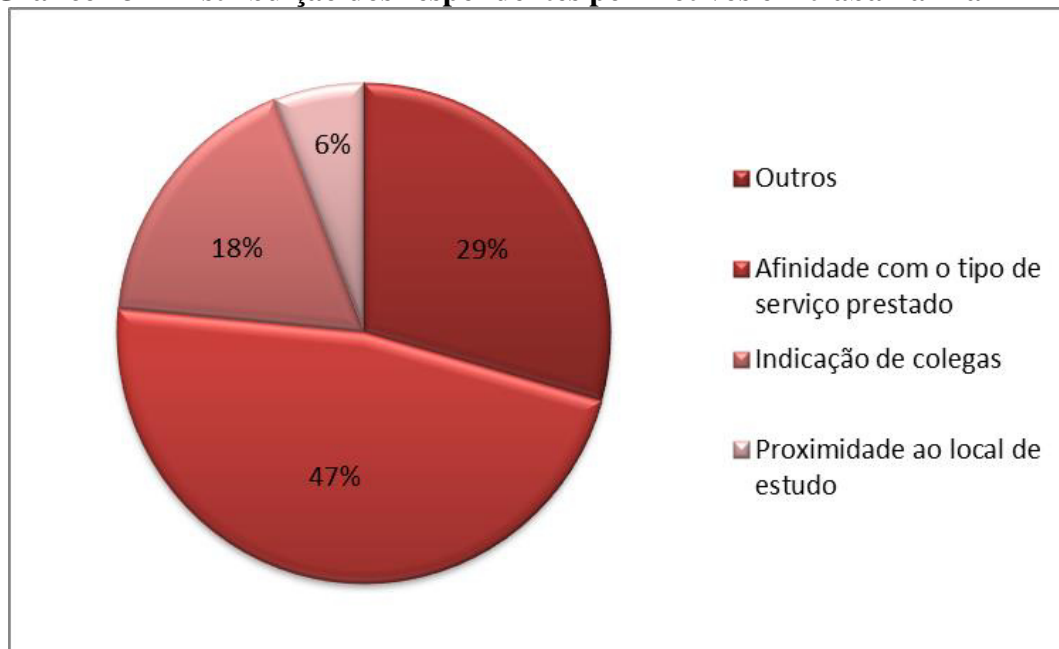
Fonte: Dados da pesquisa.

Em relação ao horário/turno de trabalho, 42,3% dos respondentes afirmaram trabalhar no horário administrativo, correspondente a parte da manhã e tarde (8 horas). Dos demais, 34,6% trabalham em regime de plantão durante a noite, e o restante, aproximadamente 23%, em outros regimes que variam entre 6 horas, escalas diferenciadas de plantão e desenvolvimento das atividades conforme a demanda, ou seja, em horários alternados. Essa pluralidade apresenta uma das dificuldades possíveis para a formação dos profissionais, já que os cursos ofertados pela ACADEPOL são oferecidos em horário regular, diurno, o que poderia significar uma ausência no trabalho ou uma interferência nos momentos de descanso. Todavia, esses motivos não demonstraram ser grandes impeditivos quanto aos cursos do SENASP, ofertados na modalidade EaD.

Perguntados os participantes da pesquisa se foram eles quem escolheram trabalhar na unidade em questão, 65,4% responderam que sim, enquanto 34,6% responderam negativamente. Dos que responderam afirmativamente a essa questão, 47,1% afirmaram que escolheram pelo tipo de serviço prestado, 17,6% por indicação de colegas, 5,9% pela proximidade do local de estudo e os demais 29,4% afirmaram ser por outros motivos, dentre eles: horário flexível, folgas do plantão, serviço social, falta de opção e localização. Em resumo, apesar da maioria dos respondentes afirmarem ter escolhido a unidade para trabalhar,

não necessariamente o fizeram por afinidade com o serviço prestado, mas sim atendendo a outras necessidades, fossem elas próprias ou da instituição.

Gráfico 13 – Distribuição dos respondentes por motivos em trabalhar na DEAM



Fonte: Dados da pesquisa.

Em questionamento sobre o relacionamento com os colegas de trabalho, as respostas positivas tiveram predominância, sendo que 53,8% avaliaram como ótimo, 42,3% afirmaram ser bom e somente 3,8% afirmou ser ruim. Essa boa relação demonstra uma proximidade entre os pares que pode ser favorável para a criação de estratégias de manutenção dos estudos.

Tabela 4 – Distribuição dos respondentes por classificação do relacionamento com os colegas de trabalho

Classificação	Respondentes	Porcentagem
Ótimo	14	53,8%
Bom	11	42,3%
Ruim	1	3,8%
Péssimo	0	-
Total	26	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

Quando questionados sobre o relacionamento com os superiores hierárquicos, houve a predominância de relações consideradas positivas, sendo que 65,4% dos respondentes

consideraram como bom o relacionamento com os superiores, enquanto 30,8% afirmam ser ótimo e 3,8% ser ruim.

Tabela 5 – Distribuição dos respondentes por classificação do relacionamento com os superiores hierárquicos

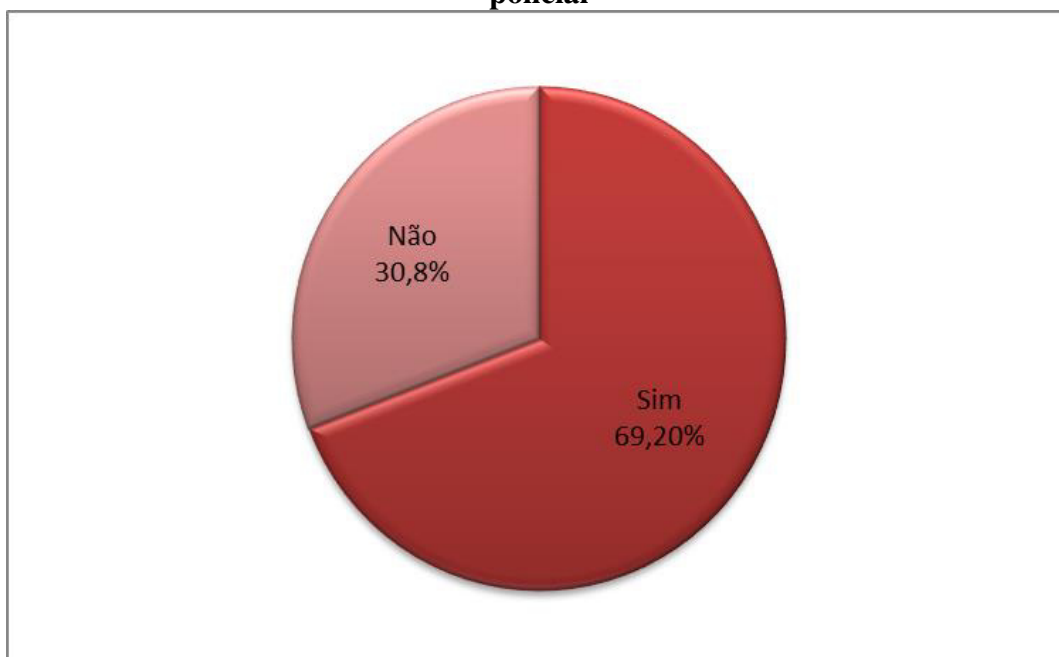
Classificação	Respondentes	Porcentagem
Ótimo	8	30,8%
Bom	17	65,4%
Ruim	1	3,8%
Péssimo	0	-
Total	26	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

Sobre as condições materiais de trabalho, nenhum dos participantes considerou como excelente. Todavia 53,8% afirmaram que essas condições são boas, enquanto 38,5% afirmaram ser ruins, e 7,7% como péssimas.

Questionados sobre suas pretensões em seguir a carreira policial, 69,2% dos respondentes responderam que sim, enquanto 30,8% responderam que não possuem.

Gráfico 14 – Distribuição dos respondentes por pretensão em continuar na carreira policial



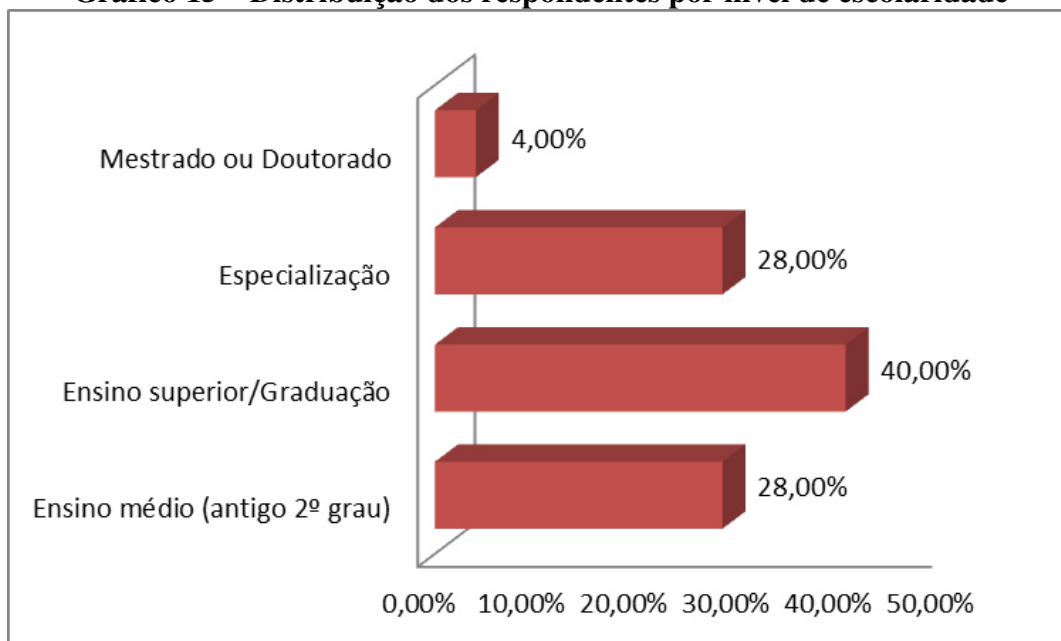
Fonte: Dados da pesquisa.

5.2.3 Informações sobre a formação escolar e aperfeiçoamento profissional

Questionados sobre o grau de escolaridade, observa-se que somente 28,0% possuem o ensino médio. Entre os demais respondentes, 40,0% possuem curso superior/graduação, 28,0% especialização e 4,0% mestrado/doutorado.

Em relação a tal questão, considerando que o maior número de respondentes são investigadores e escrivães de polícia, percebe-se que o nível de escolaridade encontrado supera as expectativas das carreiras. Ressalta-se ainda que a exigência de curso superior para inserção em todos os cargos da PCMG ocorreu somente no ano de 2013, de forma que na época da pesquisa ainda não haviam se formado turmas com essa exigência de escolaridade.

Gráfico 15 – Distribuição dos respondentes por nível de escolaridade



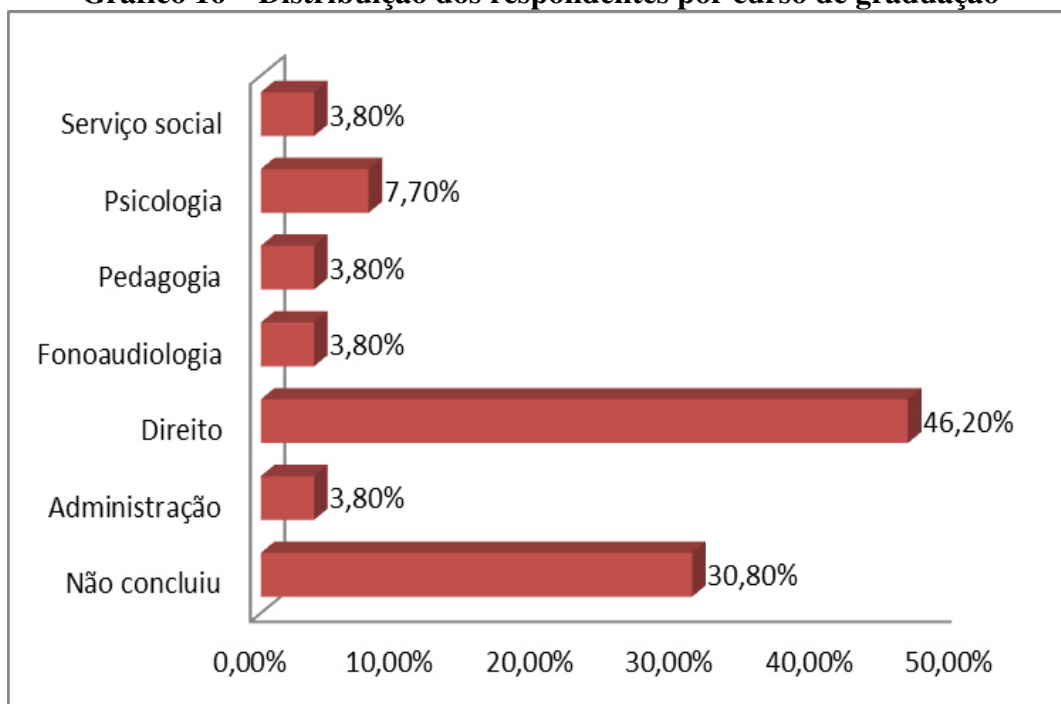
Fonte: Dados da pesquisa.

Em relação àqueles que possuem formação superior, foram identificados diversos cursos, com a predominância em Direito, com 46,2% dos respondentes, seguido pelo curso de Psicologia 7,7% e os demais, Pedagogia, Serviço Social, Administração e Fonoaudiologia, com 3,8% cada.

No quesito apresentado, e nos demais que se seguem, além de ser possível verificar que há um investimento acadêmico por parte dos profissionais, ainda se percebe que os cursos de graduação e pós-graduação são em grande maioria relacionados ao Direito. Demonstra-se ainda certa afinidade entre a escolha do curso superior e a atividade profissional exercida, de

maneira que é possível relacionar esse investimento à ampliação de trajetórias, ou seja, de mudança de cargos na carreira policial ou à busca por outros concursos correlatos.

Gráfico 16 – Distribuição dos respondentes por curso de graduação



Fonte: Dados da pesquisa.

Em relação aos cursos de especialização, 26,7% afirmaram possuir esse nível de escolaridade. Nesse aspecto, as áreas também são variadas, porém predominam aquelas que estão relacionadas ao Direito. Dentre os temas, aparece em primeiro lugar Direito Público e, sequencialmente, Direitos Humanos, Administração, Educação, Gestão TI e Psicologia do Trânsito.

Perguntados se atualmente realizam algum curso de graduação, somente 19,2% responderam que positivamente, enquanto 80,8% responderam negativamente. Dentre estes, 80,0% encontra-se cursando a graduação em Direito e 20,0% Gestão Pública.

Tabela 6 – Distribuição dos respondentes por frequência a cursos superiores

Cursam graduação	Respondentes	Porcentagem
Sim	5	19,2%
Não	21	80,8%
Total	26	100%

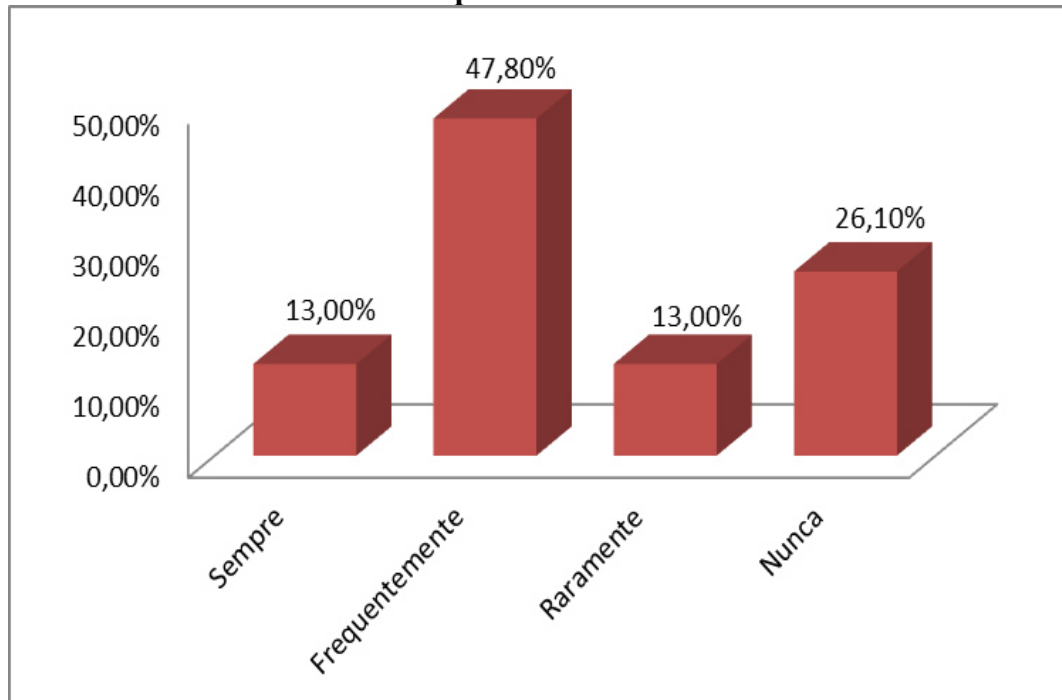
Fonte: Dados da pesquisa.

Em relação aos participantes que ainda frequentam cursos de graduação, esses majoritariamente estão matriculados em instituições particulares e financiam os cursos com recursos próprios. Em relação ao turno, a maioria informou estar matriculado no turno da tarde.

Perguntado se algum dos participantes encontra-se cursando algum tipo de pós-graduação, somente um respondente (3,8%) afirmou estar matriculado em curso de mestrado em Direito Penal, em uma instituição pública, sem possuir bolsa de estudos e estudando no período diurno.

Perguntado aos participantes se possuem permissão para se ausentarem mais cedo para estudar, 47,8% dos respondentes afirmaram que frequentemente possuem, 26,1% disse que nunca, enquanto 13% afirmaram que sempre e 13% raramente. Nota-se que, dentre esses, é relativamente recorrente a permissão para sair mais cedo para dar continuidade aos seus estudos, dessa forma, é possível inferir que há uma cooperação entre a chefia e aqueles que desejam permanecer investindo em sua formação.

Gráfico 17 – Distribuição dos respondentes por permissão para se ausentarem mais cedo para estudar

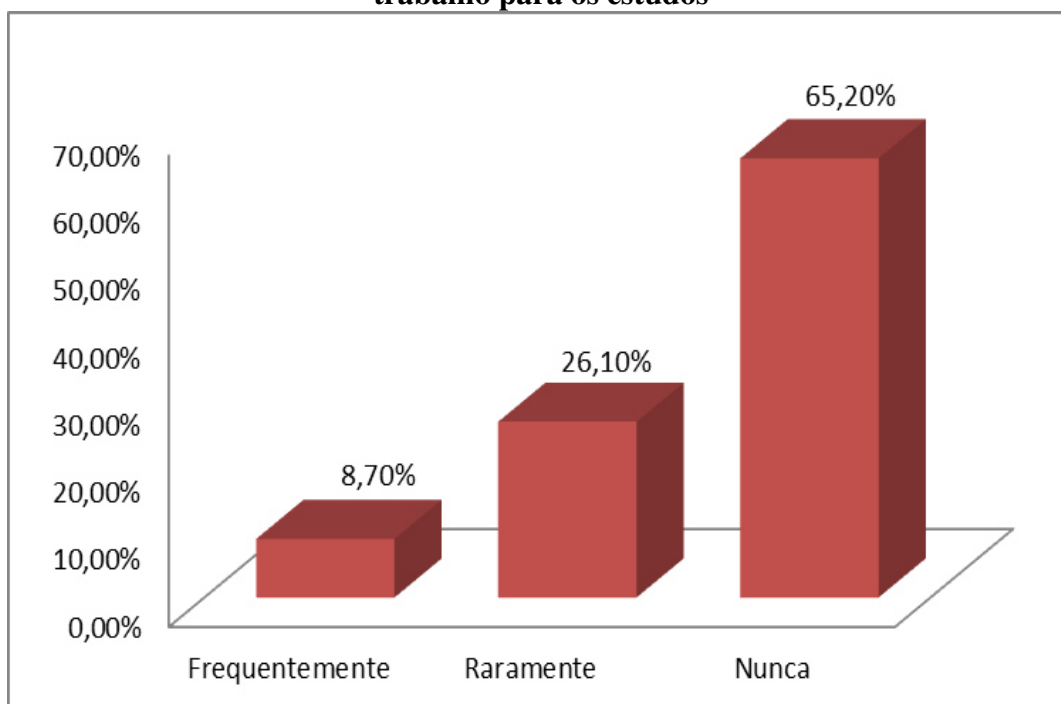


Fonte: Dados da pesquisa.

Em vista da questão anterior, foi questionado se os mesmos precisam repor as horas ausentes para estudo, do total, 27,8% responderam que sim e 72,2% responderam que não.

Sobre a necessidade de utilizar algum tempo durante o horário de trabalho para estudar, a maioria (65,2%) informou que nunca utiliza. Todavia, 26,1% dos entrevistados afirmaram que raramente o utilizam e 8,7% responderam que frequentemente utilizam algum tempo durante a jornada de trabalho para estudar.

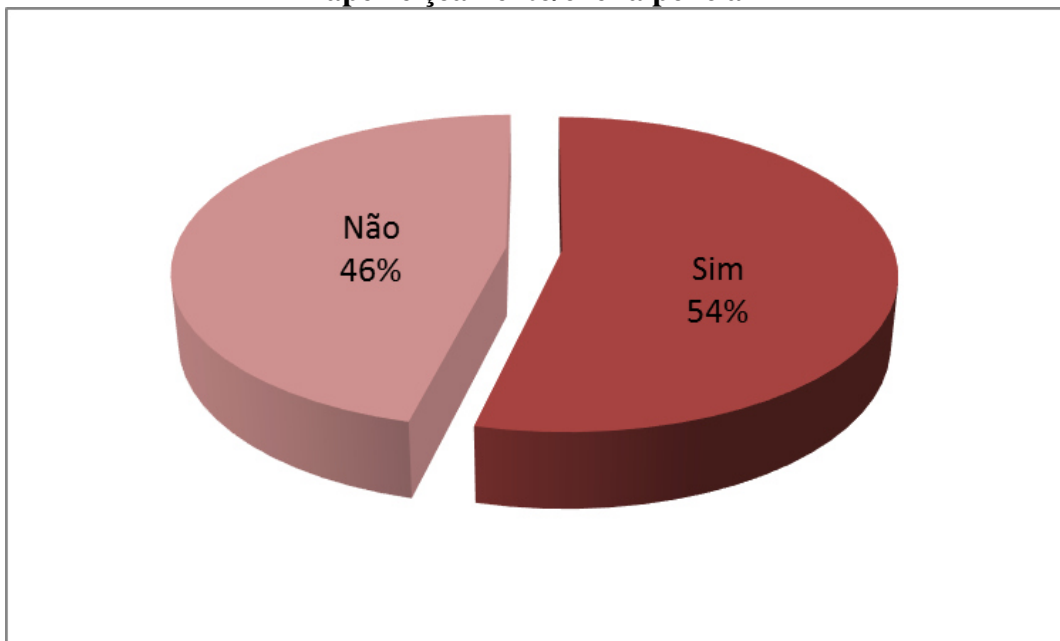
Gráfico 18 – Distribuição dos respondentes por possibilidade de utilização do tempo de trabalho para os estudos



Fonte: Dados da pesquisa.

Com o objetivo de verificar o nível de aceitação, envolvimento, engajamento e a avaliação dos profissionais em relação aos cursos de formação continuada, questionou-se, primeiramente se esses participaram dos cursos de aperfeiçoamento/chefia policial. Tais cursos são obrigatórios para mudanças de nível na carreira e designação para cargos de chefia da unidade policial (inspetoria, chefia de cartório). Dessa forma, constatou-se que 53,8% dos respondentes haviam participado de algum desses e 46,2% não o haviam feito. Dentre o total de respondentes, 42,3% afirmaram que participaram do curso de aperfeiçoamento, enquanto 3,8% participaram do curso de chefia e 7,7% participaram dos dois cursos.

Gráfico 19 – Distribuição dos respondentes por frequência aos cursos de aperfeiçoamento/chefia policial

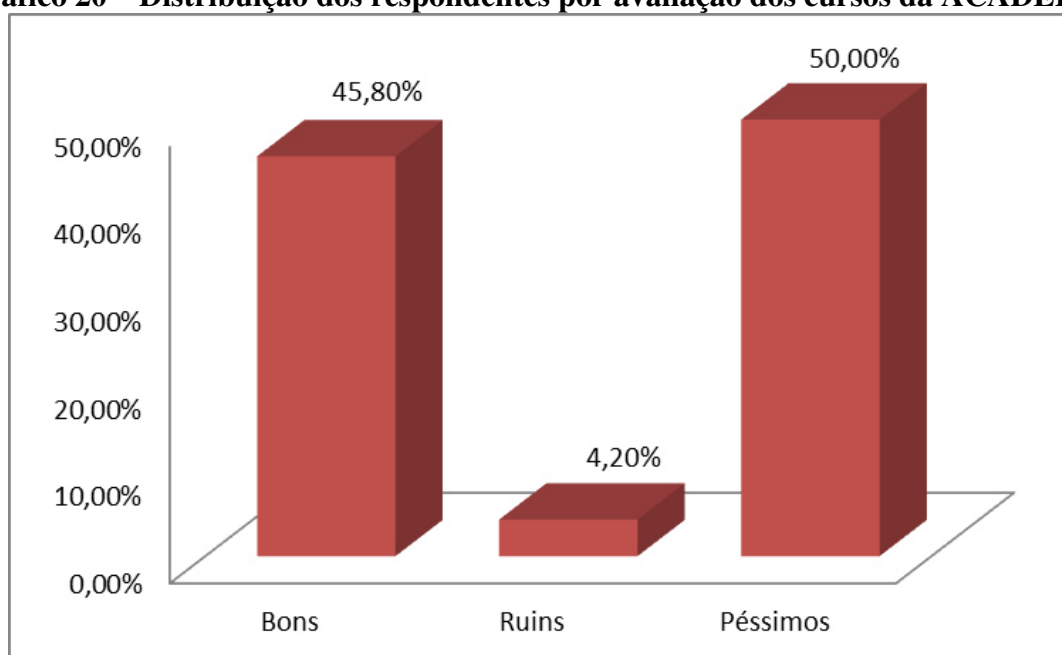


Fonte: Dados da pesquisa.

Questionados se participaram de outro curso ofertado pela ACADEPOL, 57,7% responderam que sim e 42,3% responderam que não. Em relação aos cursos que participaram, esses variaram de temática, embora apresentaram-se recorrentes os cursos de “Metodologia de Ensino” e “Línguas estrangeiras”. Cursos relacionados a temáticas como atendimento à mulher vítima de violência e Direitos Humanos foram menos recorrentes do que o esperado.

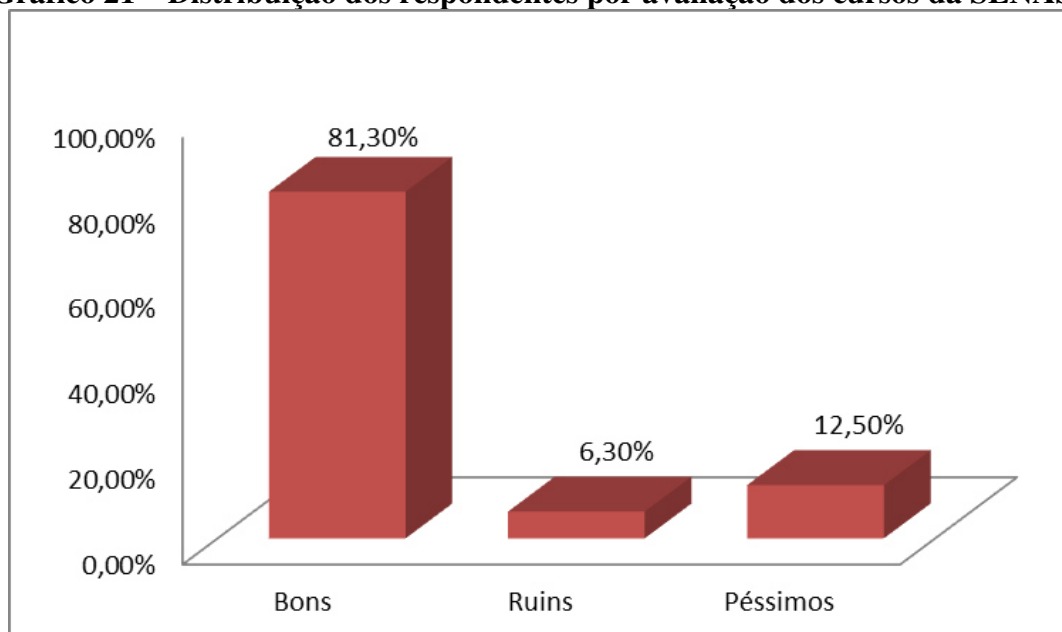
Perguntados sobre o interesse em realizar outros cursos ofertados pela ACADEPOL, 40% responderam que sim e 60% respondeu que não tinham interesse. Aos que responderam positivamente, perguntou-se quais dos cursos ofertados pela ACADEPOL gostariam de fazer. Houve uma dispersão das respostas obtidas, pendenciando para os de “Línguas Estrangeiras”. Ressalta-se que não foi mencionado qualquer curso de Direitos Humanos e/ou relacionado ao atendimento a mulheres vítima de violência.

Em relação à classificação dos cursos ofertados pela ACADEPOL, 45,8% dos respondentes os avaliaram como bons, enquanto 4,2% avaliaram como ruins e 50% como péssimos.

Gráfico 20 – Distribuição dos respondentes por avaliação dos cursos da ACADEPOL

Fonte: Dados da pesquisa.

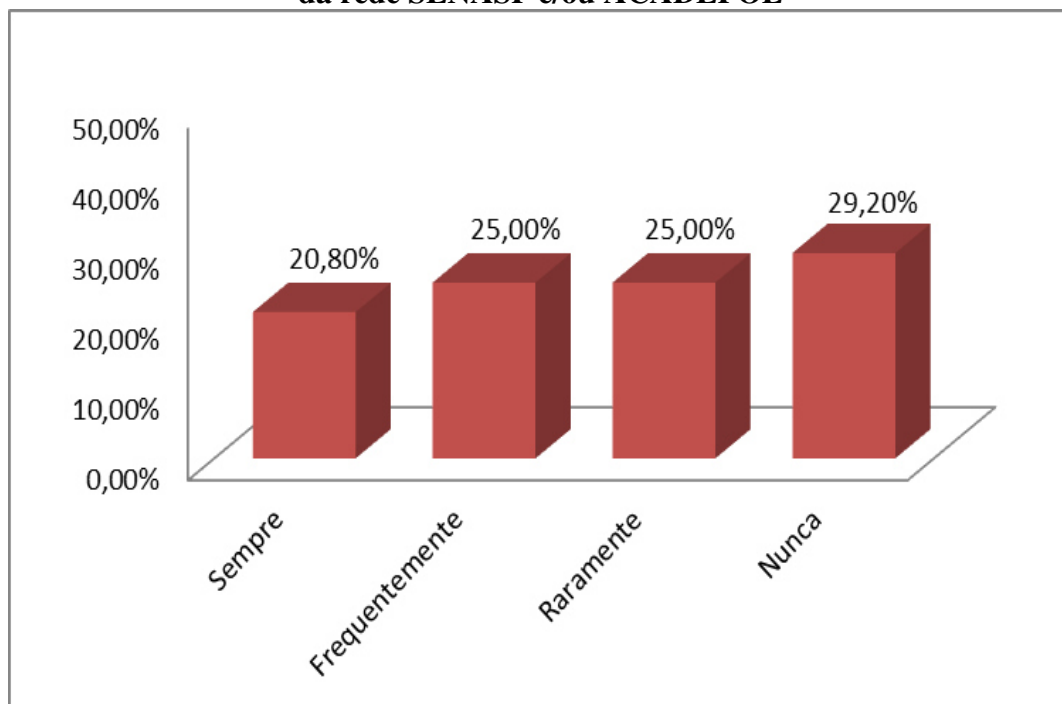
Questionados sobre a participação em cursos ofertados pela SENASP na modalidade EaD, 57,7% afirmaram que participaram, enquanto 42,3% afirmaram que não. Sequencialmente, foi questionado aos que responderam positivamente à questão anterior quantos cursos foram concluídos. Dessa forma, aproximadamente 42,8% afirmaram que fizeram até cinco cursos, 35,6% entre 6 e 10 cursos e 21,4% mais de 11 cursos. Em relação à qualidade dos cursos, 81,3% avaliaram como bons, 6,3% como ruins e 12,5% como péssimos.

Gráfico 21 – Distribuição dos respondentes por avaliação dos cursos da SENASP

Fonte: Dados da pesquisa.

Questionados se há aplicabilidade dos conteúdos dos cursos ofertados pela ACADEPOL/SENASP à realidade do trabalho, 87,5% responderam que sim e 12,5% que não. Em relação à motivação em participar dos cursos ofertados pela ACADEPOL/SENASP, verifica-se uma tendência negativa, ou seja, dos que responderam à questão, 29,2% afirmaram nunca estarem motivados, 25% afirmaram que raramente, 25% afirmaram que frequentemente e 20,8% afirmaram que sempre.

Gráfico 22 – Distribuição dos respondentes por motivação para participação em cursos da rede SENASP e/ou ACADEPOL



Fonte: Dados da pesquisa.

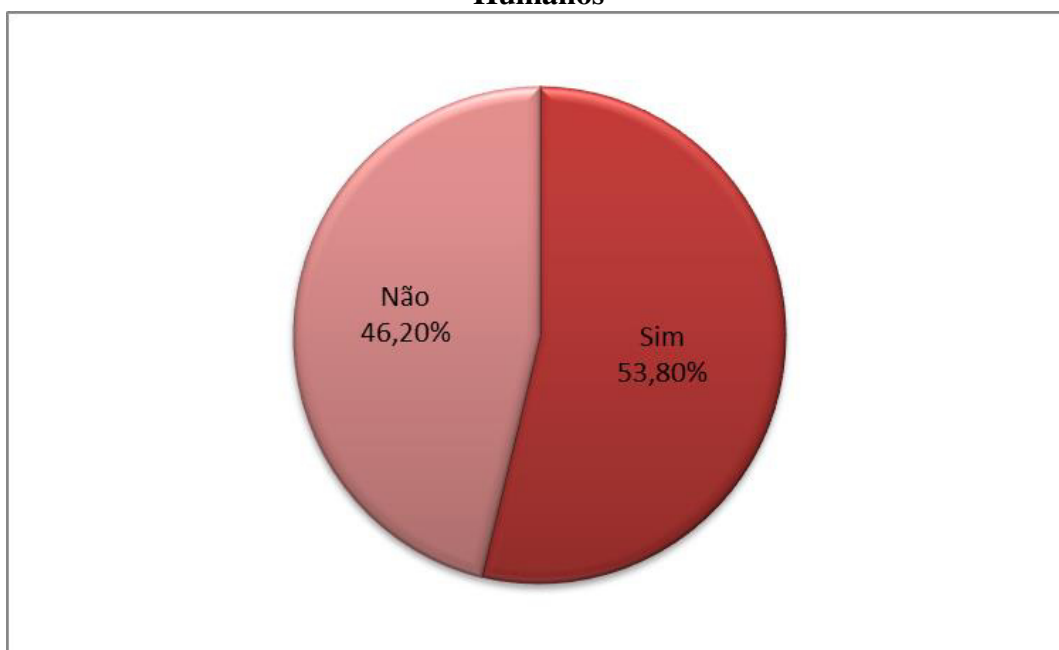
Em relação à motivação que esses possuem em procurar cursos ofertados pelas ACADEPOL/SENASP, 54,2%, dos que responderam à questão, afirmaram que são bem motivados, enquanto 45,8% informaram que não.

Dentre as temáticas gerais tratadas nos cursos de formação e/ou aperfeiçoamento, foi questionado aos respondentes quais seriam as de seu maior interesse. Foram apresentados os seguintes resultados: somente 3,8% afirmaram ter interesse pelo tema “Sistema, instituições e gestão integrada em Segurança Pública”; “Cotidiano e prática reflexiva”, 11,5% dos respondentes; “Valorização profissional e saúde do trabalhador”, 15,4% se manifestaram; “Comunicação, informação e tecnologias em segurança pública”, 19,2%; “Modalidades de gestão de conflitos e eventos críticos”, 23,1%; em relação ao tema “Funções, técnicas e procedimentos em segurança pública”, 26,9%; enquanto 38,5% afirmaram ter interesse em

fazer cursos com o tema “Cultura e conhecimento jurídico”; e 42,3% pelo tema “Violência, crime e controle social”.

Perguntados aos respondentes se esses participaram de algum curso de Direitos Humanos, 53,8% responderam positivamente, enquanto 46,2% afirmaram que não.

Gráfico 23 – Distribuição dos respondentes por participação em cursos de Direitos Humanos



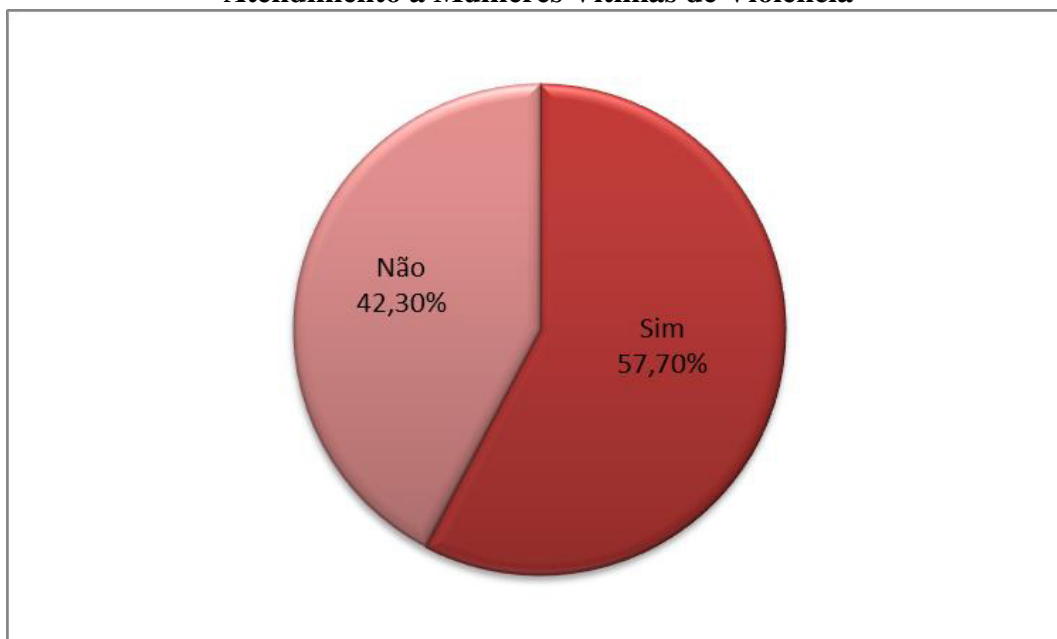
Fonte: Dados da pesquisa.

Aos que responderam positivamente à questão anterior, foi perguntado qual curso com a temática Direitos Humanos haviam frequentado. As respostas foram diversificadas, sobressaindo-se aqueles que participaram exclusivamente dos cursos ofertados pela SENASP, com 15,4% dos participantes,

Questionados sobre a participação em cursos relativos ao atendimento a mulheres vítimas de violência, 57,7% afirmaram positivamente, enquanto 42,3% afirmaram negativamente. Sobre os cursos que participaram, a predominância se deu aos cursos ofertados pela SENASP 19,2%, mas foram mencionados cursos ofertados também pelo CRESS e MPMG.

A contribuição desses cursos para o aprimoramento de sua prática profissional foi percebida por 58,3% dos respondentes, enquanto 41,7% disse não ter percebido tal contribuição.

Gráfico 24 – Distribuição dos respondentes em relação a participação em cursos sobre Atendimento a Mulheres Vítimas de Violência



Fonte: Dados da pesquisa.

Questionados se já participaram de algum curso por determinação superior, 46,2% afirmaram que sim, enquanto 53,8% disseram que não.

Questionados se realizaram algum curso pertinente ao trabalho custeados por si, 92,3% dos respondentes informaram que não, enquanto 7,7% afirmaram que sim. Dentre aqueles que custearam, todos investiram em cursos de pós-graduação.

Em relação à motivação em continuar estudando e/ou aperfeiçoando profissionalmente, 53,8% afirmaram que têm o interesse e 46,2% afirmaram que não possuem.

Em vista dos dados apresentados nesta etapa da pesquisa, percebe-se que apesar dos policiais não receberem retorno imediato quanto ao investimento acadêmico em cursos superiores e de formação continuada, eles não se apresentaram totalmente desmotivados em permanecerem se aperfeiçoando/estudando, porém, destinam seus esforços à busca por cursos superiores.

Ressalta-se que as condições apresentadas pela unidade DEAM não parecem ser desfavoráveis àqueles que desejam frequentar cursos ou graduar-se. Na delegacia, encontram um ambiente favorável, de boas relações, de maneira que os profissionais conseguem adequar os estudos ao trabalho. Contudo, não se descarta a hipótese que essas permissões possam ser fonte de conflitos e sejam necessárias negociações entre os grupos e sujeitos envolvidos.

Outro aspecto relevante está no baixo investimento dos profissionais em cursos de Direitos Humanos e Atendimento a Mulheres Vítimas de Violência. Esperava-se que, em decorrência do serviço prestado, esses tivessem realizado e/ou buscassem por esses cursos ou outros com temáticas relacionadas. Uma vez que, para o trabalho desenvolvido na DEAM, assim como em outras delegacias de atendimento especializado, direcionado aos grupos vulneráveis, presume-se que os policiais tenham recebido preparação adequada para realizar o acolhimento à vítima e encaminhá-la à rede de atendimento especializado.

5.3 Compreendendo as motivações e estratégias no contexto micropolítico: dados qualitativos

Em decorrência dessas relações conflituosas instituídas nas organizações, da vivência nas unidades policiais podem emergir aspectos para que os profissionais que ali trabalham sintam o desejo de se aperfeiçoar profissionalmente e procurar meios de utilizar esses conhecimentos, como uma possibilidade de buscar funções e/ou unidades mais adequadas ao seu perfil, ou, ao contrário, podem levá-los a assumir uma postura de resistência, expressas pela negação ao investimento em processos formativos ligados ao trabalho e/ou utilização dos estudos como válvula de escape desse contexto hostil.

Diante de insucessos dentro da estrutura profissional policial, os investimentos na formação acadêmica e continuada, como uma forma de aprimorar-se para a carreira, podem ser revertidos no esforço em conseguir acessar novas possibilidades profissionais dentro ou fora da instituição, porém, os mecanismos escolhidos nem sempre são de muito sucesso, já que, mesmo estudando, os policiais permanecem por períodos consideráveis na instituição. Ademais, a graduação ou investimentos nos estudos não necessariamente implicam em ascensão na carreira, dependendo de outros fatores além de apenas capacitação ou o bom desempenho.

A fim de problematizar e aprofundar as questões levantadas nos questionários, conforme previsto na metodologia, foram selecionados sete profissionais para as entrevistas, considerando os critérios de maior formação acadêmica, especialização e investimento em cursos de formação continuada. Abaixo segue quadro com alguns dados do perfil geral dos entrevistados, ressaltando que os nomes abaixo são pseudônimos.⁵⁹

⁵⁹ Os pseudônimos utilizados correspondem a nomes de autores de romances policiais: Agatha Christie; Arthur Conan Doyle; Donna Leon; Edgar Allan Poe; Ian Rankin; Sara Paretsky; Ruth Rendell.

Tabela 7 – Perfil geral dos entrevistados

NOME	FORMAÇÃO	CARREIRA	TEMPO NA PCMG
<i>Ian</i>	Fonoaudiologia	Investigador	6 anos
<i>Edgar</i>	Direito (incompleto)	Investigador	12 anos
<i>Ruth</i>	Direito	Investigadora	16 anos
<i>Agatha</i>	Psicologia (Especialização)	Investigadora	12 anos
<i>Arthur</i>	Direito	Investigador	7 anos
<i>Donna</i>	Pedagogia	Escrivã	6 anos
<i>Sara</i>	Direito	Escrivã	22 anos

Fonte: Dados da pesquisa.

O grupo incluiu representantes das carreiras de escrivão e investigador de polícia, com tempos de serviço variados na profissão. Verifica-se que o número de investigadores participantes foi superior aos escrivães de polícia, fato perceptível também nos questionários. Para tal constatação há de se considerar dois aspectos: primeiramente, em uma escala de distribuição de profissionais, em toda a estrutura policial, os investigadores estão efetivamente em maior número comparados às outras carreiras; e, em relação às posturas individuais, esses também foram mais receptivos, sendo que os escrivães relataram dificuldades em poder contribuir com o estudo. Informalmente elencaram motivos como o excesso/sobrecarga de trabalho, o medo de represálias quanto à participação na pesquisa, regras de divulgação de informações da instituição e até mesmo por não ter qualquer interesse.

Não se pode afirmar, no entanto, que o acesso aos demais entrevistados ocorreu facilmente, eles apresentaram grande desconfiança quanto à divulgação dos dados e uma possível consequência negativa em virtude de seus relatos, sobretudo em relação a possíveis sanções de superiores. Nesse aspecto, percebe-se que investigadores e escrivães de polícia, que estão na base da hierarquia das carreiras policiais, agiram, principalmente, em relação às premissas da organização, baseadas na hierarquia e disciplina. Ultrapassar essas resistências pode ser uma tarefa árdua para qualquer pesquisador, mesmo sendo membro da instituição, como no caso em questão.

Ainda assim, por meio das entrevistas, etapa fundamental no desenvolvimento da pesquisa e fonte primária dos dados, foi possível esclarecer e melhor compreender as questões já apontadas nas respostas dos questionários, permitindo contextualizar o trabalho policial em seus aspectos micropolíticos. Nesse sentido, foi possível *identificar e analisar as estratégias*

de formação continuada mobilizadas pelos policiais civis lotados na Delegacia Especializada de Atendimento à Mulher (DEAM) de Belo Horizonte, ocorridas no exercício de suas funções. Desse modo, neste momento, as atenções das análises focaram-se para os aspectos da mobilização pessoal (motivação e possibilidade) e a criação de estratégias para participação desses profissionais nos cursos de formação continuada e investimento acadêmico.

5.3.1 Motivações em manter-se em constante aperfeiçoamento profissional

Delimitar os aspectos institucionais dentro das unidades policiais é uma tarefa bastante complexa e não é possível deixar de se recorrer aos estudos sociológicos da cultura policial para abordar tal assunto, sobretudo pelo risco de incorrer no engendramento dos perfis profissionais e tratá-los sem considerar suas especificidades. Como esperado, verificou-se que o grupo estudado é formado por indivíduos complexos, que trazem consigo experiências anteriores e interpretam a realidade de maneira diferenciada. Esses sujeitos possuem objetivos, expectativas e maneiras únicas de lidar com o poder, seja promovendo-o ou resistindo. Entretanto, apesar das diferenças descritas, os entrevistados apresentaram um consenso quanto à formulação de um *ethos* específico, que designa comportamentos, ideários, atitudes e estruturas, sobretudo pautados pelo caráter persecutório. Nesse sentido, as definições apresentadas por Reiner (2004) e a pesquisa realizada por Barreto Júnior (2009) foram úteis para a caracterização do corpo de estudo.

A motivação por manter-se em um processo de formação continuada apresentou-se relacionada a diversos fatores ligados às experiências, vivências, apoio e influências internas e externas, somadas à disponibilidade e oferta de cursos pela instituição. Não obstante, no contexto das delegacias, a própria atividade laboral incorreu como um processo formativo, onde os sujeitos fazem suas leituras da realidade e as contrapõem com seus valores, com o cotidiano de trabalho e com a cultura institucional oficial, aprendendo a lidar com as situações as quais são expostos.

Analisando as trajetórias, percebeu-se que já no momento da entrada na polícia, ainda na ACADEPOL, onde participaram do curso de formação inicial, os futuros policiais começaram a receber reforços e “dicas” de como seria a realidade profissional adiante e a formar um grupo profissional com características em comum, mas, em decorrência das diferentes vivências pessoais, não totalmente coeso. Passaram a conviver, a partir de então, com expectativas, crenças, opiniões, interesses, etc., que, por vezes, podem entrar em conflito com as suas próprias.

Após o término do curso de formação, seguiu-se a designação para as unidades da PCMG. Nesses locais, os novos profissionais foram direcionados para atividades diversas e passaram a vivenciar situações nem sempre previstas nas normas institucionais. As vantagens e desvantagens da profissão foram percebidas bem precocemente por eles e variaram bastante em cada unidade.

A cultura da polícia – como qualquer outra, não é monolítica [...]. Há variantes particulares – “subculturas” – que se podem distinguir no interior da cultura policial mais geral, geradas por experiências distintas associadas a posições estruturais específicas, ou por orientações especiais que os policiais trazem de sua biografia e histórias anteriores. Somado a isso, entre as forças culturas variam, modeladas por diferentes padrões e problemas de seus ambientes, e pelos legados de suas histórias. Apesar disso, pode-se argumentar que as forças policiais, nas democracias liberais modernas, vêm-se frente a frente com as mesmas pressões básicas similares que modelam uma cultura distinta e característica em muitas partes do mundo, mesmo tendo ênfases diferentes no tempo e no espaço, e variações subculturais internas. (REINER, 2004, p. 132).

Dessa forma, em exemplo, há o relato da investigadora Ruth, que ressaltou a precariedade do curso de formação, que, em sua opinião, não a preparou para a lida diária nas delegacias, enfatizando o prazo curto e o distanciamento dos conteúdos da prática cotidiana.

Não, eu não acho que preparou, foi pouco tempo, acho que o da gente foi uns quatro meses, ou cinco, e é muito rápido, né? Muito rápido, assim, depois que você acaba aquela parte teórica, e dá uns tiros, depois você nunca mais dá também se você não procurar, e depois você faz um estágio e fala que está pronto para ser policial. Que na verdade, quando você vai começar na prática, você vê que não é bem assim. [...] é que cada... como assim, três, quatro... cada lugar que você entra, você depende de alguém para te, te guiar, né? [...] você chega, você fica perdida, você não sabe que que você vai fazer né? Mas aí vai passando o tempo que você vai... as coisas vão ficando mais fáceis, mas a primeira designação, como você está falando, ela, o curso de lá não amparou em nada. (Ruth, investigadora).

Prosseguindo na análise da trajetória dos profissionais pertencentes ao grupo pesquisado, é possível verificar que o ingresso na carreira foi motivado por diversos fatores, os quais demonstraram ser uma das fontes das motivações, ou desmotivações, aos estudos, já que suas expectativas em relação à carreira podem ser atendidas, ou não, ao longo da trajetória funcional. E quando essas não são satisfatoriamente atendidas, os policiais desviam seus esforços para outros projetos pessoais.

Grande parte dos entrevistados apontou ter escolhido a carreira pela estabilidade ofertada, por se tratar de um cargo público (concurado) e pela necessidade de ter um emprego. Um fator interessante é que muitos dos profissionais entraram na polícia quando eram bem jovens e permaneceram por um tempo razoável, corroborando com o que fora

percebido nas respostas dos questionários. Para esses, a estabilidade da profissão incorreu não somente no equilíbrio financeiro, mas também em uma garantia de renda enquanto decidiam se investiam em outras trajetórias acadêmicas ou profissionais, além disto, gerou um “acomodamento” em virtude dos benefícios encontrados no serviço público (flexibilidade nos horários, garantia do recebimento salário, aposentadoria, etc.). Fatores que foram observados nos relatos da escritã Donna e dos investigadores Ian, Edgar, Arthur e Agatha:

Geralmente as pessoas da minha área fazem concurso buscando estabilidade no serviço público, que foi o meu caso também. (Donna, escritã).

Eu acho que eu já tinha essa empatia pela Instituição, eu tinha familiares que fazem parte da Instituição, e sempre ouvi assuntos e conversas sobre a Instituição, e por essa simpatia mesmo e mais o desejo de ter um emprego público, pelos certos benefícios que o emprego público tem, eu resolvi tentar o concurso. (Ian, investigador).

Os motivos? Ah... por um lado o concurso, a estabilidade, pelo outro meu avô também era policial, eu tinha, sempre via ele, né? ... armado, trabalhando... E criança vai crescendo com aquilo, aí eu gostava da polícia. Acho que esses motivos, estabilidade também, função pública. (Edgar, investigador).

O principal foi a questão financeira mesmo, arrumar um emprego no Estado [...] eu trabalhava, mas não era... Era... não era nada, não era carteira assinada, não era coisa certa assim não, sabe? Era mais informal [...] é, na verdade eu estava fazendo cursinho pré-vestibular, aí eu vi na banca de revista que ia ter o concurso, eu decidi fazer. Que era mais ou menos a mesma matéria, entendeu? (Arthur, investigador).

E hoje, o que me faz continuar na polícia é justamente a perspectiva de aposentadoria. Que como faltam só treze anos, eu não me vejo em outro recomeçando. (Agatha, investigadora).

Não menos importante, dentre as razões elencadas nesse processo de escolha, está o fato de ter parentes policiais. De acordo com os dados obtidos nas entrevistas, em geral, a ideia de seguir tal carreira surgiu de um contato direto ou indireto com policiais. Mesmo nos casos em que os entrevistados entraram sem ter parentes na instituição,⁶⁰ esses foram motivados por terceiros (amigos, conhecidos) que tinham contatos com policiais. Como relatou a investigadora Ruth, que afirmou ter sido influenciada por amigas que tinham parentes policiais: “Na verdade não é aquela coisa ‘aí, sempre quis entrar na Polícia Civil’. Eu fui, mas foram amigas minhas que me chamaram ‘ah, vou fazer prova pra Polícia Civil’. Elas tinham parentes na polícia, e eu não tenho ninguém. E acabou que eu passei e elas ficaram”. (Ruth, investigadora).

O fato de ter parentes na polícia se mostrou importante para o conhecimento prévio da carreira de policial e das expectativas em relação à instituição. Nesse grupo de entrevistados,

⁶⁰Nos questionários, 32% dos respondentes afirmaram que possuem parentes na instituição.

os que entraram com uma referência anterior, de parentes ou amigos, se mostraram menos queixosos. Em contrapartida, verificou-se que aqueles que não possuíam familiares ou amigos na carreira, passaram com mais dificuldade por circunstâncias adversas no trabalho que os deixaram frustrados. Não obstante, nenhum dos pesquisados se sentiu totalmente preparado para as circunstâncias vivenciadas nas delegacias, gerando questionamentos sobre as regras da instituição e, conseqüentemente, sofrimentos e desmotivação. Assim como relatou o investigador Arthur:

E⁶¹: E já tinha algum parente policial, você tinha alguém na sua família, alguma referência?

A: Não, nenhuma.

B: Você tinha conhecimento de como era o trabalho policial antes?

A: Também não!

B: Não tinha nem ideia?

A: Nem ideia.

B: Você fez o concurso...

A: Cego.

B: E como...

A: Cego da realidade da polícia, né, do... como era o trabalho, como é que era a realidade da polícia internamente, não sabia.

E: E como você se sentiu ao ingressar na polícia?

A: Ao ingressar eu senti... eu me senti bem. Aí depois que foi piorando, né?

E: Piorando em qual sentido?

A: Ah, você vê... Você vai, vai encher... vem... presenciando as coisas que acontecem... Os critérios de... do que é ser bom policial... O critério para você ser merecedor de alguma promoção ou não... Como, como que funciona a... a política interna da polícia, aí foi desmotivando. (Arthur, investigador).

Em contrapartida, surgiram exemplos de experiências mais positivas para aqueles que possuem parentes na instituição, uma vez que esses já tinham certa ideia dos desafios que estariam por vir e tinham um ambiente de referência, onde podiam conversar sobre o cotidiano e receber amparo de pessoas com vivências semelhantes. Como informou o investigador Edgar:

Como eu já tinha esses parentes, e já tinha ouvido muito falar sobre a instituição e algumas coisas da instituição, eu não tive muitas surpresas não. Eu acho que meio que entrei mais preparado, por já ter tido essas conversas com pessoas que já estavam dentro dela. Então não fugiu muito daquilo que eu esperava ou que pensava que seria. (Edgar, investigador).

Verificou-se também a preocupação e o sofrimento dos familiares quando os entrevistados anunciaram a entrada na carreira policial. Nesse aspecto, também se notou certa frustração dos pais quanto à escolha profissional dos sujeitos. Os pais dos entrevistados,

⁶¹ A letra “E” refere-se a entrevistador, as demais letras são as iniciais dos pseudônimos dos entrevistados.

principalmente os que não tinham familiaridade com a instituição policial, subvalorizam a atividade e a analisaram mediante o risco e o perigo, além de ressaltarem a baixa remuneração, prestígio social em relação a outras profissões e outros preconceitos difundidos socialmente. Da mesma forma, os policiais também receberam um reforço desmotivador em ambientes externos à polícia.

Foi uma divisão, alguns gostaram, outros não. Chegou, teve gente que falou que não ia deixar eu trabalhar... Só que aí eu... falei assim não... E aí essa pessoa especificamente eu falei assim, “não, você vai pagar, bancar meu salário até eu passar em outra coisa que eu quero?.” Então eu levei dessa forma, mas assim, teve gente que me apoiou, gostou, e teve gente que não. (Arthur, investigador).

Houve uma grande frustração por parte do meu pai, tinha uma expectativa muito maior, por eu ter sido uma boa estudante, assim, estava fazendo uma carreira acadêmica bacana, e por parte da minha mãe, ela era funcionária pública e sempre incentivou eu e meu irmão a fazermos concurso, prestar concurso público. Então houve um incentivo da minha mãe à gente prestar concurso público (Agatha, investigadora).

Esse posicionamento contrário à profissão pareceu se agravar em relação à decisão das mulheres entrevistadas em entrar na PCMG, sobretudo pelo ideário negativo existente em relação à polícia e pela natureza da atividade, que é associada a uma prática masculina. Essas ressalvas não foram percebidas somente no ambiente familiar das entrevistadas e passaram a influenciar todas suas relações. Como afirmaram as entrevistadas Sara, Donna e Ruth:

Os meus pais, como não tinha ninguém na família policial, eles ficaram com receio, né? No começo com receio, principalmente a minha mãe. Eu era muito nova, né, não sabia como que era... Dentro de delegacia, né, que você vê do lado de fora, e dentro já é outra coisa. Mas eles ficaram com receio. Depois foi passando o tempo, que melhora, que melhorou um pouco. Melhorou um pouco. (Ruth, investigadora).

A família não queria que eu entrasse na polícia, mas aí a Minas Caixa não tinha chamado, aí eu quis entrar para experimentar, mas a família não queria. Até hoje a família tem preconceito com essa questão de eu trabalhar na polícia... E também assim, muitos amigos meus, que fora do ambiente de polícia, também têm preconceito. E essa questão lá fora da atitude que a maioria de... Assim, da maioria dos policiais que a gente tem aqui, que fazem as coisas erradas, que tem muitas coisas erradas que fazem, aí fica meio queimada a polícia, e às vezes eu não.... Tem lugares que eu não tenho coragem de falar que eu sou polícia não. (Sara, escritvã).

Minha mãe não gostou nenhum pouco, nem meu namorado na época, que agora é meu marido, meus irmãos também não. As pessoas realmente vêm a atividade policial, né, de uma forma.... Realmente é uma atividade de risco, né? E nem sempre é... É bem recebida na sociedade, né? Minha mãe tinha muito receio do que poderia acontecer comigo na... Na... Durante a atividade policial, né? Essa questão de procurar não comentar com os vizinhos, né, com receio de que pessoas ... Com má intenção soubessem e isso me expor, me expusesse. (Donna, escritvã).

Somado a essas dificuldades que os profissionais vivenciaram, em lidar com as

opiniões contrárias dos entes mais próximos, eles também passaram por provações após a entrada na instituição. Os policiais relataram um período de estranhamento e a dificuldade lidar com as regras de funcionamento da unidade, que nem sempre eram claras e, além disso, as dificuldades em se adequar ao ambiente, na relação com os outros colegas e em compreender a dinâmica da delegacia. Nesse sentido, o tempo atuou como um fator importante, pois o período de estadia em cada delegacia foi moldando seus perfis profissionais e influenciando e modificando suas perspectivas e motivações.

Eu meio... Achei estranho, porque quando eu entrei a primeira delegacia que eu fui... Eu sempre trabalhei em delegacia especializada. E a primeira delegacia que eu fui tinha assim muitos homens e pessoas mais velhas de polícia, né? E ali eram grupos muito fechados assim. Então você não tinha esclarecimento de muita coisa, como que fazia, como que, né, proceder se acontecer isso ou aquilo. Você não tinha muita orientação. (Ruth, investigadora).

Eu senti receio, né, porque é uma coisa que eu desconhecia completamente, né? E... E realmente é uma questão só... só com tempo mesmo para você se habituar. Porque já tinha tido experiências anteriores em empresas, e é uma coisa completamente diferente, não tem como comparar com nada que eu já tivesse vivido antes. (Donna, escritvã).

Bem atípico, muito diferente porque o comportamento dentro da polícia parece que é diferente dos outros comportamentos lá fora. O trabalho é diferente, não é muito comum, acho que a questão de lidar com a parte mais difícil da sociedade, né, que é preso... Então é meio, foi bem chocante no primeiro ano que eu trabalhei, foi muito difícil, porque eu trabalhei em [...], que é uma delegacia que trabalhava com todos os crimes, tipo clínica geral, não tinha um crime específico. Então lá dava de tudo, de traficante a latrocínio, os pequenininhos furtos, roubos, então era bem pesado. Foi difícil, eu até pensei em pedir exoneração no primeiro ano que eu trabalhei. (Sara, escritvã).

Mesmo os que se sentiram bem tiveram que aprender a lidar com situações antagônicas aos seus sentimentos e valores, nem sempre favoráveis à saúde emocional. Nesse contexto, percebe-se o quanto efetuar a atividade policial incorreu em questionamentos sobre seus comportamentos e trouxe aos profissionais a necessidade de realizarem uma nova leitura da sua relação com a sociedade. Além disso, esses buscaram recursos para não serem negativamente afetados pela crueldade e violência cotidianamente vivenciadas na delegacia.

Ah, eu senti bem. Claro que algumas coisas a gente vai vendo com o tempo, e... Mas a princípio eu me senti bem. No início eu achei que eu... É um lugar que a gente precisa um pouco de amadurecimento pra exercer um trabalho melhor com maior excelência, né? Eu sempre na Delegacia de Mulheres, então sempre lidei com Maria da Penha, né? E não é uma coisa fácil de lidar. E aí a gente depois vai aprendendo a separar, às vezes há o emocional da questão profissional, não deixar misturar muito, e fazer aquilo que realmente a legislação permite, e que a gente realmente consegue fornecer aí aquele... Aquela vítima que está precisando, né? Mas no início era um pouquinho difícil desassociar a questão emocional do lado profissional, pelas situações que a gente vive, porque essa violência contra a mulher e contra a criança

mexe muito com o emocional da pessoa. Então às vezes eu chego, dependendo do dia, o serviço me deixava para baixo mesmo, tudo aquilo que eu via, que eu escutava, influenciava mesmo no meu estado emocional, né? Hoje em dia eu sei lidar um pouco melhor com isso, sei separar. (Ian, investigador).

Os policiais entrevistados destacaram que quando chegaram às delegacias para onde foram designados, perceberam um tratamento diferenciado, sendo recebidos negativamente por alguns colegas mais antigos. Esses se sentiram desconfortáveis e perdidos e passaram por circunstâncias que pareciam questionar sua capacidade profissional, ou seja, se estavam prontos para serem policiais. Tais aspectos se agravaram em relação às diferenças de gênero, pois nas delegacias, o fato de ser mulher colocou as profissionais em desvantagem nas escolhas e no posicionamento nas hierarquias institucionais, além de expô-las a outros tipos de situações desconfortáveis.

Essa questão que eu estou falando, tinha equipes, né? Separaram por equipes. Então a gente quando chegou é que estava mais assim, encostado mesmo, separado. Às vezes você conseguia entrar em uma equipe ou em outra, mas... Abriu acho que umas quatro equipes, mas as três pelo menos eram super fechadas, ninguém entrava nas equipes. (Ruth, investigadora).

Não teve nenhum fato relevante, mas eu não acho que foi uma receptividade boa porque eu peguei lá... Eu adquiri lá uma herança ... Queixosa, moral, muito ruim da polícia. Haviam pessoas lá muito já rancorosas, sofridas. [...] Havia uma cultura de mandar pra [...] pessoas punidas. Então foi uma boa receptividade. Também tinha cadeia. Tinha que dar ge... Revista na cadeia feminina... [...] Eu não imaginava. E eu chorava, ia pro banheiro chorar, eu fui uns três meses pro banheiro chorar. Foi bem... Para mim foi bem traumático. A realidade de Belo [...] para realidade de [...] era como se fosse outra instituição. (Agatha, investigadora).

Infelizmente isso acontece. Por que... Um exemplo é quando a gente... Nós éramos escalados para o plantão, que a gente concorria à escala de plantão, apesar de trabalhar no expediente. Os mais velhos, eles tinham uma preferência de... [...] Se negar a pegar a escala aos finais de semana, coisa que a gente não, não tinha condições de impor. (Donna, escritvã).

As questões ligadas à diferença de gênero, nesse sentido, passaram a ser determinantes nas trajetórias profissionais e, conseqüentemente, em suas motivações, já que, de acordo com os depoimentos, as mulheres se apresentaram menos motivadas em relação ao trabalho, apontando diversas queixas decorrentes do tratamento diferenciado. Nesse contexto micropolítico, as pesquisadas precisaram criar estratégias de sobrevivência e de imposição no meio policial, altamente masculinizado, que nem sempre funcionaram e geraram atrasos na carreira e/ou subvalorização, desmotivando-as ainda mais. Ser mulher em uma instituição dominada por homens se mostrou uma tarefa complicada para as entrevistadas, considerando que os conflitos vividos no campo profissional e pessoal são corriqueiros e iminentes, assim

como ocorre em outras instituições. Porém, as reivindicações nem sempre são tratadas com a relevância necessária, ou seja, os casos foram administrados por meio de conciliações e negociações informais, mudanças de setor e de unidade.

Interessante perceber que o gênero também apareceu como um fator relevante quanto à distribuição das atividades e à ascensão na carreira. Por vezes, muito a contragosto das profissionais, essas foram direcionadas para setores administrativos, cartorários, recepção, ou seja, mais burocráticos e conseqüentemente menos valorizados e vistos no contexto policial. Se a decisão foi por escolha ou por determinação, essas distribuições devem ser problematizadas na medida em que são constructos sociais, relacionados a valores arraigados de uma cultura machista. Esse desmerecimento em função do gênero foi destacado pelas entrevistadas, como consta no trecho da entrevista da investigadora Ruth:

E: Você sentiu uma diferença de tratamento?

R: Sim.

E: Teve alguma circunstância constrangedora?

R: Não, ninguém precisava falar, mas você percebia sim, né? Às vezes... Principalmente de ficar em equipe, eles te colocavam no cartório. Eu fiquei, a primeira delegacia que eu fiquei, até hoje, na verdade... Sempre encontram uma outra atividade para você, para a mulher fazer, né?

E: Você falou que foi para o cartório, mas não foi escolha sua, foi? Você queria ir para o cartório?

R: Não, não foi escolha minha. Não foi. Aquele negócio, no outro dia “ah, você vai ficar no cartório para ajudar, auxiliar no cartório”.

E: E como que você se sentiu em relação a isso?

R: Como eu era nova na polícia e nova também em idade, nessas coisas você vai, você não questiona, “ah, por que que eu vou para o cartório se a minha função não é essa?”. Hoje em dia sim, que tenho essa noção que acontece, que é minha função. Mas no começo não, você já fala para você... Igual, eu fiz, eu fui... (Ruth, investigadora).

Admoestações ocorridas em desfavor das mulheres causaram sérios danos em suas percepções sobre a profissão. Todavia, a Delegacia de Mulheres se apresentou como um achado, isto é, nessa unidade há uma valorização maior dessas policiais e possui um corpo de profissionais com perfis mais amigáveis e receptivos. Nesse aspecto, a investigadora Agatha elencou outras situações discriminatórias que, na época, levaram-na até mesmo a questionar sua permanência na instituição. Ou seja, as dificuldades encontradas possuem o poder de abortar os profissionais.

Um delegado de polícia falou que... Eu pedi a ele para sair mais cedo para amamentar, e aí ele falou que eu estava certa, que eu deveria mesmo cuidar dos meus filhos, e eu deveria amamentar, ele achava certíssimo. Inclusive, que ele achava até que eu deveria sair da polícia, porque polícia... Meu lugar era em casa mesmo cuidando dos meus filhos. Polícia não é lugar de mulher, escutei isso. [...] É totalmente diferente o tratamento da mulher. A mulher é praticamente um peso

morto. Aqui não, na Delegacia de Mulher não, porque é toda uma... É diferente essa questão daqui, o papel da mulher é fundamental, muito pedido, sabe, “por favor, você poderia atender porque é mulher?”. Aqui precisa, né, desse papel. Mas tirando aqui... Não é bem-vindo. Eu já vi delegados falando assim “eu preciso de um homem, não preciso de uma mulher”. Porque a mulher ela tem... Ela não faria o que o homem faz assim, isso eu já escutei. E... E eu sinto isso, isso aí não é a polícia, acho que é o reflexo mesmo machista, cultural, estabelecido, né? A mulher ela não é... O perfil da mulher na polícia não é o perfil operacional que está na viatura, que vai sair, vai... Ela é geralmente a cartorária, ela é estratégica, ela é menos tática, é menos operacional aqui dentro. Então, dependendo da unidade, não é bem-vindo uma mulher. Ela vai... Vão tentar deslocar uma investigadora para um papel de escrivã. Eles vão tentar puxar para um lado mais estratégico, burocrata, a mulher. (Agatha, investigadora).

Os papéis que são determinados para homens e mulheres e assumidos pelos mesmos em suas personalidades geram desdobramentos na construção dos perfis profissionais e podem acarretar até mesmo o adoecimento profissional, em decorrência das sanções que podem vir a receber caso não se adequem. Por medo, pela hierarquia ou pela naturalização das relações de gênero, as mulheres aparecem em condições de subalternidade na instituição, na unidade ou na equipe em que são inseridas. Por conseguinte, esses posicionamentos podem levar à baixa autoestima, desconforto, desgosto, desmotivação com o trabalho, já que essas profissionais foram levadas a realizar atividades que não estavam em seu campo de almejo. E dessa forma, elas podem reagir de maneira defensiva, criando mecanismos de sobrevivência, mesmo de resistência – endurecimento, agressividade, vitimização, postergação do trabalho, etc.

Nesse sentido, foi possível verificar nos depoimentos das entrevistadas que, apesar dos avanços quanto à inserção de mulheres nas forças policiais, a valorização do masculino, característica da atividade policial, está presente em todas as relações. Corroborando as críticas realizadas pelos estudos feministas, as policiais estão evidentemente em desvantagem e esse é um quadro que parece que não irá se alterar rapidamente.

Além disso, tanto para homens quanto para mulheres, os ambientes policiais se mostraram hostis e geraram uma falta de motivação àqueles que desejavam permanecer em formação e possuíam perfis diferenciados do ideário policial (operacional, tático, persecutório). Essa hostilidade se apresentou mais evidente quanto mais operacional⁶² era a unidade em que os entrevistados trabalharam. Estudar, principalmente para os policiais mais antigos na carreira, pode significar uma “traição” ao grupo e à instituição, que por muitos é vivenciada como o totalizante de sua existência. Nesse sentido, boicotes dos colegas, restrições da chefia, posturas cínicas e de descaso são fatores para a exoneração do servidor, a

⁶² No contexto da polícia o termo operacional refere-se a atividades táticas envolvendo uso de armamento, técnicas de progressão e abordagem e serviço de “rua”.

anulação dos estudos e a criação de outras estratégias para manter-se em formação, como a mudança de unidade, de turno de trabalho ou desvio função.

Não, eu rodei bastante. O primeiro lugar que eu trabalhei foi na [delegacia especializada⁶³]. E a recepção lá foi... A minoria tratou a gente bem, a maioria não. Principalmente porque eu já cheguei com o perfil de querer estudar e sair, aí às vezes as pessoas não... Não viam isso com bons olhos. (Arthur, investigador).

Em alguns casos, os profissionais encontraram chefias que não os auxiliavam com seus estudos e ainda os colocavam em situações constrangedoras, dessa forma, o distanciamento do investimento na carreira se tornou ainda mais presente.

É, não todo mundo, né? Algumas pessoas. Algumas pessoas, tipo assim, questão de... Eu pedia, pedia um superior meu para poder sair mais cedo para poder fazer uma prova, aí no meio de todo mundo, entre aspas, escamar, entendeu? Então é muito... Isso é chato, eu acho. (Arthur, investigador).

Os empecilhos mencionados enfrentados cotidianamente atuaram negativamente diante da vontade de se aperfeiçoar dos policiais e esses passaram a se sentir desvalorizados e desmotivados em relação a diversos aspectos institucionais.

Em contrapartida, em outros momentos, a polícia, mais especificamente, as delegacias, atuaram como facilitadores ou promotores de oportunidades e incentivos. Haja vista que nos questionários os policiais também afirmaram que com frequência podem se ausentar do trabalho para estudar e conseguem administrar entre os colegas e chefias esquemas de compensação pelas ausências. Ou seja, quando esses encontraram um ambiente favorável, como no caso da DEAM, com chefia e grupo flexíveis, motivadores, abertos ao diálogo e às negociações, além de dedicarem-se mais ao trabalho, passaram a investir nos estudos e ampliar seus desejos por conhecimento. Também passaram a procurar temáticas afins a sua atividade. Em relação ao ambiente institucional da DEAM os policiais destacaram:

É justamente essa questão, lá é uma unidade que eu tenho essa questão do diálogo, né? Então é... Dependendo da situação, dependendo do momento que está a delegacia, tem... Tudo é questão da negociação mesmo. (Donna, escritvã).

A nossa chefe, ela apoia muito os funcionários aqui na questão de estudar. De qualquer curso que você quiser fazer, ela te dá condições, a chefia da gente é muito compreensiva. Em todos os sentidos, qualquer colega da gente aqui é... Tem... tem a liberdade de ir lá comunicar com a chefe de cartório, ir na sala dela, ela atende todo mundo, dá atenção para cada problema de todo mundo. (Sara, escritvã).

⁶³Em alguns casos, o nome das delegacias e de membros da instituição não foram citados para manutenção dos critérios de sigilo e anonimato.

Pesaria para eu ficar aqui. Hoje eu já... de todos os lugares que eu passei, aqui eu já me sinto... É... Inserido dentro da... Da delegacia, entendeu? (Arthur, investigador).

Paradoxalmente, apesar desses profissionais estarem inseridos em ambientes favoráveis ao estudo, apresentaram uma postura resistente a alguns cursos de formação continuada. Como também foi possível verificar nos questionários, mesmo tendo consciência das especificidades do público atendido pela DEAM, muitos policiais lotados nessa unidade não se sentiram motivados em buscar cursos com as temáticas relativas aos Direitos Humanos e Atendimento a Mulheres Vítimas de Violência.

Ao serem questionadas em relação a esse baixo investimento em cursos sobre as temáticas mencionadas e outros, esses elencaram questões pertinentes à falta de conhecimento, falta de reconhecimento para promoções na carreira, má formulação dos cursos, interesse pelas áreas mais operacionais e principalmente por associarem os Direitos Humanos à “defesa de bandido”.

Eu acho que em relação à mulher vítima de violência doméstica, eu acho que quem trabalha com isso, eu acho que deveria, tem que fazer curso sim para melhorar o atendimento com as vítimas. Porque você não pode, né, ser mulher, está atendendo, mas você tem parentes, tem irmãs, tem mãe, né? Pode acontecer esse tipo de violência com elas. Agora, de Direitos Humanos pode ser que pelo fato deles ... Achar que é ir preso, né? Dar razão pra preso, e achar que... Que é verdade são os policiais que tem que... Que os policiais que não têm razão. Né? Que sempre tem que olhar as condições dos presos, na verdade esse prédio que a gente está aqui é de Direitos Humanos também, e a gente percebe mesmo que eles preocupam com essa... É lógico, é verdade que tem que preocupar sim, mas eles preocupam, acho que quando fala em Direitos Humanos o que vem na cabeça dos policiais é isso, essa, que fica a favor dos presos, assim. (Ruth, investigadora).

Assim, do meu... do meu... Por mim, eu acho que a minha falta de interesse seria mais a minha... A minha principal vontade de sair. Se eu tivesse a... A vontade de continuar... Aí poderia ser que eu me interessasse mais, mas como o meu objetivo é sair, aí acaba que desmotiva você correr atrás, ter mais conhecimento e aperfeiçoar no atendimento, entendeu? Que a maioria das pessoas aqui é mais ou menos isso, a maioria quer sair daqui [...] É, porque a maioria das pessoas estuda, ou tem outros objetivos, entendeu? Aí acaba que o... Fica prejudicado esse interesse.[...] Não, isso não. É que os outros lugares é mais, entre aspas, operacional, né? Aí acaba que o interesse mais é prender e soltar. (Arthur, investigador).

E até o curso é muito mais gostoso. Porque a pessoa vai muito mais aberta ao conhecimento quando é uma coisa tática operacional. E ela vai às vezes escutar alguma coisa que ela já sabe um pouco sobre aquilo. Os Direitos Humanos... A pessoa leva uma bagagem de um senso comum muito deturpada, sabe? Ela nem sabe o que é Direitos Humanos. Então quando ela chega lá, ela vai com tanta resistência e com um discurso tão de senso comum, que ela vai muito fechada para conhecer aquilo. E há um desconhecimento total dos Direitos Humanos. Total, as pessoas não, não sabem assim, o tanto de garantia que ela tem por causa dos Direitos Humanos. Ela não sabe. Ela não sabe nem tanto que a vida dela dentro da polícia melhorou por causa dos Direitos Humanos. Ela só vê o lado do direito do bandido, aqueles papos aí que você conhece bem. [...] Quem está discutindo os Direitos Humanos está batalhando por questões de garantias da humanidade. É tão amplo, e a pessoa fica

querendo saber do preso que está ganhando bolsa-auxílio. Que absurdo, que Direitos Humanos que é esse? É tão chocante, então para o policial que está sem consciência do quê que está acontecendo, ele está trabalhando de uma forma mecânica. Ele está lá, aprende, tal. Ele não está entendendo justiça social. Ele não está entendendo nem onde ele está inserido. [...] Desconhecimento e a distância mesmo da moral e da ética. Foge da ética, né, da moral e cultural. Senso comum. Conhecimento do quê que seria Direitos Humanos o faria se interessar bem, bastante, porque ... Sou muito passional pra falar de Direitos Humanos. É algo que o faça cidadão, ele saber. Que o faz ser humano. É saber dos seus direitos. É se apropriar de direito. Isso agrega valor ao... Ao humano. Você saber, uai, das suas garantias. Mas você percebe, você sabe das suas, você respeita mais o outro. (Agatha, investigadora).

Eu acho assim, seja no aperfeiçoamento, no curso de investigação e crime contra o patrimônio, chefia, todos os cursos eles colocam Direitos Humanos. Só que eles não... Na polícia eles não inovam a forma de falar sobre Direitos Humanos e tudo. É uma matéria muito maçante e repetitiva. Quase todos os cursos que eles põem Direitos Humanos é sempre voltado à mesma coisa, aqueles textos antigos, a... A Declaração lá dos Direitos Humanos Internacional, então assim, muito maçante o estudo dos Direitos Humanos do jeito que eles fazem. Eles deviam fazer de uma forma mais leve, mais... Mais voltada para... Para atividade policial, né, para o... Pra realidade atual, com a dinâmica mais interessante. Então ninguém tem interesse em fazer por causa disso, eu acho, porque os cursos que têm ensinado Direitos Humanos são muito maçantes e repetitivos. (Edgar, investigador).

No entanto, alguns profissionais se mostraram conscientes sobre a importância desses cursos para o preparo para o exercício das atividades nas delegacias, mas esclareceram que esses, normalmente, são procurados por policiais com perfis menos operacionais, mais burocráticos, como os escrivães. Também ressaltaram que os policiais procuram esses cursos ao perceberem que precisam saber dos seus direitos e se prepararem para atuar em um modelo de polícia mais atualizado, dentro das premissas do uso moderado da força. Mesmo assim, ainda associam os Direitos Humanos à restrição do trabalho policial, na medida em que presenciaram os autores/agressores por vezes sendo mais beneficiados do que as próprias vítimas.

Eu acho que até às vezes gostam de fazer os cursos até mesmo para se defender, entender o conhecimento da área de Direitos Humanos. O policial, porque hoje... A nossa polícia já não consegue atuar mais da mesma forma que atuava quando eu entrei. Porque tem os Direitos Humanos, aí hoje você não pode um monte de coisa, não pode, o conduzido que não vai ser autuado em flagrante não pode ficar em cela, tem que ficar... Antigamente colocava tudo na cela e pronto acabou. Hoje tem os Direitos Humanos, acho que a intenção de se fazer cursos e se inteirar mais nessa área é mais para poder ter o conhecimento nessa questão aí. [...] Hoje tem interesse dos colegas mais nessa área de Direitos Humanos. (Sara, escrivã).

Bom... Na Delegacia de Mulheres até... Como eu te disse, eu já fiz cursos para isso, eu achava que a pessoa deveria se interessar. Você tem que procurar aquilo que você está exercendo, você tem que procurar se aprofundar o máximo possível nisso. O Direitos Humanos já é uma questão mesmo da aceitação, de quebra de paradigma, né? Que nós tínhamos uma forma de proceder, né? Agora a abordagem é diferente, aí tem essa questão muito “ah, está dando boa vida para bandido”... Entendeu? Até você internalizar isso, compreender esse fato, né, e o que verdadeiramente é o direito humano, e o que extrapola isso... então a gente vê que é uma resistência ainda um

pouco mais, né? Parece que soa como “ah, aplicação de Direitos Humanos” – isso no nosso meio, óbvio, não estou expandindo, porque o Direitos Humanos é algo muito... Um leque muito amplo – é impunidade, é você não punir com justiça às vezes... É como se diz, “ah, fulano, ele cometeu isso, essa atrocidade, vamos dar uma condição mais favorável para ele”. Soa mais, parece que na cabeça das pessoas soa muito como isso. Como passar a mão na cabeça de quem está fazendo coisa errada, entre aspas, né? Então eu acho que o Direitos Humanos está muito ligado a isso, mas obviamente, Direitos Humanos é algo muito mais amplo do que isso, né? Mas ainda vejo que no meio policial essa... Esse pensamento ainda está muito entranhado ainda, vai precisar de alguns anos para quebrar tudo isso aí. (Ian, investigador).

Em resumo, os policiais avançaram em sua compreensão acerca da importância dos Direitos Humanos como uma ferramenta necessária para a garantia mínima dos direitos fundamentais de todos os indivíduos, contudo a vivência prática na atividade policial, reforçada pelo discurso difundido institucionalmente, faz com que não vejam a si e as vítimas como sujeitos que usufruem desses direitos.

Frente a essa percepção distorcida, os policiais associaram os cursos de Direitos Humanos e correlatos a uma perda de autoridade do policial e criaram barreiras quanto à maioria dos cursos teóricos, por acreditarem se tratar de disciplinas menos operacionais. Percebeu-se que, principalmente entre os investigadores, há uma procura por cursos direcionados ao desenvolvimento tático, operacional, investigativo, etc., exatamente por esses terem mais prestígio entre o grupo policial. Esse direcionamento também foi comprovado nos questionários, onde os policiais afirmaram ter pouco interesse em cursos relacionados às temáticas Direitos Humanos, Polícia Comunitária, etc.

Eu percebo. Justa... Principalmente no público masculino, que realmente tem essa questão da atividade policial mais ostensiva, mais assim de combate à criminalidade, né? Que tem o contraponto que é justamente atendimento à vítima nesse caso, né? Questão dos grupos vulneráveis, a mulher vítima de violência doméstica, né? Então realmente você vê um certo desinteresse mesmo... (Donna, escritora).

Na busca por cursos relacionados à prática profissional, os ofertados pela SENASP ganham em quantidade e em avaliação, tanto nas entrevistas quanto nos questionários. Essa predileção está associada ao facilitador desses serem ofertados na modalidade EaD, de maneira que há uma disseminação do acesso aos conteúdos e melhor adequação dos horários dos profissionais, tanto em casa quanto no trabalho. A motivação em participar dos cursos ofertados pela SENASP também pode estar associada ao fato de que esses já foram utilizados como critério para recebimento da bolsa formação⁶⁴ fornecida pelo Governo Federal e posteriormente para atuação como tutores desses mesmos cursos, o que também gerava uma

⁶⁴Os critérios para a participação estão disponíveis no site do Ministério da Justiça. (BRASIL, 2014d).

remuneração. Dessa forma, seria raso não considerar que a questão de um possível retorno financeiro funcionou como um motivador para a participação nesses cursos.

Os cursos são, são interessantes, tão bem ligados à realidade, à atividade policial, né? E é uma forma interessante para, para... Aqueles que provavelmente nunca teriam tempo, às vezes não seriam liberados pela chefia para realizar um curso presencial, aí tem essa oportunidade. (Donna, escritvã).

Isso. Quando tinha aquele auxílio, a motivação era receber o auxílio. Não era uma motivação “eu quero me aperfeiçoar como policial”. Entendeu? Mas era... Querendo ou não era uma atualização. (Arthur, investigador).

Não, até que do SENASP eu achei mais interessante, que tem fórum, né, que dão sua opinião... Os assuntos, né? E apesar também, né, que é online, mas você... Tem outros critérios, né? Tem nota... E eu achei que a forma é diferente. (Ruth, investigadora).

Em contrapartida, os cursos ofertados pela ACADEPOL tiveram avaliações menos favoráveis, além de diversas carências apontadas pelos entrevistados, que direcionaram críticas ao curso de formação, ao modelo antigo dos cursos de aperfeiçoamento e de preparação para a chefia. Dentre os pontos ressaltados apresentaram-se: o distanciamento da realidade prática, a carga horária, os materiais utilizados, a distância e o deslocamento até a academia de polícia, além de não haver uma adequação ao interesse e à demanda dos profissionais e das delegacias.

Não. De fazer os cursos da ACADEPOL eu nunca tive muito interesse não porque ... A ACADEPOL é muito longe, e assim, ficava inviável para sair daqui e ir para lá. Os cursos teriam que ser mais centrais para ficar mais fácil da gente poder ir. E lá é longe demais da conta, então isso inviabilizava fazer cursos lá. (Sara, escritvã).

É muito... O dever ser. O policial de ser assim, o policial deve ser assim, deve ser assim... Você chega pra... O choque de realidade é muito grande. É muito grande com relação... Quem não... Por exemplo, o meu caso, eu não tinha referência de um policial na família e não sabia como é que era a Instituição internamente. Eu aprendi, eu conheci a polícia primeiramente pela ACADEPOL. E depois que eu fui saber como que era a polícia de verdade. Então foi totalmente diferente da forma de trabalhar, da forma de você lidar com as pessoas... A forma de você lidar com... Com a sua profissão mesmo, de às vezes faltar tudo e você ter que fazer, a falta de amparo... Então é muito diferente. Assim, o curso de formação te dá uma bagagem um pouco teórica, de como deve ser o policial, de como deve acontecer as coisas, mas a realidade é totalmente diferente. (Arthur, investigador).

Outro aspecto abordado pelos entrevistados, referente à desmotivação em fazer os cursos da ACADEPOL, está na falta de possibilidade de retorno, seja para promoções ou progressões na carreira, bonificações ou qualquer outra forma de agregar conhecimento ou melhorar as condições de exercício de suas atividades. Mesmo os cursos de aperfeiçoamento profissional e preparação para a chefia, que são obrigatórios para a inscrição nas promoções

por merecimento, os policiais não pareceram motivados a fazê-los, sobretudo porque os critérios de valorização dos profissionais para ascensão na carreira não são claros. Em consenso, esses acreditam que se houvesse algum incentivo mais objetivo, os policiais se disponibilizariam em participar de um número maior de cursos. Não obstante, verifica-se que essa realidade vem se modificando com a apresentação da Lei Orgânica, aprovada em 2013, em que são apresentadas regras mais favoráveis à promoção daqueles que investem em sua formação, inclusive valorando graduações e publicações acadêmicas, e não somente os cursos de cunho policial.

E: Por que você não se sente motivada assim?

R: Por saber que não são cursos que te dá retorno, que não te... Para sua profissão não vai te fazer... Não vai acrescentar em nada, né?

E: Se tivesse retorno financeiro, você acha que você ficaria mais motivada?

R: Não, eu não falo nem em ser tanto financeiro, é ser, é você fazer o curso, e sei lá, ficar assistindo a aula, ou ler papel, e acrescentar mesmo alguma coisa, você saber, você trazer algumas coisas, né, novas para os colegas que está, né, trabalhando com você; mas você não traz nada de novo não. Não te acrescenta em nada. Eu acho que é mais é isso, mais até que financeiro, que dinheiro também, você ir lá só por causa de dinheiro também... (Ruth, investigadora).

Ademais, um fator agravante que pareceu gerar indisposição entre os policiais é que eles por vezes são direcionados a cursos sem serem questionados, ou seja, por indicação ou ordem da chefia imediata, ou da própria instituição, e, dessa forma, têm que frequentar aulas e treinamentos para atividades que nem sempre exercem na unidade onde trabalham.

É, eu falo assim, igual esse que foi compulsório, você vai vendo como que funciona os cursos, aí você vai desmotivando, você vai ficando, você não vai querer fazer mais. Porque você acha que você vai... Eu pelo menos acho que você vai perder seu tempo fazendo. (Ruth, investigadora).

E: Você já teve que fazer algum curso compulsoriamente?

D: Esse de, de inteligência policial, fui inscrita sem... Sem buscar por isso.

E: E como você se sentiu em relação?

D: Eu que... Eu acho realmente a questão do conhecimento interessante. Mas teve alguns colegas que não gostaram, que é questão da rotina que já estava estabelecida, né, mas para mim não foi, não achei negativo não.

E: E na sua delegacia tem essa prática de colocar as pessoas para fazer cursos compulsoriamente, é recorrente?

D: Sim, até mesmo a... A chefia, né, disponibiliza algumas... A própria academia parece, não sei se existe um número de vagas destinadas a cada divisão, então ... Acho que acaba fazendo um rodízio, né? Quando, ah, são tantas vagas para curso x, e aí inscreve o servidor, primeiro aquele que tem interesse, e depois vai fazendo o rodízio.

E: E no caso como que... você percebe alguma característica relevante em relação aos seus colegas quando esses cursos são compulsórios?

D: Muitos ficam... Não, não ficam felizes em serem inscritos assim de forma compulsória, mas a chefia ela é flexível no sentido de, de autorizar alguém que se interesse mais, para substituir a pessoa no curso. (Donna, escrivã).

Não foi possível comprovar se os cursos da ACADEPOL realmente possuem os problemas apontados pelos motivos elencados anteriormente na descrição das atribuições da unidade e, também, porque nem mesmo os policiais sabem explicar claramente o motivo dessas baixas avaliações. Direcionando o olhar ao plano macro da instituição PCMG, percebeu-se que realmente há oferta de cursos, até mesmo com certa recorrência, sobretudo os elencados como fundamentais para as promoções e cargos de chefia, mas muitos policiais desconhecem até mesmo se são recorrentes as ofertas de cursos pela instituição, mesmo sendo amplamente divulgados pela *Intranet*, e não têm o interesse sequer de buscar por cursos.

Em relação ao investimento acadêmico, em muitos casos, verificou-se que a entrada e a conclusão de um curso superior, pelos policiais, visam mais uma mudança de cargo na polícia (perito criminal ou delegado) ou se relacionam a um perfil pessoal de quem já valorizava os estudos anteriormente. Esse investimento também apareceu associado à possibilidade de realizar outros concursos públicos ou como um complemento externo de renda, para o exercício de atividades paralelas. Ainda nesse contexto, constatou-se nas entrevistas, assim como nos questionários, que dentre os cursos mais procurados está o de Direito, sobretudo para aqueles que iniciaram a graduação após a entrada nas carreiras de investigador ou escrivão de polícia.

Eu faço concurso para a área fiscal. Tipo assim, eu quero Receita Federal, Receita Estadual ou Receita Municipal. Aí para fazer esses tipos de concurso tem que ter qualquer formação acadêmica. Eu sou formado em Direito, então não necessariamente eu vou seguir a carreira jurídica. Mas eu pretendo dar continuidade à minha formação acadêmica jurídica depois que eu... Que eu passar no concurso. Então querendo ou não eu quero usar a minha graduação para aperfeiçoar, mesmo que a gente não trabalhe no campo específico jurídico, entendeu. (Arthur, investigador).

Aí eu fiquei, me senti sufocada, aí começou aquele stress, aí eu não dava conta de estudar. Aí hoje eu não penso mais em estudar para sair da polícia não porque eu vou aposentar no ano que vem, então não é viável. É viável hoje eu estudar para fazer outra coisa, mas depois. (Sara, escrivã).

Eu não sei o dia de amanhã, e isso também é da minha natureza, não consigo ficar sem, sem buscar alguma coisa. Independente de eu achar que isso possa me trazer algo, né, financeiramente... Com relação à questão financeira mesmo, de auxiliar em uma promoção, independente disso, eu busco formação porque é... realmente ajuda na atividade, e... Por questão de, de... é... questão pessoal mesmo. (Donna, escrivã).

Todavia, verifica-se que apesar do discurso de descrédito, as críticas à instituição transitaram por limites pouco definidos, mesmo os entrevistados que apontaram aspectos negativos mais contundentes em relação à PCMG estão bastante vinculados à instituição, seja

pela estabilidade do serviço público, pelo “gosto” ou “costume”. Afinal, há certo “fetiche” na atividade policial, que encanta pela imagem heroica, pela função social, pelo poder e autoridade que possuem, de fazer e ser a lei e de poder ajudar os mais fracos, ideários que pairam sob o imaginário coletivo da sociedade e também no grupo profissional. Dessa forma, as frustrações se mostraram mais frequentes nas trajetórias que divergiam das práticas operacionais e investigativas. E, mesmo alguns dos policiais que escolheram ir para a DEAM, pareceram desvalorizar a atividade exercida nessa delegacia.

É... Resumidamente eu defino como gratificante e sacrificante também, entendeu? Porque... Ao mesmo tempo em que eu... Que eu consegui apaixonar pela investigação, pela, pela atividade fim da Polícia Civil assim de investigar e prender bandido, tem o lado ruim de você... Você sacrificar muito seu lado pessoal, seu lado... Seu convívio com... Fora da polícia, para poder trabalhar, e você não é reconhecido por isso, entendeu? Tanto com relação a direitos trabalhistas, de hora extra, é... Adicional de periculosidade pelo risco que você corre na rua... E tanto pelo lado das coisas erradas que acontecem na polícia. Então ao mesmo tempo que é gratificante você trabalhar como policial, que eu aprendi a gostar da atividade policial, mas também esses outros aspectos que para mim pesam mais, entendeu? Então foi fazendo esse... Essa pesagem que eu decidi é... Me dedicar a sair da polícia. Hoje eu não posso... Eu não... Só para esclarecer, eu não... Não condeno, tipo assim, a polícia foi tudo na minha vida, em questão principalmente financeira. Se não fosse a polícia, minha vida estava totalmente diferente. Mas também é a polícia que me dá condições de poder almejar outra coisa. [inaudível] não fosse, não sei se eu teria condições de bancar tudo que eu tenho hoje para poder correr atrás de estudar e tal. Entendeu? (Arthur, investigador).

Foi realmente percebido contextos de subvalorização das atividades exercidas nas DEAM por parte dos profissionais. Tal fato demonstrou que as questões de gênero estão mais enraizadas na instituição e entre seus componentes do que uma análise superficial do discurso dos policiais poderia evidenciar. A natureza do serviço prestado pelas DEAM determina a sua posição “hierárquica”, ou seja, sua valoração, perante as demais, sobretudo em relação às delegacias ditas especializadas, operacionais, de combate a crimes de impacto, ou seja, de homicídios, furtos e roubos de veículos, cargas, etc. Não diferente, também são as delegacias operacionais que recebem mais recursos e maior número de funcionários. A precariedade da estrutura física e de pessoal, assim como a desvalorização do trabalho realizado pela DEAM foram enfatizadas pelos entrevistados conforme depoimentos abaixo:

Tem... Aí, aí fechando o... O círculo de convivência. Dentro da Polícia Civil, se você falar que trabalha na Delegacia de Mulheres, você não é policial, né? “ah, você não trabalha de polícia. você não é polícia”. Isso já gera um certo constrangimento. Para mim não, mas para algumas pessoas que eu já vi falando, comentando e tal. Agora fora,... Eu trabalhar aqui pode ser que para algumas pessoas seja até uma vantagem, entendeu? Por exemplo, ah, você trabalha com criança, trabalha com... Com um certo tipo de público, um certo tipo de serviço que... Que não é tão, tão queimado,

né? Assim, você trabalhar com tráfico de drogas, você trabalhar com assaltante, ... Às vezes o senso comum é que seja... Está incluído na bandidagem. E você trabalhar aqui não tem esse olhar, entendeu? Você está inserido na bandidagem, corrupção, envolvimento... Aí é um pouco diferente. É meio complexo, mas é... É isso mesmo. (Arthur, investigador).

Eu acho que tem um pouquinho, pouquinho de atenção só em comparação; ela é melhorzinha, tem um pouquinho mais de atenção do que a Meio Ambiente. Mas ainda está em des... Nós fazemos parte do mesmo departamento, que é o Departamento de Proteção à Família, tem o Meio Ambiente, a Mulheres, e a Menores. São os três órgãos, as três divisões subordinadas à família. A Menores ela é muito mais valorizada do que a nossa delegacia aqui. O nosso número de atendimentos é muito grande, tanto que o nosso plantão tem pouco escrivão, tem dois escrivães só que trabalham aqui, cada equipe. A Menores tem três escrivães trabalhando. E é um número muito pequeno, as vítimas ficam esperando três horas aí para poder ser atendido, porque não tem muito escrivão lá no cartório pra [inaudível]. Então eu acho que é uma desvalorização. Falta de reconhecimento, né, e está todo dia publicando na televisão crimes contra mulheres, e tudo, mas não muda. (Donna, escrivã).

Eu acho que a maioria que trabalha acaba ficando, por ser um trabalho mais tranquilo, que não é de ir para a rua, que não mexe com bandido, acaba; mas não se sentem valorizados. Todos eles sabem dos problemas que a gente tem no plantão, falta de pessoal, condições de trabalho. Igual, eles instalaram a gente nesse prédio aqui, nós mudamos para cá fez um ano, e não pensaram na adequação de uma delegacia. [...] Não existe uma análise do “vamos ver qual é o melhor lugar para trabalhar, qual é o melhor lugar para funcionar”. Existe um interesse político do “vamos instalar ali na casa dos Direitos Humanos porque tem que instalar”, e pronto acabou. O judiciário era para vir também para cá, mas eles vieram aqui e viram que não tinha condições de instalar, bateu o pé e não vieram. (Sara, escrivã).

Nos discursos dos policiais, percebe-se que, para esses, as Delegacias Operacionais são aquelas que de fato fazem o serviço de polícia, entendido aqui como investigação criminal, ou “de rua”. A DEAM, apesar de também ser uma delegacia especializada, é vista como uma unidade de prestação de serviço social, pouco valorizada no contexto policial. Tais percepções apareceram com ênfase nos relatos dos plantonistas, que parecem se sentir ainda mais pormenorizados quando afirmaram ficar restritos a atividades como acolhimento das vítimas, condução e guarda dos autores até a unidade prisional, acompanhamento das vítimas até a residência para retirada dos objetos, atendimento e recebimento de ocorrências.

você fica preso ao prédio, né? A receber ocorrências, tudo vem de fora para você. Então eu acho muito distinto, a diferença maior é isso, de trabalhar, né, com a função de investigador mesmo que é investigando, apurando crimes, você vai atrás de investigar, você sai na rua assim... Aqui você está sempre parado recebendo, você vira como se fosse um atendente mesmo, né? Então é só receber, atender bem as pessoas, e tudo. Então assim, não é aquela atividade... É uma atividade policial? É. Mas é uma atividade policial mais tranquila, mais parado aqui dentro e tudo. (Edgar, investigador).

Sendo assim, o fato de trabalhar na Delegacia de Mulheres também foi citado como fator importante no sentimento de desvalorização em relação aos demais policiais.

Questões de gênero também se apresentaram nas terminologias utilizadas para referenciar o tipo de atividade e crime que trabalham as DEAM. Ou seja, os discursos dos entrevistados enfatizaram o baixo status da DEAM diante das demais unidades e, conseqüentemente, uma pormenorização dos casos de atendidos, principalmente por se tratarem de casos de violência doméstica. Essa diferença de tratamento e valorização pode estar relacionada a todo ideário em torno do papel da mulher e da família, em uma sociedade que prioriza os valores masculinos e patriarcais. Ademais, percebeu-se que os policiais enxergam os casos atendidos como fossem crimes menores e menos impactante na segurança pública e, por conseguinte, eles também se enxergam como policiais menores por serem responsáveis em atendê-los. É verificável que os policiais sabem e reconhecem o papel da DEAM na garantia dos direitos das mulheres, mas não estão bem certos se era esse tipo de serviço que queriam fazer quando entraram na polícia.

Eu vejo diferença, a gente trabalha na Delegacia de Mulheres, eles acham que a gente é... Não sei se pode falar que é me... Não sei se é menos. Mas parece que tem mais assim, eles valorizam mais o serviço deles que trabalham [outras delegacias especializadas], que é mais operacional e a gente não, é mais um serviço mais social mesmo, que a gente recebe as vítimas, leva para o IML, mas na verdade a polícia tem de tudo, né? Tem de tudo, tem vários crimes e são várias delegacias. Cada uma realmente é de... Trabalha de uma forma. Todo mundo é policial, né? (Ruth, investigadora).

Aqui dentro eu não trabalho como investigador, na verdade. A gente mais é faz boletim de ocorrência das vítimas que vêm aqui diretamente, e faz o filtro, o primeiro... A primeira... A primeira filtragem das ocorrências que a PM traz. Então nossa função aqui, dos investigadores aqui basicamente é essa, atender às vítimas diretamente para fazer ocorrência, receber as ocorrências da PM, e fazer a condução dos autuados em flagrante. [...] Porque não é atividade policial. Entendeu? Aqui se... Eu não sei se isso é bom ou ruim, mas, por exemplo, se colocasse aqui cinco do administrativo para fazer ocorrências, acho que seria até melhor, entendeu? Do que perder cinco policiais a cada equipe para poder ficar aqui só fazendo ocorrência. (Arthur, investigador).

Ao ultrapassar o contexto da DEAM, verificou-se que as sensações de desânimo e frustração, em relação à instituição, estão associadas à diferença existente entre como a atividade policial deveria ser e como ela realmente é. Ou seja, se na academia são aprendidas técnicas de investigação, de progressões táticas, manejo de armas de fogo, prática de interrogatório, serviços cartorários e outros conhecimentos, nas delegacias os profissionais podem vir a ter que exercer atividades para os quais não haviam sido preparados, como revista de presos, celas e visitas, atendimento telefônico, entrega de expedientes no Fórum, dentre outros.

Além disto, os pesquisados relataram o distanciamento que os policiais têm da

comunidade em geral e do preconceito que os cidadãos possuem em relação à polícia como um todo. Em diversos casos, os entrevistados afirmaram que a rejeição entre os familiares e amigos perpetuou e ampliou para outros círculos de relações, a ponto de terem que evitar falar de sua profissão em locais pouco conhecidos. Afirmaram ainda que muitas pessoas, baseadas nas informações que lhes são disponíveis pela mídia, e também baseadas na própria ação arbitrária de alguns policiais, apresentam uma visão negativa da polícia e de seus componentes. Os policiais, como outros profissionais, vivenciam dificuldades e trabalham com uma atividade que carrega por si uma negatividade, atendem pessoas com problemas e queixosas.

Dessa maneira, ao serem questionados sobre o sentimento de valorização, ou não, o que se observa é que existe quase um consenso de que há uma desvalorização por parte do governo, que se desdobra no sucateamento e na má administração da instituição e, conseqüentemente, da unidade (delegacia). Entre os problemas encontrados, os entrevistados destacaram o excesso do volume de trabalho, o não reconhecimento dos esforços realizados para a promoção na carreira e, ainda, as relações entre as carreiras que permanecem muito hierarquizadas. Em relação à valorização por parte da sociedade, as opiniões dos entrevistados aparecem divididas, por ora sendo valorizados, por outras sendo discriminados.

Mas em compensação, o que piorou de lá para cá foi o sucateamento, porque diminuiu o volume... O volume de serviço aumentou, o volume de pessoal está, está muito pouco, e material também para trabalhar. Aí você desmotiva, e a Polícia Civil eu acho que anda meio... Muito ruim de serviço. (Sara, escritvã).

Infelizmente eu, eu acho que, que isso... Deixa a desejar, principalmente porque a gente vê outras instituições que valorizam o servidor quando ele busca mais formação, por exemplo, quando ele faz uma pós-graduação tem um adicional no, nos vencimentos, ou... ..Questão até mesmo da... Da... Como é que fala? A progressão não... Passar de um nível para o outro, a promoção. A promoção, né? Isso é uma coisa que conta, a sua formação, em outras instituições. Mas nessa Instituição... Tem lá a questão dos pontinhos, mas é uma pontuação muito baixa pra, para fazer diferença, para realmente você conseguir uma promoção através dos estudos. (Donna, escritvã).

Que a gente não tem motivação para nada, quem forma num curso superior na polícia, você tem o curso superior e não faz nada dentro da polícia. Quer dizer, só se fizesse perito, né, para delegado. Mas fora isso, se você quiser continuar na carreira de investigador, você não tem motivação, um curso interno, um curso interno, alguma coisa assim para te motivar na sua carreira, né? (Ruth, investigadora).

Olha, nós vivemos em uma sociedade que ainda assim, nós somos aquele problema da Ditadura Militar, né, ainda a gente tromba um pouquinho com o preconceito. Infelizmente também tem pessoas que entraram na Instituição, usaram infelizmente para o mal, não agindo da maneira que deveria agir, e aí a gente sente um pouquinho de um pouco de desvalorização da sociedade também. É claro que eu vejo que com o tempo isso tem mudado. Tem mudado um pouco, mas é claro que os resquícios da Ditadura, infelizmente, os colegas aí que aprontam aí... Tem colaborado para isso.

No Estado, eu acho que há pouco tempo, há alguns anos atrás nós tivemos mais problemas. Vejo o Estado querendo ajudar mais. Isso aí eu vejo. É o suficiente? Com certeza ainda não, mas, ah, eu vejo com bons olhos. Eu acho que o Estado tem... Tem se preocupado com isso. Com essa questão dos policiais, valorizar um pouco mais, em dar uma condição melhor. Mas ainda tem muito trabalho pela frente. (Ian, investigador).

Não. Assim, às vezes a gente se sente valorizado, pela sociedade em alguns momentos, né? Quando eu trabalhava realmente com investigação e tudo... Várias vezes me senti muito valorizado, mas... Com o serviço, de repercussão, trabalho bem feito, e tudo, a gente se sente valorizado. Mas no modo geral eu acho que o policial, ele não é valorizado como deveria. Tanto pelo governo, como pela sociedade, ele não é tão valorizado. [...] A desvalorização do profissional, assim interna, pelo Estado, pelo Governo, acho que começa da estrutura mesmo do trabalho, né? De você não ter, você pedir durante quatro anos munição para você ter, para você poder treinar um tiro, que seja, você vê que o Estado não te dá, você não consegue arrumar munição... Se você não comprar uma munição e recarregar, num clube de tiro, for você praticar, o Estado não está nem aí para você. Você tem que lutar muito para conseguir progredir, seja na questão de... De um curso que a Polícia Civil deveria ter de seis em seis meses, como a PM, de ir lá praticar tiro, uma ação policial, e tudo, está, né, sempre... Que seja uma defesa pessoal, técnicas, tinha que ser uma coisa compulsória, obrigatória, né, você ter. Existem alguns cursos? Existem. Só que não é, uma, não é obrigatório, e nem todo mundo consegue ter acesso. (Edgar, investigador).

Até que o público que você atende, tem pessoas que reconhecem. Mas eu acho que pela instituição a gente não tem nem motivação, nem, sabe? Para continuar, para fazer as coisas, para fazer melhor... Você não tem. Parece que assim, cada um faz do jeito que quiser, sabe? Só quando aperta mesmo, “ah, isso está errado”. Aí que aparece alguém para ver que está errado, mas para te motivar mesmo não tem. (Ruth, investigadora).

A gente percebe isso no... No convívio com as pessoas, entendeu? Aí você ... você fala para as pessoas que você é policial, você vê no... No feedback da notícia, a pessoa não... Não recebe com bons olhos. [...] Eu acho mais na questão da Instituição é... A política de desvalorização da polícia, entendeu? Tipo assim, a gente vê o... A falta de investimento na polícia em detrimento, por exemplo, da Polícia Militar, e de outros órgãos públicos do Estado, aí a gente... Aí fazendo essa análise a gente percebe que a Instituição está... Não está com essa moral toda, entendeu? (Arthur, investigador).

A questão salarial também apareceu como um dos pontos negativos elencados, mas, de acordo com o relato dos policiais, pareceu estar mais associada à incompatibilidade da remuneração com os riscos e a responsabilidade inerentes à profissão policial. Como verificou-se nos questionários, a média salarial dos profissionais da PCMG ultrapassa a média de rendimentos dos trabalhadores brasileiros, porém, trata-se de uma profissão que demanda grande investimento emocional e tempo, além de oferecer muitos riscos e situações extenuantes.

No entanto, as insatisfações e sofrimentos não são generalizados. Os policiais relataram o quanto se sentem angustiados, seja pelo sofrimento das vítimas, seja pelo contato constante com a violência, ou por outra ordem de problemas, e que se vêem por vezes sem

respaldo da instituição. Apesar disso, apontaram questões gratificantes, que dão sentido a sua atividade, como, por exemplo, a satisfação em poder ajudar alguém, de executar um bom serviço, de atuar no combate à criminalidade e garantir a segurança das pessoas. De toda maneira, enfatizando o caráter persecutório da ação, juntamente com o valor social do serviço que prestam à comunidade.

O serviço de escritã, eu acho um serviço bonito pra caramba de ajudar a sociedade, mas acho que a nossa polícia está assim, está desguarnecida de material humano e patrimônio também para poder atuar. E aí está meio largada, mas é um serviço bem bacana. É muito bom quando a gente senta, hoje eu estou desviada de função, eu trabalho aqui só no setor administrativo do cartório, eu não atendo ninguém. Mas eu trabalhei muitos anos atendendo. E era gratificante você poder sentar e dar uma orientação para uma pessoa que às vezes chega desesperada, apesar do que você acha às vezes que vai chegar ali na frente e não vai resolver muito, que vai parar no judiciário, que não vai andar muito. Mas eu gosto, é muito gratificante o serviço da gente, quando feito certinho, né? (Sara, escritã).

Bom, eu acho que essa questão do servir ao outro, né? É algo assim... Relevante. Para mim assim, faz muito bem. E eu acho que o policial honesto, o policial que está querendo fazer o serviço, vai prestar um serviço à comunidade, ajuda muito a gente. Pode ajudar, eu acho que isso aí é o que tem, o que tem uma relevância maior. Às vezes a pessoa está numa situação de perigo, não sabe como é, não tem o norte, e uma ajuda nossa, uma atuação nossa pode resolver uma situação aí que pode causar uma coisa muito pior. Né? Eu acho isso que é o grande... Grande benefício mesmo da carreira, é poder está ajudando as pessoas em problemas considerados graves. Porque quando a pessoa chega a procurar a polícia, a gente subentende que existe um problema aí grave que ela não deu conta de resolver sozinha, de uma maneira sozinha. Então eu acho que isso aí é uma coisa que marca bastante. (Ian, investigador).

Olha... Eu acho que a função social mesmo, né? Eu acho muito relevante você saber que você está ... Protegendo a sociedade, ou fazendo, tentando fazer um país melhor, uma cidade melhor e tudo. Isso eu acho que é o principal aspecto mais relevante, é a função social mesmo que o profissional tem. (Edgar, investigador).

É as pessoas que me encanta. É as pessoas te empoderam. Te darem um poder sobre-humano e muito além do que você tem. Como que ainda num país democrático as pessoas dão autoridade, decisões vitais, né? As pessoas chegam aqui e falam comigo “quê que você acha que eu faço? Meu filho está querendo se matar, você pode conversar com ele?” então ainda o policial ele tem uma capacidade de ajudar incrível. Isso é algo que me encanta dentro da polícia, a pessoa chega aqui numa fragilidade, numa entrega tão grande, que a entrega que as pessoas têm conosco ainda é incrível. As pessoas nos pedem coisas surreais. Então para quem tem algum tipo de alteridade, de solidariedade, de vontade de ajudar, a polícia é um lugar assim espetacular nesse sentido. Há muita entrega. Há um papel relevante na polícia, um papel social relevante na polícia. Então eu acho que a polícia ela... Ela tem um papel social pedagógico, preventivo, incrível. Sabe? Talvez até dentro da construção de capital social. A polícia é fundamental. As pessoas se elas não chamam o juiz, elas não chamam o deputado, elas não chamam o promotor. Elas chamam a polícia. Elas vão falar com a gente o quê que está acontecendo. Coisas íntimas, coisas pessoais, [inaudível] difíceis. Então é muito diferente do agente de turismo. Eu não recebo gente feliz aqui, cheirosa e satisfeita. Eu recebo pessoas que estão passando o pior momento da vida delas, elas tão na minha frente. Então isso é o mais relevante, positivamente. Negativamente... O quê que o poder é capaz de fazer com as pessoas. Que essa entrega, se a pessoa usá-la mal, é um poder assim que me assusta se ele está nas mãos erradas. Ainda a relação é muito vertical com a

população. Então isso eu acho o ponto mais negativo... O abuso da autoridade. (Agatha, investigadora).

Nesse sentido, percebeu-se que vencidas as barreiras institucionais negativas, sobrevivem os aspectos pessoais e pontos positivos da instituição, que levam o indivíduo a prosseguir com seus estudos e assim se promover academicamente. Mesmo que as motivações sejam em virtude da profissão, ou externas a ela, pelo próprio reconhecimento do valor do diploma, ou ainda, pela possibilidade de mudança de carreira na polícia, mudança de concurso (na mesma área ou em outras correlatas com a formação acadêmica), os policiais vêm apresentando um investimento ascendente em sua escolarização. E mesmo que a formação não seja correlacionada à atividade que o policial exerce naquela unidade ou naquele momento, o fato de investirem em cursos diversos e em graduações traz benefícios na qualidade do serviço prestado pela instituição.

Há, no entanto, a primordialidade em se investir em cursos de formação mais convidativos aos policiais e em formas de revertê-los em promoções e incentivos, para que esses permaneçam interessados em formações continuadas e em procurar por aprimoramento profissional. Além disso, percebeu-se a necessidade de abrir espaços para que os sujeitos possam manifestar suas opiniões e auxiliar no aperfeiçoamento dos cursos e da instituição, como um todo. A oportunidade de compartilhar as experiências, inseguranças, dúvidas, de relatar e assumir os conflitos da unidade seria um início, uma possibilidade de problematizar e buscar soluções para o sentimento de desvalorização desses profissionais, que os fazem tão desmotivados quanto ao futuro profissional e acadêmico.

5.3.2 Estratégias assumidas para manterem-se aperfeiçoando profissionalmente

Diante das diversas situações apresentadas pelo contexto das unidades policiais, os profissionais, que permaneceram investindo em sua formação acadêmica ou aprimoramento profissional, tiveram que criar estratégias para alcançar seus objetivos educativos. Percebeu-se, por meio das entrevistas, que as delegacias possuem características diferenciadas de acordo com o tipo de crime atendido e conforme o corpo de profissionais que a compõem. Sendo assim, pode ocorrer a adaptação ou não do profissional nesse meio.

Em termos gerais, em decorrência de legislação institucional específica, os policiais têm o direito de se ausentarem da unidade de trabalho para investirem em seus estudos, desde que esses períodos não sejam incompatíveis com a função e não prejudiquem o andamento do trabalho. Os entrevistados informaram que, no geral, essa regra é atendida nas delegacias.

Contudo, conforme a composição do grupo em que estão inseridos, as condições ofertadas para que possam frequentar cursos e aprimorem-se profissionalmente nem sempre são totalmente favoráveis. Em vista disso, por vezes, os entrevistados tiveram que utilizar mecanismos de sobrevivência e adequação às possibilidades apresentadas nas delegacias que trabalharam, assim como explicou o investigador Ian:

Você tem que cumprir a sua jornada de serviço, obviamente. Você não vai faltar ao plantão para ir numa aula, né? Não, aí não. Aí você tem... Você é um concursado, um contratado, por exemplo, e você tem que estar ali para prestar, o Estado precisa de você ali. Você está recebendo para estar ali naquele dia e naquela determinada hora, né? Aí é uma coisa que você tem que saber conciliar. Né? Você tem que saber conciliar. Mas muita gente estuda, consegue estudar numa boa, às vezes troca o plantão com o colega, por exemplo, num dia mais importante, numa prova, ou coisa assim, e faz uma requisição pra... “estou precisando que algum colega me substitua”, quanto a isso eu não vejo problemas não, pelo contrário. (Ian, investigador).

Para tanto, a fim de alcançar seus objetivos acadêmicos e até mesmo profissionais, policiais utilizaram-se de associações em grupos, agregando-se pelos interesses comuns. Outras estratégias também foram utilizadas como a aproximação de pessoas em posições mais altas na hierarquia, a submissão a funções menos gratificantes e, até mesmo, a criação de resistências, essa última consistia na luta pelo poder por meio de boicotes, protelações, ausências, etc. Sendo assim, conforme o ambiente onde estavam em sua trajetória profissional, os policiais assumiram posturas mais ou menos favoráveis ao trabalho. Como exemplificou a escritora Sara, relatando duas circunstâncias diferentes:

Não. Eu estou vendo que cada dia mais está desmotivado. E com a entrada dos novatos, das pessoas mais novas com a cultura mais avançada, eu acho que tem abalado muito, porque eles estão discutindo... Argumentando com relação a direitos que a gente tem, que não são preservados, principalmente a questão do cargo de escrivão, que é muito desvalorizado na polícia e é o que mais trabalha. E aí eu acho que está cada hora ficando mais desmotivados os colegas. Então muitos deles, tipo, “ah, vamos deixar rolar, não vamos mais...” não vou, não está produzindo mais igual poderia produzir, entendeu? Está começando a parar de trabalhar bacana.

Tive tranquilidade nos quatro primeiros anos, que foi um determinado chefe, que era um chefe bacana pra caramba, que entendia os problemas da gente, entendia as questões de estudar, e a gente... Aí é a hora que eu te falo que a gente; o serviço não atrasava, não atrapalhava, porque em troca ele deixava a gente sair mais cedo pra estudar, e aí deixava a gente também nos dias de provas... Dava mais regalias pra gente, mas em troca o serviço estava em dia. Aí entrou outro no último ano meu, que fez altas mudanças, que queria apagar o chefe passado, tudo do chefe passado, ele saiu mudando todo mundo de lugar, mudou todo mundo de setor, e aí começou a cortar um monte... Aí o serviço atrapalhou, ficou, o serviço atrapalhou, a faculdade também ficou meio bagunçada, ficou bem difícil.

Nesse aspecto, a inserção em um ambiente favorável mostrou-se relevante para a

formação dos perfis profissionais. O “clima” da delegacia apareceu nos relatos dos policiais como um fator importante para manutenção desses em seus cursos de graduação ou como motivador extra para aperfeiçoamento profissional. Esse clima relaciona-se com a predisposição do grupo para os estudos, incentivo a mudanças, compreensão das prioridades e coleguismo.

Oh, assim, a grande maioria do pessoal que a gente trabalha sim, porque é o perfil da grande maioria que está aqui hoje é estudar, entendeu? Porque não está fazendo faculdade, está formado, está querendo virar delegado, ou então está querendo sair também, assim como eu. Então você encontra um certo apoio, mas já teve chefia aqui que queria boicotar esse negócio de “ah, vou sair mais cedo”, estar no dia de plantão e ter aula e ter que ficar no plantão, senão vai tomar canetada. Que é, na verdade é o certo, mas não tinha essa flexibilidade, entendeu? (Arthur, investigador).

Também foi verificado o papel fundamental da chefia nesse contexto. Uma vez que as chefias (delegados, em geral), conforme os dados, podem ser promotoras de bons ambientes de trabalho, ou ao inverso, considerando o seu poder de interferir em toda organização da unidade e definir, em certa medida, a atividade que cada profissional irá exercer naquele contexto. Dessa forma, diante das relações instauradas com os superiores hierárquicos, os entrevistados criaram mecanismos de aproximação e reciprocidade, de maneira que utilizavam o bom trabalho para justificar a autorização para estudar ou agiam ao contrário, trabalhando mal, por não terem atendidas suas necessidades.

Gera. Porque o comportamento do seu chefe com você faz com que você tenha... Deixe de ter aquela vontade de querer trabalhar. Às vezes quando o chefe ele é mais tratável com você e tenta entender que cada um é diferente ali dentro e que cada um tem que se adequar a um tipo de função, você trabalha melhor com ele, você tenta fazer... A gente teve chefes lá nos dezesseis anos que eu fiquei lá, que a gente tinha aquela boa vontade, no cartório lá eu percebia que era eu e mais dois escrivães, de trabalhar melhor para aquela pessoa, de fazer um serviço melhor porque ele era agradável com a gente. E já teve experiência de entrar um outro delegado que era mais agressivo, e aí você para no serviço e não tem mais aquela boa vontade de fazer aquele serviço bem bacana, aí acho que a qualidade do serviço cai. Aí fica uma coisa que é mais subjetiva, você começa a agir mais para o lado pessoal. (Sara, escrivã).

Ambientes hostis, com grupos pouco coesos, nos quais os interesses são bastante divergentes e a hierarquia muito verticalizada, como elaborado no item anterior, podem abortar o servidor policial e causar desmotivação para os estudos. Não diferente, quando os profissionais encontraram ambientes negativos, que não condiziam com seus objetivos, em que os colegas os viam com maus olhos ou com chefias autoritárias e arbitrarias, movimentaram-se em buscar por setores, unidades, turnos e atividades que possibilitassem o alcance dos seus interesses. A escrivã Donna relatou algumas das dificuldades que teve, em

relação a alguns colegas, em uma das unidades em que trabalhou:

Foi um tanto... Teve uma certa relutância, porque os servidores que viviam e estudavam lá, saíam às cinco e trinta. Então eles queriam que nós que também morávamos em Belo Horizonte, saíssemos às cinco e trinta, mas era impossível, porque já saindo nesse horário eu chegava atrasada nas aulas...

Dessa forma, os policiais justificaram a escolha em ir trabalhar na DEAM, principalmente pelas possibilidades que a unidade oferece. Nessa delegacia, encontraram um ambiente mais cooperativo, mais propício ao bom convívio, aos estudos, às parcerias e conseguiram a flexibilidade e a compreensão que tanto precisavam para manterem-se estudando. Em contrapartida, ao escolherem a DEAM para trabalhar, passaram a ser invisibilizados ou pomenorizados como policiais, haja vista a subvalorização das atividades exercidas pela unidade no contexto da Polícia.

Eu acho que a maioria que trabalha acaba ficando, por ser um trabalho mais tranquilo, que não é de ir para a rua, que não mexe com bandido, acaba; mas não se sentem valorizados. (Sara, escritvã).

É uma delegacia bem tranquila. ... Pela administração dela, a forma que a chefia da Delegacia de Mulheres lida com os policiais que trabalham nela é muito tranquila, é muito boa. Você tem a liberdade para conversar, para “isso aqui está errado, precisando mudar isso”... Então essa... Essa questão profissional de lidar com a chefia é bem tranquila aqui. O tipo de, de crime também, os criminosos que você mexe, também você tem uma tranquilidade muito grande de... não é... Não é aquela delegacia pesada de... Né... Que você corre grandes riscos, nem nada. E tem uma boa estrutura, na minha opinião, né? Mesmo no nosso plantão aqui de estrutura física, né, de computadores e tudo, nessa questão também a delegacia vai bem. (Edgar, investigador).

Não, eu já queria sair do [Delegacia Especializada], né? Principalmente na questão do estudo. Lá eu não conseguia estudar e lá eu não me via... Inserido dentro da delegacia. Às vezes eu acho que eu não era bem recebido. Às vezes pelo meu perfil, não sei. Então eu queria sair. Foi uma coisa também que eu fui muito, entre aspas, criticado dentro do meio policial, “como é que você quer sair do [Delegacia Especializada]?” Fui taxado de trouxa em diversas ocasiões. Mas aí eu quis sair e vim para cá, e o cara daqui estava doido para ir para lá, então foi... (Arthur, investigador).

Verificando o contexto relatado pelos policiais sobre a DEAM, poderíamos inferir que na instituição não existe dificuldades para quem deseja prosseguir com os estudos e que os problemas estariam somente no campo das motivações e na oferta de cursos. No entanto, quando ampliamos a observação para a trajetória profissional desses policiais, até chegarem a essa delegacia, é possível perceber que, mesmo minimamente, estes tiveram que ultrapassar alguns obstáculos que, para alguns, já seriam suficientes para a anulação de suas expectativas profissionais e formativas. Em muitos dos casos, percebeu-se que uma má administração da

instituição, no sentido que não priorizar a distribuição dos profissionais em unidades compatíveis com o perfil ou localidade de residência e/ou estudos, pode ser um empecilho primordial. Dentre as dificuldades elencadas pelos policiais, o tempo e a distância entre a unidade de trabalho e o local de estudo se apresentaram como problemáticos.

Ter tempo. Porque na maioria das... Assim, você tinha, mas outras vezes você não podia, né, assim, ficava difícil para sair, ou ... Às vezes também para sair para ir para a faculdade, né? Aí às vezes quando você já tinha um benefício de sair para estudar, depois para ir embora também, ficava difícil você ir embora mais cedo... Então eu pelo menos passei coisas pequenas, não foi nada assim de, sabe, injustiça assim, “ai, que eu não consegui, era difícil, me impediu de estudar”. (Ruth, investigadora).

Não sei! Só na época mesmo para você viver isso. Quando eu penso na rotina que eu tinha, que eu realmente acordava praticamente de madrugada para chegar lá às oito e trinta, e, né, por questão de estudar, eu podia sair às 17 horas, e sempre chegava atrasada nas aulas. Quase fui reprovada em algumas disciplinas por conta disso, tive que conversar muito com os professores para eles tentarem entender um pouco minha situação. (Donna, escritvã).

Dessa maneira, para que seus projetos educativos não fossem consumidos pelas adversidades, tanto a mudança de localidade, quanto de unidade e turno foram as estratégias praticadas mais elencadas pelos entrevistados. Sendo que alguns deles abriram mão de vagas em unidades que lhes eram mais interessantes para atuarem em delegacias com perfis e horários “mais tranquilos”.

O trabalho aqui... O aspecto principalmente é esse, aqui me dá condições de estudar, eu trabalho de plantão, né? Trabalho um dia 12, folgo 36, depois trabalho 12 e folgo 72, né, três dias, e o sistema de plantão me... Me ajuda a estudar, que é o meu principal objetivo de vida, entendeu? É estudar para conseguir uma carreira melhor. E melhorar. (Arthur, investigador).

Outro aspecto primordial deriva dos relatos dos profissionais sobre a atuação dos colegas e chefias em suas trajetórias e, conseqüentemente, na promoção e apoio aos seus investimentos. De acordo com os dados, o maior reconhecimento das atribuições profissionais vem dos próprios policiais da delegacia onde trabalham. Dessa forma, relações amigáveis foram utilizadas no campo das estratégias. As predileções pessoais, por vezes, não se manifestavam explicitamente, mas apareciam em pequenas vantagens, favores, concessões, indicações, mais especificamente em ações, que colocavam o policial em acesso a benefícios disponíveis na instituição (cursos, projetos, viagens, etc.). E esse tipo de investimento pode causar divergências entre os membros do grupo, por ser interpretado como favoritismo e bajulação.

Depois eu fui chamada, convidada pelo [Delegado], que era o regional na época, a

assumir o projeto de polícia comunitária para eu mediar. A construir na verdade esse projeto junto com ele, porque nesta época; nessa época eu já tinha feito contato com o [Delegado], já estava estudando algo sobre Direitos Humanos, pela minha história, meu histórico lá em [...], eu comecei a estudar Direitos Humanos. E fui convidada a dar aulas [...] ACADEPOL. E o [Delegado] trabalhava nessa área temática e me convidou para fazer parte desse processo do mediar. E aí eu fui e voltei para o expediente e comecei a trabalhar na mediação de conflitos. (Agatha, investigadora).

As questões de gênero também se apresentaram como determinantes na formulação das estratégias, seja na composição dos quadros profissionais ou na distribuição das atividades destinadas às mulheres. Por vezes, as mulheres entrevistadas silenciaram suas aspirações e desejos em virtude da sobrevivência na unidade em que trabalhavam, realizando tarefas que não lhes cabiam, sem questionar a ordem superior por não se sentirem capazes de exigir seus direitos naquele contexto masculino.

Entretanto, algumas policiais utilizaram sua condição como uma estratégia, na medida em que se submetiam ao exercício de funções que eram entendidas como femininas nas delegacias, normalmente relacionadas com o atendimento social, cuidado, organização, capricho, para atenderem aos seus objetivos pessoais.

Como eu era nova na polícia e nova também em idade, nessas coisas você vai, você não questiona, “ah, por que que eu vou para o cartório se a minha função não é essa?”. Hoje em dia, sim, que tenho essa noção que acontece, quê que é minha função. Mas no começo não, você já fala para você... Igual, eu fiz, eu fui. [...] A outra que eu trabalhei também foi de [Delegacia], e a outra foi de [Delegacia Especializada]. Mas lá, para te falar a verdade, eu... Para mim foi anos assim, que eu fiquei sem utilidade (inaudível) serviço. Assim, eu fiquei auxiliando o cartório, fazendo algumas coisas, numerar inquérito, fazer intimação, essas coisas. (Ruth, investigadora).

Nesse sentido, a própria escolha por atividades administrativas, internas, de atendimento e acolhimento das vítimas e outras são estratégias que, mesmo exercidas a contragosto, são utilizadas para conseguir permanecer estudando e almejar novos voos profissionais. Estar na rua, apesar de ser valorizado institucionalmente, em algumas situações, pode não ser considerado um fator favorável aos estudos, porque a cultura policial é voltada para o caráter persecutório e para a vivência integral da função, sobretudo entre os mais antigos. Para alguns pode parecer que o policial que estuda esteja desvalorizando a categoria, ao pedir para se ausentar ou quando manifesta o desejo de tentar outras profissões.

Mesmo assim, o fato de estar na carreira de investigador de polícia foi relatado pelos profissionais como um facilitador para a manutenção dos estudos em relação aos escrivães. Primeiramente, por estarem representados em maior número, mas também por poderem realizar uma atividade mais dinâmica e externa, ou seja, menos presa ao prédio da delegacia e

mais independente em relação à chefia. Nesse aspecto, emergiu uma grande reclamação por parte dos escrivães entrevistados, que se sentem prejudicados pelo excesso de trabalho e responsabilidades.

Não, tem, mas assim, depende, né? Ultimamente eu tenho... Abrido mão um pouco dos estudos, viu? Tenho ficado mais com o trabalho. Mas... Mas quando... Mas dá para conciliar, né? A... Normalmente dá. A polícia dá essa oportunidade de conciliar o estudo, trabalho, né? A... A nossa função mesmo de investigador, existe como conciliar sim.[...] Sempre safa mais cedo para estudar, ou chegar mais tarde... Sempre foi muito tranquilo essa questão para estudar. (Edgar, investigador).

Então, é igual eu te falei, com a minha chefe eu me sinto valorizada, não como escrivão. Mas sinto que com os escrivães em geral dentro da unidade policial ... Não tem muito crédito, porque a carência de escrivão é muito grande, e a sobrecarga sobre eles é grande demais, porque a maioria dos... Os escrivães vêm brigando muito pela unificação do escrivão com o investigador, porque nós somos ... Em pé de igualdade com o salário, né, mas o serviço não é tanto do mesmo nível. E escrivão acaba ficando com a sobrecarga maior de trabalho, e mais responsabilidades, porque aqui na polícia o escrivão é praticamente o secretário do delegado, né? Ele faz tudo para o delegado. Nessa questão administrativa aí, acho que a maior responsabilidade é dele. E eles vêm se sentindo sobrecarregados e tem tido essa briga aí para unificar, e a gente não sente que tem muito... Acho que o número de escrivão na polícia ele é bem... Acho que é um valor bem insignificante perto do número de investigadores. E nós somos uma polícia judiciária, que eu acho que precisaria de um número bem maior de servidores administrativos igual escrivão. (Sara, escrivã).

Além das questões mencionadas, aspectos macroinstitucionais também podem influenciar nas oportunidades de formação destinadas aos profissionais, uma vez que o profissional “bem” alocado pode aproveitar com mais facilidade os mecanismos de formação ofertados pela polícia. No entanto, percebeu-se pelos relatos e pela documentação institucional disponível que, apesar de sempre serem ofertados cursos pela ACADEPOL, os investimentos não ocorrem com uma constância, já que a disponibilização está condicionada a conjuntura institucional mais ampla.

Agora, a polícia me deu oportunidade de fazer os grandes cursos que eu já fiz na minha vida, que é especialização, que foi gratuita, que foi pelo Governo Federal, e os cursos na integrada são excelentes. Eu gostei muito de fazer, achei bárbaro. Pena que eu achei... Bárbaro de novo! Pena que não está tendo, hoje não está tendo mais tanto recurso, e não teve tanto curso. Mas teve uma época que eu fiz curso... Eu fiz uma formação na UNB, de mediação de conflitos, 100 horas. Eu não pagaria uma formação dessas, eu fiz pela polícia. (Agatha, investigadora).

A utilização dos cursos da SENASP como fonte de formação alternativa foi uma estratégia bastante mencionada entre os entrevistados, sobretudo, dentre aqueles que não tiveram acesso a tantas oportunidades e não podiam se ausentar da delegacia com frequência. Eles permitiram que buscassem mais cursos de aperfeiçoamento direcionado à carreira

policial, de acordo com seu interesse. Tais cursos têm oferta constante e, em razão da modalidade, apresentam a vantagem de fornecer maior acessibilidade aos conteúdos e melhor adequação dos horários de estudo.

Olha, eu acredito que todo ano, todo ano, abram cursos de grupos vulneráveis e violência doméstica. Todo ano. Muitos aqui já fizeram, mas é EaD. É ensino a distância. O ensino a distância hoje ele é totalmente democrático e tem acesso a todos os policiais do Brasil. Você pode até ser tutor. Mas demanda uma disciplina de estudo de autonomia. Você tem que ter autonomia para estudar a distância. Mas não há o que se negar, que eles estão aí. Que eu acesso. Eu nunca ouvi ninguém falar “eu tentei e não consegui”. É porque errou a data de inscrição. Eu não estou tendo mais interesse em fazer. Mas essas a distâncias eu percebo que tem. É um... É um... Mas aí já é um investimento de Governo Federal. O SENASP essa questão de EaD, de ensino a distância ela é bem... (Agatha, investigadora).

Finalmente percebeu-se que, com a entrada de policiais cada vez mais qualificados, novas demandas estão surgindo, principalmente em relação à valorização do conhecimento dos profissionais. Nesse aspecto, os entrevistados associaram a entrada dos novos policiais, agora com diplomas de curso superior, à capacidade de exigirem mais direitos e problematizar o modelo de hierarquia instituído, desconstruindo as relações que, em certa medida, ainda se mantêm verticalizadas. Mudanças em toda a polícia foram percebidas pelos entrevistados:

Eu acho que melhorou em algumas coisas, em outras não melhorou. ... Uma questão que melhorou, igual eu falei, entrou pessoas com... Entraram pessoas com nível cultural melhor, e acho que deu uma melhorada na... No comportamento das pessoas, na questão de conhecimento, para você conversar, e atendimento. (Sara, escritvã).

Não sinto tanta diferença não. ... Tem... A gente percebe que a questão da formação, né, é importante, agora passa a cobrar o Ensino Superior, eu acredito que isso vá fazer diferença, até mesmo pra, para melhor tanto a qualidade da investigação, do trabalho prestado, quanto para melhorar a própria Instituição, porque algumas situações, né, que, que eram vividas por servidores, agora com essa questão da, da formação ter, está sendo mais cobrada, talvez tenha diferença nesse tratamento. (Donna, escritvã).

Gerou avanços assim, imensos, no sentido logístico, tecnológico, porque a polícia sofreu processo de ditadura e tudo, uma estagnação. Quando eu entrei era totalmente sucateada assim. É muito impressionante isso, o marco que a democracia faz assim de... De... O processo assim, como é que eu posso dizer? Enquanto a ditadura... Isso é muito polêmico te falar. Mas houve um engano de achar que a democracia deveria tirar o fortalecimento das polícias. Houve um engano de deixar a polícia sucateada, sabe? Houve um engano, eu vejo dessa forma. Foi uma estratégia errada como eles estão fazendo. O exército muito sucateado, a polícia muito sucateada, como se países democráticos não precisassem de forças fortalecidas. Então quando eu entrei eram carros, viaturas muito ruins, não havia registro uniforme, os registros eram feitos a papel, escrito à mão. Então eu vi chegar REDS, por exemplo. Coisa que ainda não tem em todas as unidades, por incrível que possa parecer, né? Então eu vi assim chegar computador, montar impressora, então eu acom... Eu estou virando praça velha já, porque eu vi umas coisas assim, que eu fui atenta para perceber isso. Achei que mudou. E o que aconteceu enquanto eu estava

na polícia foi a vinda de cursos, não havia cursos. Essas ideias de curso integrado, direito... Direitos Humanos, a polícia comunitária... Não havia. Então você imagina o quê que era para esses policiais do ano dois mil para trás, antes de virar a Polícia Civil, que antes era secretaria, né? Na época de Secretaria de Segurança Pública, não havia os cursos. É muito... Assim, houve avanço, sem dúvida. (Agatha, investigadora).

Sem dúvida... Não, noto. Cada dia mais, não sei se a polícia mesmo vai mudando, ou a cabeça da gente que vai mudando, né? A forma de enxergar muita coisa da gente também vai, com o passar do tempo vai mudando, né? Mas eu acho que a polícia mudou bastante também, para melhor, mais... Acho que mais... Mais gente jovem, mais pensamentos... ... Está desvinculando um pouco, né, do pensamento antigo de polícia, de resquícios da ditadura e tudo, a forma de trabalhar da polícia, isso está mudando muito. Não sei se é bom ou se é ruim, né? Mas que está mudando muito, está. (Edgar, investigador).

Sim, eu acho que a polícia tem cada dia mais caminhado para a questão dos Direitos Humanos, né? Para a questão da polícia cidadã, polícia mais próxima da comunidade, uma polícia que trabalha mais com a inteligência do que com a força... Eu vejo que tem... A gente tem evoluído para isso. Saindo um pouco da questão da força para a questão da inteligência, ou a questões mais ligadas aos Direitos Humanos, né? Ao melhor tratamento... Na minha área, por exemplo, é trabalhar muito com o lado psicológico, que está intimamente ligado aí nessa violência doméstica. Eu vejo uma melhora sim, com certeza. Eu vejo a turma que tem entrado nova hoje, é uma turma disposta a querer fazer uma coisa diferente, um serviço bacana, algo que forneça um serviço melhor para a sociedade. Dar uma resposta melhor praquilo... É óbvio que existem questões envolvidas com estrutura, com esse tipo de coisas, né, que não depende só do policial. Mas no policial em si eu vejo uma vontade de fazer um serviço bom. Prestar uma coisa digna para a sociedade. (Ian, investigador).

Os relatos apresentados até aqui resumem as condições de formação continuada utilizadas pelos policiais civis. Em um quadro global, percebeu-se que o maior problema enfrentado não é oferta de cursos de aperfeiçoamento profissional, e/ou o acesso a curso de graduação. Na realidade, o problema encontra-se mais edificado na descontinuidade das ações, na falta de investimentos e mecanismos de incentivo aos policiais que decidem se empenhar nesse sentido. E, por mais que se verifique que o trabalho desenvolvido pela instituição está em um caminho de ascensão, ainda há muito a percorrer.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo objetivou identificar e analisar as estratégias de formação continuada mobilizadas pelos policiais civis, na busca por conhecimentos que os auxiliem no atendimento destinado aos grupos vulneráveis, a partir das experiências vivenciadas na DEAM, no sentido de buscar compreender como esses profissionais se articulavam na busca pelo aperfeiçoamento profissional, preparando-se os desafios apresentados no exercício de suas funções.

A hipótese inicial era de que policiais lotados em uma delegacia de atendimento especializado, assim como a DEAM, recebessem uma formação especial, direcionada a um preparo para o acolhimento das vítimas e encaminhamento dos casos, de acordo com as especificidades da unidade. Esperava-se encontrar policiais motivados em investir em cursos de formação continuada relacionados às temáticas do seu trabalho, como *Direitos Humanos e Atendimento a Mulheres Vítimas de Violência* e que, para tanto, fosse possível apontar as estratégias mobilizadas para manterem-se em constante processo de formação. Nesse sentido, almejava-se ainda realizar um mapeamento da delegacia escolhida, apontando algumas características, gerais, profissionais e escolares dos funcionários e verificar na Academia de Polícia aspectos relevantes sobre o contexto formativo disponibilizado.

Com a inserção nos ambientes policiais, mais especificamente na DEAM, emergiram questões relativas a um contexto complexo de relações de poder, questões pertinentes à micropolítica institucional e outras, relacionadas à percepção de gênero e do tratamento direcionados aos crimes de violência doméstica. Para tanto, se fez necessário aprofundar o entendimento da situação em que se encontram os policiais, dentro dessa unidade e da instituição. Sendo assim, além de verificar as estratégias, buscamos analisar também os aspectos motivadores que determinam as escolhas dos policiais em se manterem, ou não, em formação continuada e a buscarem outros mecanismos de formação que não só de temática policial.

Dessa forma, necessitou-se problematizar suas práticas, tratando-os enquanto sujeitos ajustáveis às angústias das vítimas e dos infratores e que possuem uma vida externa à profissão. Portanto, o foco deste trabalho ultrapassou o âmbito da adequação de estratégias estáticas à realidade do trabalho e à permissão para frequência aos cursos aperfeiçoamento e capacitação. A complexidade encontrada abriu portas para a abordagem de aspectos relativos aos desejos e valores, bem como às relações micropolíticas existentes naquela unidade.

Percebeu-se ainda que a discussão não seria completa se não fosse balizada pelas questões de gênero, que circundam a formulação das políticas de atendimento destinadas às vítimas de violência doméstica e que, em virtude da organização dos movimentos sociais e pressão popular, desencadearam no processo de constituição das DEAM em todo o país. Ademais, discutiu-se como essas questões de gênero estão inseridas na organização da delegacia e são disseminadas por meio de ações e valorações, que além de determinar papéis, estruturam uma escala hierárquica informal entre as unidades, os crimes e funções, sobretudo, pela percepção do serviço prestado pela DEAM como “não policial”, ou como um serviço de prestação de assistência social, sendo esse subvalorizado no cerne da cultura policial difundida.

Nesse aspecto, as questões de gênero não podem ser de maneira alguma desconsideradas, pois elas aparecem desde o momento da entrada dos policiais na academia de polícia, determinando as funções, ascensões nas carreiras, trajetórias e atividades. Como constatado, as policiais são direcionadas aos serviços mais internos e burocráticos nas delegacias, ou seja, assumem funções que, dentro da valoração informal, entre os policiais, por se tratarem de atividades mais internas, são vistas com menor valor, menos prestigiadas em relação às práticas ditas policiais/investigativas/operacionais. Não obstante, percebeu-se que esse quadro não está estático e vem mudando ao longo dos anos com a entrada de mulheres e de profissionais cada vez mais qualificados e com escolaridade mais alta na PCMG.

Os resultados demonstraram ainda que, apesar do histórico de redemocratização e a participação do país em diversos tratados inerentes à garantia dos Direitos Humanos, os policiais ainda estão inseridos em uma cultura policial direcionada para o combate à criminalidade, mais por meio do uso da força que pela prevenção. Apesar de muitos policiais terem acessado a profissão já em um período democrático, um discurso saudosista permanece. Dessa forma, policiais que nem sequer vivenciaram períodos longos na profissão perpetuam a ideia de que a “polícia não é mais como antes” e que os Direitos Humanos seriam, em grande parte, responsáveis por essas mudanças e pela perda de prestígio.

Por outro lado, observou-se que na medida em que policiais cada vez mais escolarizados começarem a fazer parte da instituição, esse discurso tende a ir se diluindo. E que os próprios policiais têm a esperança de que, com a entrada de novas turmas, o quadro de precariedade, atualmente vivenciado, seja modificado, uma vez que policiais mais instruídos poderiam inserir novos questionamentos sobre a estrutura e o modelo de polícia vigentes, principalmente no que se refere aos mecanismos de valorização dos profissionais.

Os policiais que atualmente compõem o quadro funcional da instituição, em sua maioria, entraram com escolarização correspondente ao nível médio, sendo composto majoritariamente por escrivães e investigadores. Contudo, evidenciou-se que esses vêm investindo em cursos de graduação e que essa decisão está relacionada à valorização do diploma por aspectos pessoais e pela possibilidade de investirem em outras carreiras com melhores condições de trabalho, onde sejam mais valorizados seus esforços e suas qualidades profissionais.

Todavia, quando os profissionais investem em formação específica para a atividade que exercem, tendem a direcionar seus esforços para aqueles cursos que podem trazer-lhes algum retorno, como os oferecidos pela SENASP, que além de terem sido critério para recebimento de bolsas de estudos, permitem que possam atuar como tutor, recebendo para isso uma remuneração. Esses cursos, inclusive, foram melhor avaliados que os ofertados pela ACADEPOL, pelas características positivas que um curso a distância pode oferecer, isto é, pela flexibilização do tempo de estudos, facilidade no acesso aos conteúdos, interatividade e diversidade de temas. Percebeu-se que essas experiências indicam aspectos que podem auxiliar na reformulação dos cursos administrados pela ACADEPOL e outros cursos de formação na área de Segurança Pública.

O formato de progressão e promoção disponibilizados às carreiras policiais, pela instituição, tem sido um dos principais fatores que motivam a falta de investimento dos profissionais em cursos de aprimoramento, uma vez que esses não percebem nenhum retorno objetivo na carreira. Não somente financeiro, mas no quesito de valorização institucional entre os colegas e pela instituição. Espera-se que esse quadro se altere com a aprovação da Nova Lei Orgânica da PCMG, que, aparentemente, apresenta critérios mais justos e democráticos para a mudança entre os níveis nas carreiras, valorizando produções acadêmicas e outros investimentos em educação feitos pelo servidor.

Como se imaginava, o curso de formação policial, que ocorre antes da inserção na carreira, não é suficiente para preparar os profissionais para a atuação nas delegacias. Foram quase unânimes as reclamações apresentadas, mas verificaram-se esforços da ACADEPOL em melhorar esse quadro. Apesar disso, as mudanças ainda permanecem lentas e insuficientes. A falta de aparato humano e material ainda são os principais problemas enfrentados pela instituição. Esse quadro de deficiência afeta não somente as unidades administrativas da polícia, mas também outras unidades, como no caso da DEAM, e gera sobrecarga de trabalho aos servidores, prejudicando o serviço prestado à comunidade.

A despeito das condições de trabalho, foi possível verificar que a DEAM, em

comparação às outras delegacias, possui um contexto favorável em promover condições de formação aos policiais. Porém, assim como qualquer outra organização, essa apresentou zonas de conflito de interesse entre os níveis hierárquicos, mas, comparativamente, outras unidades apresentaram mais barreiras aos policiais em relação aos estudos. Nessas outras, eles encontraram resistências de colegas, chefias, relações hierarquizadas e rígidas. Dessa forma, para lidarem com tais situações, os policiais lançaram mão de estratégias como parcerias, negociações, troca de favores, e, como estavam diante de um quadro pouco favorável, criaram mecanismos de resistência, dificultando o desenvolvimento do trabalho, como a postergação, afastamentos, ausências, boicotes, etc. Todavia, quando essas estratégias não funcionaram, cabia a esses buscarem novas alternativas, fosse a mudança de unidade, de horário de trabalho, de setor e até mesmo uma nova profissão.

Há ainda a propagação de um discurso queixoso entre os policiais, mas essa postura não está simplesmente associada a uma vitimização exagerada. Analisando os relatos dos sujeitos da pesquisa, verificou-se que esses sentiam-se desvalorizados diante da sociedade, do governo e entre os colegas, algo que não é uma via de mão única. Percebeu-se que a atividade policial é tão intensa que afetou todos os aspectos da vida dos profissionais, a ponto dos policiais terem que administrar cuidadosamente suas relações pessoais e familiares, bem como controlar os ambientes que frequentam, sobretudo em razão dos preconceitos e riscos inerente à atividade. Contudo, apesar das precariedades e do perigo iminente, não se pode desconsiderar que a atividade policial tenha seus atrativos, haja vista que está diretamente associada à detenção de um poder que os diferencia dos demais cidadãos.

Em virtude da distribuição histórica do poder na sociedade, a imagem do policial está diretamente associada a características masculinas e, dessa forma, qualquer sujeito que foge à regra de gênero instituída pode sofrer diversas admoestações ao longo da carreira. Dentre o grupo estudado, as mulheres, que são a minoria na instituição, foram as que mais passaram por situações frustrantes. Todas as entrevistadas, de alguma forma, foram discriminadas em relação ao gênero e por vezes direcionadas a serviços que não estavam em suas aspirações quando entraram na carreira.

Ainda com relação às questões de gênero, percebeu-se que os funcionários das DEAM também sofrem com uma hierarquização institucional não oficial, que os coloca em uma posição inferiorizada em relação às demais delegacias. Ou seja, em virtude do conceito difundido de que os crimes atendidos pela DEAM são menos importantes, ou menos graves, no campo da segurança pública, os membros dessa unidade são subvalorizados. Nessa mesma medida, os policiais que estão em delegacias ditas “operacionais” e possuem um “perfil de

rua” são mais valorizados como “policiais de verdade”. Sendo que alguns dos próprios integrantes da unidade referenciaram as atividades que exercem nas DEAM como algo distante do “serviço de polícia”.

A valorização dada às atividades operacionais dita as escolhas dos cursos escolhidos pelos policiais. Verificou-se que mesmo estando lotados em uma delegacia de atendimento específico a mulheres e com um ambiente mais favorável aos estudos, muitos policiais possuem resistências em investir em cursos relacionados a temáticas de caráter “mais teórico”.

Da mesma maneira, em muito dos casos, mesmo quando os profissionais escolhem ir para essa unidade em razão de outros investimentos, ou seja, em benefício próprio, esses se sentem pomenorizados em relação aos demais policiais, lotados em outras unidades.

Outro aspecto relevante encontrado está no papel assumidos pelas mulheres nessa instituição, uma vez que, mesmo trabalhando em uma delegacia direcionada ao atendimento de suas congêneres, elas vêm a atividade exercida de maneira inferiorizada, de menor relevância. E em decorrência dessa subvalorização, do lugar social e institucional, seria interessante verificar como esse contexto de baixa representatividade das mulheres afeta a autoestima dessas profissionais. É possível que outras consequências negativas também possam ser geradas, desmotivando e marginalizando a atuação das profissionais femininas.

Ressaltamos que a pesquisa foi desenvolvida dentro de limitações, em decorrência da própria configuração institucional. Não foi possível vivenciar as práticas de atendimento na DEAM para poder aprofundar em aspectos do desenvolvimento das estratégias cotidianas e nem presenciar como são apresentadas as questões de gênero no atendimento às vítimas e agressores. Na ACADEPOL, também foram encontradas dificuldades que se referem à falta de sistematização dos dados sobre os cursos ofertados, no entanto, percebeu-se o investimento ascendente da instituição em mecanismos de formação.

Enfim, espera-se que os pontos aqui levantados possam contribuir com o desenvolvimento de melhorias institucionais, bem como no processo de elaboração de outras pesquisas sobre a formação dos policiais.

E, diante da experiência relatada, são levantadas as seguintes questões para debates futuros: Como promover ambientes mais favoráveis aos policiais que desejam investir em sua formação? Qual seriam as melhores formas de proporcionar o retorno e a valorização profissional que os policiais tanto almejam a fim de que eles se sintam motivados a buscar cursos com temáticas inerentes aos Direitos Humanos e correlatos? E ainda, qual o lugar da mulher em uma instituição com valores masculinos tão evidentes e eficazes em determinar o

ordenamento das relações?

Por fim, ressalta-se que, com urgência, se faz necessário difundir e demonstrar às outras unidades, à sociedade e aos próprios policiais a complexidade e a importância da atuação da DEAM na prevenção e controle dos crimes de violência doméstica, e que é de suma importância que se ampliem os esforços institucionais em criar ambientes mais propícios aos policiais que desejam continuar estudando, onde haja troca de conhecimentos, de experiências, entre as unidades e entre os servidores, no sentido de formar um corpo crítico de profissionais, capazes de compreender e atuar diante das adversidades da profissão.

REFERÊNCIAS

- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE EMPRESAS DE PESQUISA. *Critério de classificação econômica Brasil*. 2008. Disponível em: <<http://www.abep.org>>. Acesso em: 14 out. 2014.
- ADORNO, Sérgio. História e desventura: o 3º Programa Nacional de Direitos Humanos. *Novos estudos – CEBRAP*, São Paulo, n. 86, mar. 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-33002010000100001&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 5 out. 2014.
- ACADEMIA DE POLÍCIA CIVIL DE MINAS GERAIS. *Institucional*. 2014. Disponível em: <<http://www.acadepol.mg.gov.br>>. Acesso em: 10 out. 2014.
- ACADEMIA DE POLÍCIA CIVIL DE MINAS GERAIS. *Criminologia*, Belo Horizonte, n. 2, ago. 2007. Disponível em: <<http://www.acadepol.mg.gov.br/images/pdf/revista%20revisada%202007.pdf>>. Acesso em: 10 out. 2014.
- ACKER, Sandra. *Gendered education: Sociological reflections of women, teaching and feminism*. Buckingham: Open University Press, 1994. 193 p.
- AGÊNCIA MINAS GERAIS. *Plantão da Delegacia da Mulher de Belo Horizonte é transferido para a Casa de Direitos Humanos*. 2013. Disponível em: <<http://www.agenciaminas.mg.gov.br/noticias/plantao-da-delegacia-da-mulher-de-belo-horizonte-e-transferido-para-a-casa-de-direitos-humanos/>>. Acesso em: 15 out. 2014.
- AGUIAR, Maria da Conceição Carrilho de. Implicações da formação continuada para a construção da identidade profissional. *Psicologia da educação*, São Paulo, n. 23, dez. 2006. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-69752006000200008&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 15 out. 2014.
- AIEXE, Maria de Almeida. Direitos Humanos. In: OLIVEIRA, Dalila. Andrade; DUARTE, Adriana Maria Cancelli.; VIEIRA, Lívia Maria. Fraga. *Dicionário: trabalho, profissão e condição docente*. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. Disponível em: <<http://www.gestrado.org/?pg=dicionario-verbetes&id=144>>. Acesso em: 18 maio. 2014.
- ALVES, Isaias. Cultura profissional e violência policial: uma discussão. *Revista da RET*, [S.l.], n. 1, 2007. Ano 1.
- ALVES-MAZZOTTI, Alda Judith; GEWANDSZNAJDER, Fernando. *O Método nas Ciências Naturais e Sociais: Pesquisa Quantitativa e Qualitativa*. 2. ed. São Paulo: Pioneira Thomson, 1999. 203 p.
- ANCHIETA, Vânia Cristine Cavalcante; GALINKIN, Ana Lúcia. Policiais civis: representando a violência. *Psicologia e Sociedade*, [S.l.], v. 17, n. 1, p. 29-37; jan./abr. 2005.
- ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DE MINAS GERAIS. Enfrentamento à violência contra a mulher. Disponível em: <<http://politicaspUBLICAS.almg.gov.br/temas/index.html?tagNivel1=18907&tagAtual=11449>>. Acesso em: 15 out. 2014.

AZAMBUJA, Mariana Porto Ruwer de; NOGUEIRA, Conceição. Introdução à violência contra as mulheres como um problema de direitos humanos e de saúde pública. *Saúde e Sociedade*, São Paulo, v. 17, n. 3, set. 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-12902008000300011&lng=en&nrm=iso>. Acesso: 15 out. 2014.

AZEVEDO, Daviane Aparecida de. Movimentos Sociais, Sociedade Civil e Transformação Social no Brasil. *Revista Saber Acadêmico*, São Paulo, n. 9, p. 214-223, jun. 2010.

BABBIE, E. R.; CEZARINO, G. *Métodos de pesquisas de Survey*. Belo Horizonte: UFMG, 1999. 519 p. (Coleção Aprender; 19).

BAHIA. Secretaria da Segurança Pública. *Delegado-geral ganha placa de homenagem*. Disponível em: <<http://www.ssp.ba.gov.br/noticias/delegado-geral-ganha-placa-de-homenagem.html>>. Acesso em: 20 out. 2014.

BALL, Stephen J. *The Micro-Politics of the School: Towards a Theory of School Organization*. London: Routledge, 1987. 307 p.

BALESTRERI, Ricardo Brisolla. *Direitos Humanos: coisa de polícia*. Rio Grande do Sul: CAPEC, 1998. Disponível em: <http://www.policiacivil.rs.gov.br/upload/1380658924_Balestreri_Direitos_Humanos_Coisa_policia.pdf>. Acesso em: 11 ago. 2013.

BARDIN, Laurence. *Análise de conteúdo*. Ed. rev. e atual. São Paulo: Edições 70, 2011. 279 p.

BARRETO JUNIOR, Jesus Trindade. *Pedagogia da mediação de conflitos versus razão persecutória: uma discussão sobre a lógica, o ethos e as perspectivas emancipatórias do policial de investigação criminal em Minas Gerais*. 2009. 198 p. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.

BASTOS, E. A. *A formação profissional de policiais de investigação criminal (delegados e detetives): estudos dos currículos da Academia de Polícia Civil de Minas Gerais de 1985 a 2002*. 2008. 106 p. Dissertação (Mestrado em Educação) - Faculdade de Educação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.

BEM, A. S. do. A centralidade dos movimentos sociais na articulação entre o Estado e a sociedade brasileira nos séculos XIX e XX. *Educação e Sociedade*, Campinas, v. 27, n. 97, p. 1137-1157, set./dez. 2006.

BENGOCHEA, Jorge Luiz Paz et al. A transição de uma polícia de controle para uma polícia cidadã. *São Paulo em perspectiva*, v. 18, n. 1, p. 119-131, jan./mar. 2004.

BERNAL AGUDO, J.L. La micropolítica: un sentimiento. *Organización y gestión educativa: Revista del Fórum Europeo de Administradores de la Educación*, Madrid, v. 12, n. 4, p. 11-16, 2004.

BLAY, E. A. Violência contra a mulher e políticas públicas. *Estudos avançados*, v. 17, n. 49, p. 87-98, set./dez. 2003.

BOBBIO, N.; LAFER, C. *A era dos direitos*. Nova ed. Rio de Janeiro: Elsevier, Campus, 2004. 232 p.

BRASIL. Código de processo penal. São Paulo: Vértice Books, 2005. 414 p. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De13689.htm>. Acesso em: 20 mar. 2014.

BRASIL. Constituição (1988) *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Senado, 1988. 168 p.

BRASIL. Decreto n. 2.315 de 04 de setembro de 1997. Altera dispositivos do Decreto nº 1.796, de 24 de janeiro de 1996, que aprova a Estrutura Regimental do Ministério da Justiça. *Diário Oficial da União*, Brasília, 05 de setembro de 1997.

BRASIL. Lei n. 9.099 de 26 de setembro de 1995. Dispõe sobre os Juizados Especiais Cíveis e Criminais e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, 26 set. 1995.

BRASIL. Lei n. 10.886 de 17 de junho de 2004. Acrescenta parágrafos ao art. 129 do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, criando o tipo especial denominado "Violência Doméstica". *Diário Oficial da União*, Brasília, 18 jun. 2004.

BRASIL. Lei n. 11.340 de 07 de agosto de 2006. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, 08 ago. 2006.

BRASIL. Lei n. 11.530 de 24 de outubro de 2007. Institui o Programa Nacional de Segurança Pública com Cidadania - PRONASCI e dá outras providências. Câmara dos Deputados, Centro de Documentação e Informação. *Diário Oficial da União*, Brasília, 25 out. 2007.

BRASIL. Lei n. 13.104 de 9 de março de 2015. Altera o art. 121 do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, para prever o feminicídio como circunstância qualificadora do crime de homicídio, e o art. 1º da Lei nº 8.072, de 25 de julho de 1990, para incluir o feminicídio no rol dos crimes hediondos. *Diário Oficial da União*, Brasília, 10 mar. 2015.

BRASIL. Observatório Brasil da Igualdade de Gênero. *Balanco da Central de Atendimento à Mulher – 2006 a 2009*. 2010. Disponível em: <<http://www.observatoriodegenero.gov.br/menu/noticias/balanco-da-central-de-atendimento-a-mulher-2006-a-2009/>>. Acesso em: 13 ago. 2014.

BRASIL. Secretaria de Assuntos Estratégicos da Presidência da República. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. *Tolerância social à violência contra as mulheres*. 2014a. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/SIPS/140327_sips_violencia_mulheres_antigo.pdf>. Acesso em: 14 ago. 2014.

BRASIL. Secretaria de Assuntos Estratégicos da Presidência da República. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. *Tolerância social à violência contra as mulheres*. 2014b. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/SIPS/140327_sips_violencia_mulheres_novo.pdf>. Acesso em: 14 ago. 2014.

BRASIL. Ministério da Justiça. *O que é a Rede Nacional de Ensino a Distância: Rede EAD-Senasp*. 2014c. Disponível em: <<http://portal.mj.gov.br/data/Pages/MJE9CFF814ITEMIDD9B26EB2E3CD49B79C0F613598BB5209PTBRIE.htm>>. Acesso em: 09 out. 2014.

BRASIL. Ministério da Justiça. *Critérios de participação*. 2014d. Disponível em: <<http://portal.mj.gov.br/data/Pages/MJ6D5A37BFITEMIDE6C13D9C6DC6461AB8CB9412432E7F75PTBRIE.htm>>. Acesso em: 09 out. 2014.

BRASIL. Decreto n. 1.973 de 1º de agosto de 1996. Promulga a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, concluída em Belém do Pará, em 9 de junho de 1994. *Diário Oficial da União*, Brasília, 02 ago. 1996. Disponível em: <<http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaTextoIntegral.action?id=122009>>. Acesso em: 22 out. 2014.

BRASIL. Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP). *Matriz Curricular Nacional em Movimento*. Brasília: Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP), 2008. Disponível em: <portal.mj.gov.br/services/DocumentManagement/FileDownload.EZTSvc.asp?DocumentID={8456C526-F024-4636-81E3-231BFE1D2F8E}&ServiceInstUID={B78EA6CB-3FB8-4814-AEF6-31787003C745}>. Acesso em: 30 maio. 2012.

BRASIL. Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP). *Mulheres nas instituições de segurança pública: estudo técnico nacional / Secretaria Nacional de Segurança Pública*. Brasília: Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP), 2013. 184p.

BRASIL. Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP). *Atuação Policial Frente aos Grupos Vulneráveis*. Brasília: Brasília: Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP), 2009. 128p.

BRASIL. Secretaria Nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres/Secretaria de Políticas para as Mulheres – Presidência da República. *Pacto Nacional pelo Enfrentamento à Violência contra as Mulheres*. Brasília: Secretaria Nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres/Secretaria de Políticas para as Mulheres, 2011. 67 p. Disponível em: <<http://www.spm.gov.br/sobre/publicacoes/publicacoes/2011/pacto-nacional>>. Acesso em: 20 ago. 2014.

BRETAS, Marcos Luiz; PONCIONI, Paula. A cultura policial e o policial civil carioca. In: CARVALHO, J. M. et al. *Cidadania, justiça e violência*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1999. Cap. III, p. 149-164. Disponível em: <http://cpdoc.fgv.br/producao_intelectual/arq/39.pdf>. Acesso em: 12 abr. 2012.

BROCHADO, Mariá; BETSAIDA, Adla Betsaida Martins Teixeira; SALCEDO, Maria. Fernanda (org.). *Educação para direitos humanos: diálogos possíveis entre a pedagogia e o direito*. Belo Horizonte: UFMG, 2010. 217 p.

BUENO, Francisco da Silveira. *Grande dicionário etimológico-prosódico da língua portuguesa*: vocábulos, expressões da língua geral e científica-sinônimos; contribuições do tupi-guarani. Santos, São Paulo: Ed. Brasília, 1974. 9v. 2826 p.

BUENO, Francisco da Silveira. *Minidicionário da língua portuguesa*. São Paulo: FTD, 2007. 864 p.

CARTA CAPITAL. *Livro traz coletânea de cartunista alemã feminista*: Trabalhos de Franziska Becker são publicados pela primeira vez no Brasil. As charges, caricaturas e quadrinhos da autora formam uma crônica da vida cotidiana. 07 ago. 2014. Disponível em: <<http://www.cartacapital.com.br/cultura/cartunista-alema-ironiza-os-absurdos-sociais-e-politicos-pelo-olhar-feminista-5460.html>>. Acesso em: 30 set. 2014.

CARVALHO, Vilobaldo Adelídio de. Política de segurança pública no Brasil: avanços, limites e desafios. *Revista Katálysis*, Florianópolis, v. 14, n. 1, p. 59-67, jan./jun. 2011.

CHARLOT, Bernard. *Da relação com o saber: elementos para uma teoria*. Tradução de Bruno Magne. Porto Alegre: Artmed, 2000. 93 p.

COSTA, Patrícia Luíza (Org.). A Pesquisa na Academia de Polícia Civil de Minas Gerais. *Minas na trilha por um ensino policial de qualidade*. Belo Horizonte: ACADEPOL, 2008. 208 p.

COSTA PEREIRA, Malila Natascha da; COSTA PEREIRA, Maria Zuleide da. A violência doméstica contra a mulher. *Revista Espaço do Currículo*, João Pessoa, v. 4, n. 1, p. 22-34, mar./set. 2011.

CORREIO DE UBERLÂNDIA. *IBGE*: Minas Gerais garante o acolhimento da mulher vítima de violência. 2014. Disponível em: <<http://www.correiodeuberlandia.com.br/cidade-e-regiao/ibge-minas-gerais-garante-o-acolhimento-da-mulher-vitima-de-violencia>>. Acesso em: 19 set. 2014.

CUNHA, Antônio Geraldo da. *Dicionário etimológico da língua portuguesa*. 4. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Lexikon, FAPERJ, 2010. 712 p.

CUNHA, Antônio Geraldo da; MELLO SOBRINHO, Claudio. *Dicionário etimológico Nova Fronteira da língua portuguesa*. 2a ed. rev. e acrescida de um suplemento. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986. 123 p.

DALLARI, Carmo Abreu. Contextualização Histórica da Educação em Direitos Humanos. 2007. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/dados/livros/edh/br/fundamentos/04_cap_1_artigo_01.pdf>. Acesso em: 02 mar. 2014.

ELIAS, Norbert. *Os estabelecidos e os outsiders*: sociologia das relações de poder a partir de uma pequena comunidade. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2000.

FIGUEIREDO, Ivanilda; NORONHA, Rodolfo Liberato de. A vulnerabilidade como impeditiva/restritiva do desfrute de direitos. *Revista de Direitos e Garantias Fundamentais*, Vitória, n. 4, p. 129-146, jul./dez. 2008.

FERRARO, Alceu Ravanello. Quantidade e qualidade na pesquisa em educação, na perspectiva da dialética marxista. *Pro-Posições*, Campinas, v. 23, n. 1, p. 129-146, jan./abr. 2012.

FREITAS, Henrique et al. O método de pesquisa survey. *Revista de Administração da Universidade de São Paulo*, São Paulo, v. 35, n. 3, p. 105-112. maio/jun. 2000.

FONSECA, Denire Holanda da; RIBEIRO, Cristiane Galvão; LEAL, Noêmia Soares Barbosa. Violência doméstica contra a mulher: realidades e representações sociais. *Psicologia & Sociologia*, Belo Horizonte, v. 24, n. 2, ago. 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822012000200008&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 15 out. 2014.

FOUCAULT, Michel. *Microfísica do poder*. 25. ed. Rio de Janeiro: Graal, 2008. 295p.

GIFFIN, Karen. Corpo e conhecimento na saúde sexual: uma visão sociológica. In: GIFFIN Karen, COSTA Sara Hawker (Org.). *Questões de saúde reprodutiva*. Rio de Janeiro: Fiocruz; 1999. p. 79-91.

GONZÁLEZ, Maria. Teresa. La micropolítica escolar: algunas acotaciones. *Profesorado*, Madrid, v. 1, n. 2, p. 4-4, 1997.

GROSSI, Patrícia. Krieger; AGUINSKY, Beatriz. Gershenson. Por uma nova ótica e uma nova ética na abordagem da violência contra mulheres nas relações conjugais. In: GROSSI, Patrícia (Org.). *Violências e gênero*. Coisas que a gente não gosta de saber. 2. ed. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2012. Cap. 1, p. 25-51.

HALL, Stuart. Identidade cultura e diáspora. In: INSTITUTO DO PATRIMÔNIO HISTÓRICO E ARTÍSTICO NACIONAL. *Revista do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional*. *Cidadania*. n. 24. Brasília: Ministério da Educação e Cultura, 1996. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/0B4cygHcg5p_RFFsTHJvWmxHajQ/view>. Acesso em: 13 fev. 2012.

IBGE. *Censo 2010: número de católicos cai e aumenta o de evangélicos, espíritas e sem religião*. 2012. Disponível em: <<http://censo2010.ibge.gov.br/noticias-censo?view=noticia&id=1&idnoticia=2170&t=censo-2010-numero-catolicos-cai-aumenta-evangelicos-espíritas-sem-religiao>>. Acesso em: 14 out. 2014.

IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios: Brasil e síntese dos dados. *A Janela para olhar país*. 2014. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/imprensa/ppts/00000018883109232014310419410583.pdf>>. Acesso em: 14 out. 2014.

KANT DE LIMA, Roberto. Direitos civis, estado de direito e “cultura policial”: a formação policial em questão. *Revista Brasileira de Ciências Criminais*, São Paulo, v. 41, p. 73-92, jan./mar. 2003.

LIMA, João Marcelo Maciel de. Apontamentos sobre cultura policial. *Revista do Laboratório de Estudos da Violência e Segurança*, São Paulo, n. 2, p. 2-11, 2008.

LOPES, João et al. Evolução das malhas curriculares na polícia civil de minas gerais – 2003 até 2007. In: COSTA, Patrícia Luíza (Org.). *A Pesquisa na Academia de Polícia Civil de Minas Gerais. Minas na trilha por um ensino policial de qualidade*. Belo Horizonte: ACADEPOL, 2008. p. 83-98.

MARTÍNEZ, Dolores RODRÍGUEZ. Dimensión institucional, cultural y micropolítica: claves para entender las organizaciones educativas. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, La Rioja, v. 9, n. 1, p. 1-14, 2006.

MARTINS Cláudio. Duani. A educação em direitos humanos na perspectiva da formação policial. In: BROCHADO, Mariá; BETSAIDA, Adla Betsaida Martins Teixeira; SALCEDO, Maria. Fernanda (Org.). *Educação para direitos humanos: diálogos possíveis entre a pedagogia e o direito*. Belo Horizonte: UFMG, 2010. 217 p.

MARTINS, Heloisa Helena T. de Souza. Metodologia qualitativa de pesquisa. *Educação e Pesquisa*, São Paulo, v. 30, n. 2, p. 289-300, ago. 2004.

MAUCH, Cláudia. Considerações sobre a história da polícia. *MÉTIS: história & cultura*, Caxias do Sul, v. 6, n. 11, p. 107-119, jan./jun. 2007.

MELLO, Sergio Vieira de. Cinco questões sobre direitos humanos. *SUR: Revista internacional de direitos humanos*, São Paulo, v.1, n. 1, p. 173-180, 2004.

MENDEZ, Emilio Garcia. Origem, sentido e futuro dos direitos humanos: reflexões para uma nova agenda. *SUR: Revista internacional de direitos humanos*, São Paulo, v. 1, n. 1, p. 6-19, 2004.

MENDONÇA, Ricardo Fabrino. Movimentos sociais como acontecimentos: linguagem e espaço público. *Lua Nova: Revista de Cultura e Política*, São Paulo, n. 72, p. 115-142, 2007.

MENEGHEL, Stela Nazareth et al. Repercussões da lei Maria da Penha no enfrentamento da violência de gênero. *Ciência e Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 18, n. 3, p. 691-700, jan./mar. 2013.

MINAS GERAIS. Constituição (1989). *Constituição do Estado de Minas Gerais*. Belo Horizonte: Inédita, 2001. 258 p.

MINAS GERAIS. Lei Complementar n. 84 de 25 de julho de 2005. Modifica a estrutura das carreiras policiais civis, cria a carreira de Agente de Polícia, cria cargos no Quadro de Pessoal da Polícia Civil e dá outras providências. *Minas Gerais Diário do Executivo*, Belo Horizonte, 26 jul. 2005.

MINAS GERAIS. Lei Complementar n. 113 de 29 de junho de 2010. Altera a Lei Complementar n. 84, de 25 de julho de 2005, e a Lei n. 5.406, de 16 de dezembro de 1969, transforma os cargos que menciona e dá outras providências. *Minas Gerais Diário do Executivo*, Belo Horizonte, 30 jun. 2010.

MINAS GERAIS. Lei n. 5.404 de 16 de dezembro de 1969. Contém a Lei Orgânica da Polícia Civil Do Estado de Minas Gerais. *Minas Gerais Diário do Executivo*, Belo Horizonte, 17 dez. 2010.

MINAS GERAIS. Lei Complementar n. 129 de 08 de novembro de 2013. Contém a Lei Orgânica da Polícia Civil do Estado De Minas Gerais - PCMG -, O Regime Jurídico dos Integrantes das carreiras policiais civis e aumenta o quantitativo de cargos nas carreiras da PCMG. *Minas Gerais Diário do Executivo*, Belo Horizonte, 17 dez. 2010.

MINAS GERAIS. Polícia Civil de Minas Gerais. Resolução 7.196 de 29 de dezembro de 2009: Dispõe sobre as unidades policiais civis, de âmbito territorial e atuação especializada, que integram a estrutura orgânica da Polícia Civil do Estado de Minas Gerais, e dá outras providências. *Minas Gerais Diário do Executivo*, Belo Horizonte, 05 de jan. 2010.

MINAYO, Maria Cecília de Souza; DESLANDES, Suely Ferreira; GOMES, Romeu. *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. 25.ed. rev. atual. Petrópolis: Vozes, 2007. 108 p. (Coleção temas sociais).

MINAYO, Maria Cecília de S.; SANCHES, Odécio. Quantitativo-qualitativo: oposição ou complementaridade? *Cadernos de Saúde Pública*, Rio de Janeiro, v. 9, n. 3, p. 237-248. set. 1993.

MONTEIRO, Mário Francisco Giani; ZALUAR, Alba. Violência contra a mulher e a violação dos direitos humanos. *Reprodução & Climatério*, Rio de Janeiro, v. 27, n. 3, p. 91-97, set./dez. 2012.

MORAES, Alana. A vida das estatísticas, a vida das mulheres: sobre as possibilidades de produzir dados afetados e o caso da pesquisa do IPEA. *Revista Ártemis*, v. 17, n. 1, p. 25-40, jan./jul. 2014.

MUNIZ, Jaqueline de O. *Ser policial é, sobretudo, uma razão de ser: Cultura e cotidiano da PMERJ*. 1999. 288f. Tese (Doutorado) – Instituto Universitário de Pesquisa do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro. Disponível em: <<https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWVpbnxlc3Rhb-nRIZGVqYWVWsaW5lbXVuaXp8Z3g6NTg4M2NhOWFiMjM4NzFjOA>>. Acesso em: 02 mar. 2012.

MUNIZ, Jacqueline de Oliveira; PAES-MACHADO, Eduardo. Polícia para quem precisa de polícia: contribuições aos estudos sobre policiamento. *Caderno CRH*, Salvador, v. 23, n. 60, p. 437-447, dez. 2010.

MUSUMECI, Leonardo; SOARES, Bárbara. Polícia e Gênero: participação e perfil das policiais femininas nas PMs brasileiras. *Revista Gênero*, Niterói, v. 5, n. 1, p. 183-207, jul./dez. 2012.

NAÇÕES UNIDAS. *Direitos Humanos e Aplicação da lei: Série de Formação Profissional Nº 5*. Genebra: Alto Comissariado das Nações Unidas para Direitos Humanos, 1997. 297 p. (Série de Formação profissional n.5).

NOBRE, Maria. Teresa. Formação Policial e Violência de Gênero: Relato de experiências nas Delegacias da Mulher de Sergipe. *Revista TOMO*, São Cristóvão, n. 17, p. 79-111, jul./dez. 2010.

OBSERVATÓRIO BRASIL DA IGUALDADE DE GÊNERO. *Balço da Central de Atendimento à Mulher: 2006 a 2009*. 2010. Disponível em: <<http://www.observatoriodegenero.gov.br/eixo/indicadores/indicadores-nacionais/central-de-atendimento-a-mulher-ligue-180/balanco-da-central-de-atendimento-a-mulher-2006-a-2009>>. Acesso em: 15 out. 2014.

OLIVEIRA JUNIOR, Almir de. *Cultura e Polícia: Cultura e atitudes ocupacionais entre policiais militares em Belo Horizonte*. 2007. 212f. Tese (Doutorado). Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.

OLIVEIRA, Cilene Telis de; PAIXÃO, Mary Luísa de Freitas. Violência doméstica: um novo espaço de experiência profissional para o serviço social. In: SIMPÓSIO MINEIRO DE ASSISTENTES SOCIAIS, 3, 2013, Belo Horizonte. *Anais...* Belo Horizonte: CRESS, 2013.

ONU. *Código de Conduta para os Funcionários Responsáveis pela Aplicação da Lei. Resolução 34/169, de 17 de dezembro de 1979*. Disponível em: <<http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tiduniversais/dhaj-pcjp-18.html>>. Acesso em: 10 mar. 2012.

ONU. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Disponível em: <<http://www.dudh.org.br/wp-content/uploads/2014/12/dudh.pdf>>. Acesso em: 02 set. 2014.

PASINATO, Wânia. Lei Maria da Penha: Novas abordagens sobre velhas propostas. Onde avançamos? *Civitas: Revista de Ciências Sociais*, Porto Alegre, v. 10, n. 2, p. 216-232, maio/ago. 2010.

PASINATO, Wânia; SANTOS, Cecília. MacDowell. *Mapeamento das delegacias da mulher no Brasil*. Campinas: Universidade Estadual de Campinas, 2008. 39 p.

PEREIRA, Benôni Cavalcanti; POLICARPO JUNIOR, José. A formação Policial para além da técnica profissional: reflexões sobre uma formação humana. *Revista Brasileira de Segurança Pública*, São Paulo, v. 6, n. 1, p. 74-88. fev./mar. 2012.

PINHEIRO, Paulo Sérgio; MESQUITA NETO, Paulo de. Programa Nacional de Direitos Humanos: avaliação do primeiro ano e perspectivas. *Estudos Avançados*, São Paulo, v. 11, n. 30, p. 117-134, maio/ago. 1997.

PIOVESAN, Flávia. A constituição brasileira de 1988 e os tratados internacionais de proteção aos Direitos Humanos. *EOS: Revista Jurídica da Faculdade de Direito*, Curitiba, v. 2, n. 1, p. 20-33, jan./jun. 2008.

PIOVESAN, Flávia. A Proteção Internacional dos Direitos Humanos das Mulheres. *Revista EMERJ*, Rio de Janeiro, v. 15, n. 57, p. 70-89, jan./mar. 2012.

PIOVESAN, Flávia. et al. Ações afirmativas da perspectiva dos direitos humanos. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, v. 35, n. 124, p. 43-55, jan./abr. 2005.

PIOVESAN, Flávia. Direitos sociais, econômicos e culturais e direitos civis e políticos. *SUR: Revista internacional de direitos humanos*, São Paulo. n. 1, p. 21-47, jan./jul. 2004.

PIRES, Tânia Aparecida Porfírio de Souza. *O ensino Policial Civil: O Caso da Academia de Polícia Civil de Goiás*. 2008. 99f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Católica de Goiás, Goiânia.

PONCIONI, Paula. Governança democrática da segurança pública: o caso da educação policial no Brasil. *Civitas*, Porto Alegre, v. 13, n. 1, p. 48-55, jan./abr. 2013.

PONCIONI, Paula. O Modelo Policial Profissional e a Formação Profissional do Futuro Policial nas Academias de Polícia do Estado do Rio de Janeiro. *Sociedade e Estado*, Brasília, v. 20, n. 3, p.585-610. set./dez. 2005.

PONCIONI, Paula. Tendências e desafios na formação profissional do policial no Brasil. *Revista Brasileira de Segurança Pública*, São Paulo, v. 1, n. 1 p. 22-31. jan./jul. 2007.

PONCIONI, Paula. *Tornar-se policial: a construção da identidade profissional do policial no Estado do Rio de Janeiro*. 2004. 292f. Tese (Doutorado) – Departamento de Sociologia, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo.

POUGY, Lilia Guimarães. Desafios políticos em tempos de Lei Maria da Penha. *Revista Katálisis*, Florianópolis, v. 13, n. 1, p. 76-85, jan./jun. 2010.

PRÁ, Jussara Reis; EPPING, Léa. Cidadania e feminismo no reconhecimento dos direitos humanos das mulheres. *Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 20, n. 1, p. 33-51, jan./abr. 2012.

RAMOS, Silvia; CARRARA, Sérgio. A constituição da problemática da violência contra homossexuais: a articulação entre o ativismo e academia na elaboração de políticas públicas. *PHYSIS: Revista Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 16, n. 2, p.185-205, 2006.

REINER, Robert. *A política da Polícia*. Tradução Jacy Cardia Ghirotti e Maria Cristina Pereira da Cunha Marques. São Paulo: EDUSP, 2004. 376 p. (Série Polícia e Sociedade).

RIFIOTIS, Theophilos. As delegacias especiais de proteção à mulher no Brasil e a «judicialização» dos conflitos conjugais. *Sociedade e Estado*, Brasília, v. 19, n. 1, p. 85-119, jan./jun. 2004. Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69922004000100005&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 15 out. 2014

ROVER, Cees de. *Para Servir e Proteger: Direitos Humanos e Direito Internacional Humanitário para Forças Policiais e de Segurança – Manual para Instrutores*. 4 ed. Genebra: Comitê Internacional da Cruz Vermelha, 2005.

SAFFIOTI, Heleith. I. B. Contribuições feministas para o estudo da violência de gênero. *Cadernos Pagu*, Campinas, n. 16, p. 115-136, 2001.

SAFFIOTI, Heleith. I. B. Já se mete a colher em briga de marido e mulher. *São Paulo em perspectiva*, São Paulo, v. 13, n. 4, p. 82-91, out./dez. 1999.

SAFFIOTI, Heleith. I. B. Primórdios do conceito de gênero. *Cadernos Pagu*, Campinas, n. 12, p. 157-163, 1999.

SAFFIOTI, Heleith. I. B. Violência doméstica: questão de polícia e da sociedade. In: CORRÊA, M. (Org.). *Gênero e Cidadania*. Campinas: Núcleo de Estudos de Gênero–Pagu/Unicamp, 2002. p. 59-69. (Coleção Encontros). Disponível em: <<http://www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?down=50798>>. Acesso em: 06 abr. 2014.

SAFFIOTI, Heleith. I. B. Violência de Gênero: lugar da práxis na construção da subjetividade. *Lutas sociais*, São Paulo, n. 2, p. 59-79, jan./jul. 1997.

SANTOS, Ana Cláudia Wendt dos; MORÉ, Carmen Leontina Ojeda Ocampo. Repercussão da violência na mulher e suas formas de enfrentamento. *Paidéia*, Ribeirão Preto, v. 21, n. 49, p. 227-235, maio/ago. 2011.

SANTOS, Boaventura de Souza. Uma concepção multicultural de direitos humanos. *Lua Nova: Revista de Cultura e Política*, São Paulo, n. 39, 1997. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-64451997000100007&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 15 out. 2014.

SANTOS, Cecília. MacDowell. Da delegacia da mulher à Lei Maria da Penha: Absorção/tradução de demandas feministas pelo Estado. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, Coimbra, n. 89, p. 153-170, jun. 2010.

SANTOS, Cecília. MacDowell. Da Delegacia da Mulher à Lei Maria da Penha: Lutas feministas e políticas públicas sobre violência contra mulheres no Brasil. *Oficina do CES*, Coimbra, n. 301, p. 01-38, mar. 2008.

SANTOS, Cecília MacDowell; IZUMINO, Wânia Pasinato. Violência contra as mulheres e violência de gênero: Notas sobre estudos feministas no Brasil. *EIAL: Estudios Interdisciplinarios de América Latina y El Caribe*, v. 16, n. 1, p. 147-164, 2005.

SANTOS, Magda Guadalupe. Simone De Beauvoir. “Não se nasce mulher, torna-se mulher”. *Sapere Aude - Revista de Filosofia*, Belo Horizonte, v. 1, n. 2, p. 108-122, maio 2011.

SAPORI, Luís Flávio; ANDRADE, Scheilla C. Desafios da governança do sistema policial no Brasil: o caso da política de integração das polícias em Minas Gerais. *Segurança Pública*, São Paulo, v. 7, n. 1, p. 102-130, fev./mar. 2013.

SCHERER-WARREN, Ilse. Das mobilizações às redes de movimentos sociais. *Sociedade e Estado*, Brasília, v. 21, n. 1, p. 109-130, jan./abr. 2006.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. *Educação e Realidade*, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 71-99, jul./dez. 1995.

SILVA, Carlos Afonso Gonçalves da. *O Ensino de Direitos Humanos na Polícia Civil de São Paulo*: Aspectos formacionais da Academia de Polícia, desafios e perspectivas. 2007. 227f. Tese (Doutorado) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.

SILVA, Kelly. As DEAMs As corporações policiais e a violência contra as mulheres: representações dilemas e desafios. *Revista Brasileira de Segurança Pública*, São Paulo, v. 6, n.1, p. 132-154, fev./mar. 2012.

SILVA, Rosimeri Aquino da; TASCETTO, Leônidas Roberto. Direitos Humanos e Polícia. *Civitas: Revista de Ciências Sociais*, Porto Alegre, v. 8, n. 3, p. 454-465, set./dez. 2008.

SOARES, Luiz Eduardo. A Política Nacional de Segurança Pública: histórico, dilemas e perspectivas. *Estudos Avançados*, São Paulo, v. 21, n. 61, p. 77-97, set./dez. 2007.

SOUZA, Janice Aparecida. *Estratégias de escolarização de homossexuais com sucesso acadêmico*. 2013. 113f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.

SOUZA, Lídio de; CORTEZ, Mirian Beccheri. A delegacia da mulher perante as normas e leis para o enfrentamento da violência contra a mulher: um estudo de caso. *Revista de Administração Pública*, Rio de Janeiro, v. 48, n. 3, p. 621-639, maio/jun. 2014.

STREY, Marlene Neves. Violência e gênero: um casamento que tem tudo para dar certo. In: GROSSI, P. (Org.). *Violências e gênero*. Coisas que a gente não gosta de saber. 2. ed. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2012. Cap. 2, p. 51-72.

STREY, Marlene Neves; WERBA, Graziela. C. Longe dos, longe do coração: ainda a invisibilidade da violência contra a mulher. In: GROSSI, P. (Org.). *Violências e gênero*. Coisas que a gente não gosta de saber. 2. ed. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2012. p. 73-82.

TARDIF, Maurice. *Saberes docentes e formação profissional*. Rio de Janeiro: Vozes, 2007. 325 p.

TARDIF Maurice; RAYMOND, Danielle. Saberes, tempo e aprendizagem do trabalho no magistério. *Educação & Sociedade*, Campinas, n. 73, p. 209-244. dez. 2000.

TASCETTO, Leônidas. Roberto. *Profissão Policial: efeitos de sentidos de ambivalência nos dizeres dos alunos-policiais: o que dizem, como dizem e por que dizem?* 2002. 107 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

TASCETTO, Leônidas. Roberto. Efeitos de sentidos de ambivalência no discurso de alunos-policiais. In: SEMINÁRIO DE PESQUISA EM EDUCAÇÃO: REGIÃO SUL, 5, 2004. *Pesquisa em Educação e Compromisso Social*. Paraná. Curitiba: ANPED SUL, 2004. Disponível em: <http://www.portalanpedsul.com.br/admin/uploads/2004/Painel/Painel/08_10_44_EFEITOS_DE_SENTIDOS_DE_AMBIVALENCIA_NO_DISCURSO_DE_ALUNOS-PO.pdf>. Acesso em: 13 mar. 2014.

TAVARES DOS SANTOS, José Vicente. A violência na escola: conflitualidade social e ações civilizatórias. *Educação e Pesquisa*, São Paulo, v. 27, n. 1, p. 105-122, jan./jun. 2001.

TAVARES DOS SANTOS, José Vicente. Microfísica da violência, uma questão social mundial. *Ciência e cultura*, São Paulo, v. 54, n. 1, p. 22-24, jun./set. 2002a.

TAVARES DOS SANTOS, José Vicente. Violências, América Latina: a disseminação de formas de violência e os estudos sobre conflitualidades. *Sociologias*, Porto Alegre, n. 8, p. 16-32, jul./dez. 2002b.

TAVARES DOS SANTOS, José Vicente; MACHADO, Elisabeth Mazon. Violência, juventude e reconstrução dos laços sociais. *Revista brasileira de psicoterapia*, Porto Alegre, v. 12, n. 2/3, p. 238-251, 2010.

TAVARES DOS SANTOS, José Vicente; TEIXEIRA, Alex Niche. Figurações da Violência: uma apresentação enigmática. *Sociologias*, Porto Alegre, v. 15, n. 34, p. 14-25, set./dez. 2013.

TAVARES, Márcia; SARDENBERG, Cecília; GOMES, Márcia Queiroz de C. Feminismo, Estado e Políticas de Enfrentamento à Violência Contra Mulheres: Monitorando a Lei Maria da Penha. *Labrys*, [S.l.], n.20-21, jul. /dez. 2011; jan./jun. de 2012. Disponível em: <<http://www.labrys.net.br/labrys20/brasil/lei%20MP.htm>>. Acesso em: 13 abr. 2014.

TEIXEIRA, Adla. Betsaida. Martins. (Org.). Distinção de gênero e seus reflexos na rotina escolar de docentes e discentes. In: TEIXEIRA, Adla. Betsaida. Martins. *Temas atuais em didática*. Belo Horizonte: UFMG, 2010. 217 p.

TEIXEIRA, Adla. Betsaida. Martins. *The domestication of the primary school teaching: A Brazilian case study*. 1998. Thesis (PhD) – University of London, Institute of Education, London.

TOSI, Giuseppe. *História e atualidade dos direitos humanos*. 2011. Disponível em <http://www.dhnet.org.br/direitos/militantes/tosi/tosi_hist_atualidade_dh.pd>. Acesso em: 10 out 2014.

ULGUIM, Daltro Lucena. *Filosofia Educacional Contemporânea do Policial Civil do Estado do Rio Grande do Sul: Crítica da disciplina e dos aspectos ideológicos*. 2007. 210f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Federal de Pelotas, Rio Grande do Sul.

UNISINOS. *Memorial massacre de Eldorado do Carajás - 17 de abril*. 14 abr. 2014. Disponível em: <<http://www.ihu.unisinos.br/martires-latino-americanos/508570-memorial-massacre-de-eldorado-do-carajas-17-de-abril>>. Acesso em: 29/09/2014.

VIEIRA, Miriam Steffen. Homologias entre a organização do espaço, relação entre colegas, com a clientela e com a lei em uma Delegacia de Mulheres. *Civitas: Revista de Ciências Sociais*, v. 8, n. 3, p. 482-497, set./dez. 2008.

VIEIRA, Oscar Vilhena; DUPREE, A. Scott. Reflexões acerca da sociedade civil e dos direitos humanos. *SUR: Revista internacional de direitos humanos*, São Paulo, v.1, n. 1, p. 07-19, 2004.

VINCENSI, Jaqueline Goulart; GROSSI, Patrícia Krieger. Rompendo o silêncio: estratégias de enfrentamento das mulheres frente à violência familiar. In: GROSSI, P. (Org.). *Violências e gênero*. Coisas que a gente não gosta de saber. 2. ed. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2012. Cap. 8, p. 135-158.

WASELFISZ, Julio Jacobo J. *Mapa da violência 2012: Atualização Homicídio de Mulheres no Brasil*. 2014. Disponível em: <http://mapadaviolencia.org.br/pdf2012/MapaViolencia2012_atual_mulheres.pdf>. Acesso em: 15 out. 2014.

XIMENES, Daniel de. Aquino. Vulnerabilidade social. In: OLIVEIRA, D. A.; DUARTE, A. M. C.; VIEIRA, L. M. F. *Dicionário: trabalho, profissão e condição docente*. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. CD-ROM.

ZALUAR, Alba. Democratização inacabada: fracasso da segurança pública. *Estudos Avançados. Dossiê: Crime Organizado*. São Paulo: USP, 2007. p. 33-49.

ZALUAR, Alba. Oito temas para debate: violência e segurança pública. *Sociologia*, São Paulo, n. 38, p. 19-24, Maio 2002.

ZALUAR, Alba; LEAL, Maria Cristina. Violência extra e intramuros. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, São Paulo, v. 16, n. 45, p. 145-164, fev. 2001.

ZÜWICK, Ana Maria. O Corpo Violado. In: GROSSI, P. (Org.). *Violências e gênero. Coisas que a gente não gosta de saber*. 2. ed. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2012. Cap. 4, p. 83-92.

ANEXO A – Rede de atendimento à mulher vítima de violência

Rede de atendimento à mulher vítima de violência. MINAS GERAIS, 2010.⁶⁵		
Especificação	Nº Equipamentos	Municípios-sede
Centros de referência da mulher	18	Belo Horizonte (5), Betim, Buritis, Congonhas, Conselheiro Lafaiete, Contagem, Divinópolis, Governador Valadares, Pirapora, Poços de Caldas, Pouso Alegre, Sabará, Uberaba e Uberlândia.
Delegacias especializadas	53	Alfenas, Araguari, Araxá, Barbacena, Belo Horizonte, Betim, Bom Despacho, Cataguases, Conselheiro Lafaiete, Contagem, Coronel Fabriciano, Curvelo, Diamantina, Divinópolis, Formiga, Governador Valadares, Guanhães, Guaxupé, Ibitiré, Ipatinga, Itajubá, Itaúna, Ituiutaba, Janaúba, João Monlevade, Juiz de Fora, Lavras, Leopoldina, Manhuaçu, Montes Claros, Muriaé, Nova Lima, Pará de Minas, Passos, Patos de Minas, Patrocínio, Pedra Azul, Pedro Leopoldo, Pirapora, Poços de Caldas, Ponte Nova, Pouso Alegre, Ribeirão das Neves, Santa Luzia, Santos Dumont, São João Del Rey, Sete Lagoas, Teófilo Otoni, Uberaba, Uberlândia, Unaí, Varginha, Venda Nova.
Postos/Núcleos/Seções de Atendimento à Mulher nas Delegacias Comuns	18	Guanhães, Frutal, Belo Horizonte, Paracatu, Januária, Guaxupé, Pouso Alegre, Itabira, Ribeirão das Neves, Ituiutaba, Alfenas, Pedra Azul, Nova Lima, Curvelo, Patos de Minas, Unaí, Divinópolis, Itaúna.
Defensorias especializadas	12	Almenara, Araguari, Belo Horizonte, Betim, Contagem, Itajubá, Itambacuri, João Monlevade, Juiz de Fora, Montes Claros, Teófilo Otoni e Varginha.
Casa Abrigo	5	Uberlândia, Governador Valadares, Belo Horizonte, Juiz de Fora, Uberaba.
Hospitais de referência	19	Belo Horizonte (13), Betim (2), Montes Claros, Uberaba, Uberlândia e Contagem.
Conselhos municipais dos direitos da mulher	54	Alterosa, Araguari, Araxá, Belo Horizonte, Betim, Barbacena, Brasília de Minas, Brumadinho, Buritis, Cataguases, Congonhas, Conselheiro Lafaiete, Contagem, Divinópolis, Divisópolis, Dom Joaquim, Felisburgo,

⁶⁵ Disponível em: <http://politicaspUBLICAS.almg.gov.br/temas/enfrentamento_violencia_contra_mulher/entenda/informacoes_gerais.html?tagNivel1=18907&tagAtual=11449>. Acesso em: 02/10/2014.

		Formiga, Governador Valadares, Guanhães, Ipatinga, Itajubá, Ituiutaba, Jacinto, Jequitaí, Jequitinhonha, Juiz de Fora, Lavras, Ladainha, Montes Claros, Morada Nova de Minas, Muriaé, Ouro Branco, Paracatu, Patrocínio, Perdões, Pirapora, Poços de Caldas, Ponto dos Volantes, Pouso Alegre, Ribeirão das Neves, Sabará, Santa Luzia, Santo Antônio do Jacinto, São Gotardo, São Lourenço, Sarzedo, Taiobeiras, Três Marias, Uberaba, Uberlândia, Unaí, Varginha e Várzea da Palma.
Coordenadorias municipais dos direitos da mulher	7	Belo Horizonte, Contagem, Juiz de Fora, Montes Claros, Pouso Alegre, Sabará.
Coordenadoria Estadual	1	Belo Horizonte.
Vara Criminal Especializada nos Crimes de Violência Doméstica e Familiar Contra a Mulher	3	Belo Horizonte.

Fontes: MINAS GERAIS. Secretaria de Estado de Trabalho e Desenvolvimento Social (SEDESE). Coordenadoria Especial de Políticas Públicas para Mulheres (CEPAM). *Banco de dados*. Disponível em: <<http://www.social.mg.gov.br/>>. Acesso em: 27 mar. 2014.

BRASIL. Presidência da República. Secretaria de Políticas para as Mulheres. *Banco de dados*. Disponível em: <<http://www.spm.gov.br/>>. Acesso em: 27 mar. 2014.

ANEXO B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS



PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO:
Conhecimento e Inclusão Social
Faculdade de Educação

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

DESTINADO AO/A POLICIAL CIVIL LOTADO NA DELEGACIA ESPECIALIZADA DE ATENDIMENTO À MULHER – DEAM/DEMID/DIOPF - PCMG

Título do Projeto: Formação continuada na *lida* do policial civil: Estudo sobre as estratégias de formação continuada de policiais civis para o atendimento aos grupos vulneráveis

Pesquisadora responsável: Profa. Dra. Adla Betsaida Martins Teixeira
 E-mail: adlaufmg@gmail.com / Tel.: (31)34096192 – (31)99709156

Pesquisadora Corresponsável: Bárbara Aragão Teodoro Silva
 E-mail: barbara.ats@hotmail.com / Tel.: (31)9805-6997 – (31)3421-6642

1. Esta seção fornece informações sobre o estudo em que você estará participando.

- A. Você está sendo convidado a participar de uma pesquisa que visa investigar *as estratégias de formação continuada mobilizadas pelos policiais civis lotados na Delegacia Especializada de Atendimento à Mulher (DEAM) de Belo Horizontes*. Este estudo poderá contribuir para a melhoria dos cursos de formação continuada e aperfeiçoamento policial.
- B. Quaisquer dúvidas poderão ser esclarecidas juntamente com as pesquisadoras nos telefones e endereços eletrônicos fornecidos nesse termo. Informações adicionais podem ser adquiridas no Comitê de Ética em Pesquisa (COEP) da Universidade Federal de Minas Gerais pelo telefone (31) 3409-4592 ou pelo endereço: Avenida Antônio Carlos, 6627 – Unidade Administrativa II – 2º ANDAR, SALA 2005 – Campus Pampulha, Belo Horizonte, MG – CEP: 31270-901.
- C. Uma vez acordada sua participação nas entrevistas e questionários, todo este material será analisado, mantendo total sigilo quanto às identidades dos sujeitos participantes no estudo.
- D. Serão realizados questionários e entrevistas para a coleta dos dados. Poderão ser solicitados alguns dados sobre a estrutura e condição funcional da unidade policial.
- E. Os questionários e as entrevistas serão realizados pela pesquisadora Bárbara Aragão Teodoro Silva e serão agendadas de acordo com sua conveniência.
- F. Caso você participe desse estudo, não será necessário realizar nenhuma atividade além daquelas que já fazem parte de sua rotina habitual de trabalho.

2. Esta seção descreve os seus direitos como participante desta pesquisa.

- A. Você pode fazer perguntas sobre a pesquisa a qualquer momento e tais questões serão esclarecidas pela pesquisadora.

- B. A sua participação é confidencial. Apenas as pesquisadoras responsáveis terão acesso a sua identidade. No caso de haver publicações ou apresentações relacionadas à pesquisa, haverá total sigilo e proteção quanto à identidade do participante.
- C. Sua participação é voluntária, portanto, você poderá deixar de participar da pesquisa a qualquer momento, bem como para se recusar a responder qualquer questão sem qualquer tipo de sanção.
- D. A coleta de dados será realizada através de recurso de audiovisual (gravador e filmadora), desde que haja o consentimento dos entrevistados/as. Apenas as pesquisadoras terão acesso a esses registros e serão destruídos após a pesquisa.
- E. Este estudo não envolve quaisquer riscos para a sua saúde mental ou física dos participantes.

3. Esta seção indica que você está dando seu consentimento para participar da pesquisa.

A pesquisadora Bárbara Aragão Teodoro Silva, aluna do curso de Mestrado da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), e sua orientadora, Professora Dra. Adla Betsaida Martins Teixeira (FaE-UFMG) solicitaram minha participação nesse estudo intitulado: *Formação continuada na lida do policial civil: Estudo sobre as estratégias de formação continuada de policiais civis para o atendimento aos grupos vulneráveis*. Diante do exposto, confirmo que compreendi os objetivos e condições explicitadas neste documento e, portanto, concordo em participar do estudo.

Belo Horizonte, _____ de _____ de _____.

Nome legível: _____

Carreira: _____

Assinatura: _____

Pesquisadoras:

Diante do exposto, nós, pesquisadoras garantimos total responsabilidade sobre o prometido no termo de consentimento apresentado acima, estando disponíveis para quaisquer dúvidas ou esclarecimentos durante todo o processo da pesquisa.

Belo Horizonte, _____ de _____ de _____.

Assinatura da Orientadora da pesquisa

Assinatura da Pesquisadora Corresponsável

ANEXO C – Carta de apresentação



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO



Belo Horizonte, 29 de maio de 2014.

Caro/a policial civil,

Sou Bárbara Aragão Teodoro Silva, Investigadora de Polícia e aluna de Mestrado na Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais (FAE/UFMG). Desenvolvo a pesquisa intitulada: **Formação continuada na lida do policial civil: Estudo sobre as estratégias de formação continuada de policiais civis para o atendimento aos grupos vulneráveis.**

Este estudo visa contribuir com o aprimoramento da instituição Polícia Civil, sobretudo através da identificação e compreensão de aspectos pertinentes a melhoria dos cursos de formação e aperfeiçoamento ofertados aos policiais.

Diante do exposto, solicitamos a sua valorosa contribuição através do preenchimento do questionário que se segue.

Ressaltamos que sua adesão é totalmente voluntária e anônima. Todas as informações serão utilizadas somente para fins de estudo. Caso seja de seu interesse, os resultados obtidos estarão à sua disposição após a conclusão do trabalho.

Desde já, agradecemos sua colaboração e nos colocamos à disposição para sanar qualquer dúvida com relação ao estudo.

Cordialmente,

Bárbara Aragão Teodoro Silva
Mestranda
Faculdade de Educação
Universidade Federal de Minas Gerais – Brasil
barbara.ats@hotmail.com
(31) 9805-6997

Dra. Adla Betsaida Martins Teixeira
Professora Associada III
Setor de Didática
Departamento de Métodos e Técnicas de Ensino
Faculdade de Educação
Universidade Federal de Minas Gerais – Brasil
(31)3409-6192

ANEXO D – Questionário**QUESTIONÁRIO SOCIAL, PROFISSIONAL E INSTRUCIONAL DOS POLICIAIS CIVIS****Identificação do/da entrevistado/a**

1. Sexo: [1] Masculino [2] Feminino
2. Idade: _____
3. Local de nascimento: _____
4. Estado civil:
[1] Solteiro [4] Divorciado/Separado
[2] Casado [5] Outros
[3] União estável
5. Número de filhos: _____
6. Como declara sua cor ou condição racial?
[1] Branca [4] Parda
[2] Preta [5] Indígena
[3] Amarela [6] Outros. Qual? _____
7. Possui religião?
[1] Evangélica [4] Não tenho religião
[2] Católica [5] Outra. Qual? _____
[3] Espírita
8. Em qual cidade você reside? _____
9. E qual tipo de imóvel reside?
[1] Próprio
[2] Alugado
[3] Emprestado
[4] Outros. Qual? _____
10. Quantas pessoas residem com você? _____
11. Qual meio de locomoção você utiliza para ir ao trabalho?
[1] Veículo próprio
[2] Carona
[3] Ônibus
[4] Outros. Qual? _____
12. Qual é sua média salarial bruta? Obs.: Considerando o valor do salário mínimo atual R\$ 678,00
[1] Até 2 salários mínimos
[2] De 2 a 4 salários mínimos
[3] De 4 a 10 salários mínimos
[4] De 10 a 20 salários mínimos
[5] 20 ou mais salários mínimos
13. Qual é sua renda familiar (somando os rendimentos de todos que moram com você)?
[1] Até 2 salários mínimos
[2] De 2 a 4 salários mínimos
[3] De 4 a 10 salários mínimos
[4] De 10 a 20 salários mínimos
[5] 20 ou mais salários mínimos

14. Você é o principal responsável pela manutenção/sustento de sua família?

- [1] Sim
- [2] Não

15. Qual o seu grau de satisfação com relação ao seu salário?

- [1] Ótima
- [2] Boa
- [3] Ruim
- [4] Péssima

Informações sobre a carreira

16. Qual sua carreira atual?

- [1] Delegado de Polícia
- [2] Escrivão de Polícia
- [3] Investigador de Polícia
- [4] Investigador de Polícia
- [5] Médico Legista

17. Em qual nível da carreira se encontra? _____

18. Há quanto tempo atua na policial civil? _____ (anos)

19. Há quanto tempo trabalha nesta delegacia? _____ (anos)

20. Em qual setor da delegacia trabalha? _____

21. Qual seu horário de trabalho?

- [1] Manhã e tarde (horário administrativo, 8 horas diárias)
- [2] Regime de plantão.
- [3] Outro. Qual? _____

22. A escolha por estar lotado nesta unidade foi sua?

- [1] Sim
- [2] Não

22.1. Se afirmativo, indique os motivos.

- [1] Proximidade do local de residência
- [2] Proximidade do local de estudo
- [3] Afinidade com o tipo de serviço prestado
- [4] Indicação de colegas
- [5] Outros. _____

23. Como você classifica seu relacionamento com os colegas de trabalho?

- [1] Ótimo
- [2] Bom
- [3] Ruim
- [4] Péssimo

24. Como você classifica seu relacionamento com os superiores hierárquicos em geral?

- [1] Ótimo
- [2] Bom
- [3] Ruim
- [4] Péssimo

25. Como você avalia as condições materiais de trabalho (infraestrutura) de sua unidade?

- [1] Ótimas
- [2] Boas
- [4] Ruins
- [5] Péssimas

26. Você pretende seguir a carreira policial?

- [1] Sim
- [2] Não

Informações sobre a formação escolar

27. Qual seu maior grau de escolaridade?

- [1] Ensino fundamental (antigo 1º grau)
- [2] Ensino médio (antigo 2º grau)
- [3] Ensino superior/Graduação. Qual curso? _____
- [4] Especialização. Qual curso? _____
- [5] Mestrado ou Doutorado. Qual curso? _____

28. No momento, você realiza algum curso de graduação/superior?

- [1] Sim. Qual? _____
- [2] Não

28.1. Se afirmativo, sobre o curso superior mais recente:

- a) Qual tipo de instituição? [1] pública [2] privada
- b) Possui algum tipo de bolsa de estudos? [1] Sim [2] Não
- c) Qual turno? [1] manhã [2] tarde [3] noite

29. Você já realizando algum curso de pós-graduação?

- [1] Sim. Qual? _____
- [2] Não

29.1. Se afirmativo, sobre a pós-graduação mais recente:

- a) Qual tipo de instituição? [1] pública [2] privada
- b) Possui algum tipo de bolsa de estudos? [1] Sim [2] Não
- c) Qual turno? [1] manhã [2] tarde [3] noite

30. Você tem permissão para se ausentar ou sair mais cedo do seu trabalho para dar continuidade aos seus estudos?

- [1] Sempre
- [2] Frequentemente
- [3] Raramente
- [4] Nunca

31. Se afirmativo, você precisa repor as horas de estudo em outros horários ou dias semana?

- [1] Sim
- [2] Não

32. Você utiliza algum tempo durante seu horário de trabalho para estudar?

- [1] Sempre
- [2] Frequentemente
- [3] Raramente
- [4] Nunca

33. Você participou de algum curso de aperfeiçoamento e/ou chefia nos últimos cinco anos?
 [1] Sim. Qual? _____
 [2] Não
34. Além dos cursos de formação, chefia ou aperfeiçoamento, você já fez outro curso ofertado pela ACADEPOL?
 [1] Sim. Quais? _____
 [2] Não
35. Além dos cursos de formação, chefia ou aperfeiçoamento, você gostaria de fazer algum outro curso ofertado pela ACADEPOL?
 [1] Sim. Qual? _____
 [2] Não
36. Como você classifica os cursos ofertados pela ACADEPOL?
 [1] Ótimos
 [2] Bons
 [3] Ruins
 [4] Péssimos
37. Você já fez algum curso oferecido pela SENASP na modalidade de educação à distância?
 [1] Sim. Quantos? _____
 [2] Não
- 37.1. Se afirmativo, como você classifica os cursos ofertados pela SENASP?
 [1] Ótimos
 [2] Bons
 [3] Ruins
 [4] Péssimos
38. Na sua opinião, os cursos ofertados pela ACADEPOL ou SENASP possuem conteúdos aplicáveis à realidade do trabalho policial?
 [1] Sim
 [2] Não
39. Você se sente motivado a participar dos cursos ofertados pela ACADEPOL ou SENASP?
 [1] Sempre
 [2] Frequentemente
 [3] Raramente
 [4] Nunca
40. Em geral, você procura os cursos da ACADEPOL ou SENASP por interesse próprio?
 [1] Sim
 [2] Não
41. Dentre as temáticas gerais tratadas nos cursos de formação e/ou aperfeiçoamento, quais são os de seu maior interesse?
- | | |
|---|--|
| [1] Sistema, instituições e gestão integrada em segurança pública | [5] Valorização profissional e saúde do trabalhador |
| [2] Violência, crimes e controle social | [6] Comunicação, informação e tecnologias em segurança pública |
| [3] Cultura e conhecimento jurídico | [7] Cotidiano e prática reflexiva |
| [4] Modalidades de gestão de conflitos e eventos críticos | [8] Funções, técnicas e procedimentos em segurança pública |

42. Você participou de algum curso sobre a temática Direitos Humanos?
[1] Sim. Qual? _____
[2] Não
43. Você participou de algum curso direcionado ao atendimento às mulheres vítimas de violência?
[1] Sim. Qual? _____
[2] Não
44. Você percebeu alguma contribuição destes cursos para o aprimoramento de sua prática profissional?
[1] Sim
[2] Não
45. Você já fez algum curso por determinação superior?
[1] Sim
[2] Não
46. Você já custeou algum curso relacionado à sua profissão?
[1] Sim. Qual/is? _____
[2] Não
47. Você se sente motivado a continuar estudando e/ou se aperfeiçoando profissionalmente?
[1] Sim
[2] Não
48. Você gostaria de sugerir alguma questão, ou fazer algum comentário, sobre aspectos não abordados neste questionário e que você considera importantes para o desenvolvimento da pesquisa?

Novamente, agradecemos por sua valorosa contribuição.

Em breve, faremos contato para a realização de entrevista com alguns dos profissionais da delegacia.

Caso você se interesse, confira nossos contatos no início do questionário.

Obrigada,

Bárbara Aragão Teodoro Silva
Mestranda
Faculdade de Educação
Universidade Federal de Minas Gerais – Brasil

Dra. Adla Betsaida Martins Teixeira
Professora Associada III
Setor de Didática
Departamento de Métodos e Técnicas de Ensino
Faculdade de Educação
Universidade Federal de Minas Gerais – Brasil

ANEXO E – Roteiro de entrevistas

Nome:

Nível formação/curso:

Idade:

Função:

Aspectos Pessoais - Motivação

1. Há quanto tempo você trabalha na Polícia Civil?
2. Com que idade ingressou na polícia?
3. Quais os motivos para o seu ingresso na Polícia Civil?
4. Você pretende continuar na Polícia Civil? (Concurso dentro da carreira?).
5. Como sua família viu/recebeu sua decisão de entrar para a polícia?
6. Você possui algum parente policial? (Grau de parentesco/tipo de influência?).
7. Como você se sentiu ao ingressar na PCMG?

Satisfação no trabalho – Institucional geral

8. Como você foi recebido pelos colegas em sua primeira designação? (Diferença entre o comportamento dos antigos e novatos?).
9. Você nota alguma mudança na polícia desde que ingressou? Quais?
10. Como você define a atividade policial? (O que é ser policial? Qual o papel da polícia?).
11. Quais os aspectos relevantes da sua profissão? (Pontos positivos, negativos)
12. Enquanto policial você se sente valorizado/a? (Institucional, sociedade, outros profissionais da área?).

Módulo DEAM – Institucional específico

13. Há quanto tempo trabalha na DEAM?
14. Como ocorreu a sua designação para esta delegacia? (Opção?)
15. Você já trabalhou em outra unidade da Polícia Civil?
16. Há diferença entre as unidades em que você trabalhou e a DEAM?
17. Quais são os aspectos relevantes de se trabalhar na DEAM? E negativos?
(Funcionamento da delegacia, relação entre os profissionais da DEAM? Hierarquia?).
18. Como você avalia as relações estabelecidas entre os profissionais desta unidade?
(Clima da delegacia)

Módulo Formação Inicial e Continuada

19. Como você avalia o seu curso de formação da ACADEPOL? (Preparo para o trabalho, discentes, disciplinas etc.?)
20. Qual o seu interesse em realizar cursos de atualização? Justifique. (Cursos compulsórios/EAD)
21. Como você avalia as oportunidades para a realização de cursos pela Polícia Civil? E na sua unidade? (Apoio, disponibilidade, divulgação, dinâmica da unidade)
22. Muitos policiais da DEAM afirmam não se interessar por cursos sobre Direitos Humanos ou Atendimento a Mulheres Vítimas de Violência. O que você pensa sobre isto?
23. Como você justifica a avaliação negativa que os policiais fazem de alguns dos cursos ofertados pela ACADEPOL? Qual a sua opinião sobre estes cursos?
24. Você já fez cursos em outra instituição? Qual a sua avaliação sobre eles?
25. Como você concilia/ou estudos e trabalho? (Graduação? Outro curso/formação continuada?)
26. Há algum tema ou aspecto que você gostaria de acrescentar sobre a formação dos policiais? Alguma sugestão?