

Columbia Global Center Rio de Janeiro
Columbia Women's Leadership Network

Amanda Cirillo Brollo

O Feminino na Renovação da Segurança Pública

Rio de Janeiro

Outubro 2024

OBJETIVO

Aumentar a representatividade de mulheres nos quadros de servidores policiais da Polícia Rodoviária Federal. Diversas pesquisas e estudos acadêmicos apontam que o aumento de mulheres nas forças policiais, especialmente as ostensivas como a PRF, resulta:

1. Alinhamento do anseio da sociedade com o trabalho realizado pelas instituições policiais.
2. Inserção da ética do cuidado no ambiente policial e promoção de segurança pública voltada a polícia de proximidade.
3. Melhoria na visão da sociedade em relação à instituição policial e ao sistema de justiça como um todo.
4. Agrega legitimidade à instituição policial e ao sistema de justiça criminal.

CONTEXTO

A história da polícia no Brasil revela um desenvolvimento marcado pelo militarismo e masculinização, através da função de controle social por repressão, especialmente das classes mais pobres. Desde o período colonial a instituição policial mantém a ordem e faz cumprir a lei através da força, sempre em um contexto de desigualdade social.

A segurança pública brasileira sempre foi pautada em combater ilícitos praticados majoritariamente pelas camadas mais pobres da sociedade e polícia atuou como uma ferramenta de controle social, exacerbando a desigualdade racial e socioeconômica ao focar na repressão e não no auxílio ao cidadão. Esse histórico trouxe como herança uma deslegitimação crescente da instituição polícia e do sistema de justiça criminal no Brasil contemporâneo.

A polícia tem o mandato estatal legal de "fazer cumprir a lei", o que frequentemente leva a restrições de direitos constitucionais, como busca e apreensão em residências e empresas, buscas pessoais, buscas veiculares, restrição de ir e vir e prisões. Essas medidas restritivas são normalmente utilizadas como principais indicadores de desempenho das instituições policiais.

Não há problemas em usar esses indicadores como medida de desempenho, entretanto, quando essas restrições são imputadas de forma agressiva a apenas uma parcela da

população, fica evidenciado um sistema de justiça criminal que não é cego e que possui uma balança que pende para um lado.

É urgente a evolução para uma polícia comunitária e de proximidade alinhando o policiamento às demandas modernas da sociedade e dos direitos humanos, com menor uso da força e maior capacidade de resolver problemas de forma dialogada e empática.

Pesquisas realizadas nos EUA destacam a importância da legitimidade e da satisfação pública com as instituições policiais para que estas sejam eficazes. O Relatório de força-tarefa sobre o policiamento no século 21 realizado pela Casa Branca, órgão do executivo federal estadunidense, enfatiza que a reforma policial e da segurança pública passa obrigatoriamente pela construção de confiança e legitimidade policial.

A ideia é reforçada por Tom Tyler, estudioso em segurança pública nos Estados Unidos, que define legitimidade como a crença na obrigatoriedade de obedecer à lei. Ele explica que é fundamental que a polícia trate as pessoas com dignidade e respeito, se mantendo neutra, e explicando claramente suas ações. Só assim a polícia poderá colher o atributo da legitimidade. Essas práticas são cruciais para aumentar a obediência à lei e melhorar a relação entre a polícia e a comunidade, destacando a importância de uma abordagem ética e cuidadosa.

Outras pesquisas sobre a reformulação da segurança pública destacam a aplicação da "Ética do Cuidado". Este princípio moral afirma que aqueles no poder têm a responsabilidade de proteger e atender às necessidades das pessoas sob seus cuidados. A ética do cuidado parte do reconhecimento das complexidades e necessidades humanas para determinar como melhor satisfazê-las.

Esse conceito já tem sido aplicado com sucesso em campos como a medicina e negócios, e começa a ser explorado sua possível aplicação ao policiamento. A esperança é que essa abordagem reduza o uso da força policial e mude a forma das interações de coercitivas para ações nas quais se mantenham a paz e a harmonia social.

A diversidade de gênero na polícia é apontada como um fator importante para essa reforma e para a apropriação da "Ética do Cuidado". Pesquisas da escola de segurança pública de Chicago mostram que mulheres policiais são vistas como potenciais catalisadoras de mudança na cultura policial. Historicamente a sociedade enxerga o homem como feito para a vida pública e a mulher para a privada, o que associa

mulheres aos cuidados (com filhos, idosos, lar etc). A ligação entre mulher e cuidado e afeto é transferida para a instituição policial quando esta é representada por uma mulher.

Essa visão da sociedade é ratificada por pesquisas que encontraram resultados afirmativos para a relação entre maior número de mulheres na polícia e alteração da dinâmica de poder e de promoção de práticas mais empáticas e menos coercitivas.

Outros estudos também evidenciaram que o uso reduzido de força por mulheres não resulta em consequências negativas e pode criar abordagens mais seguras. A presença de mulheres nas forças policiais está associada a um policiamento menos agressivo, maior inteligência emocional, menor corrupção, maior reporte ao superior acerca de abusos cometidos por colegas e menor número de queixas por parte dos cidadãos. Policiais mulheres também demonstram menor variabilidade em seus comportamentos, mantendo profissionalismo e calma mesmo em situações desafiadoras. Essas abordagens mais cuidadosas estão fortemente associadas a uma maior satisfação e percepção de legitimidade policial.

Aumentar a representatividade feminina nas forças policiais é uma estratégia eficaz para melhorar as relações entre a polícia e a comunidade, promovendo uma reforma que alinha práticas policiais às expectativas modernas de cuidado, respeito, transparência e eficácia

ATIVIDADES

O projeto visa atuar em duas frentes: aumento no ingresso de mulheres policiais através de concurso público e retenção das mulheres que já se encontram nos quadros de servidores policiais. Para atingir o primeiro objetivo o projeto propõe uma análise profunda na forma de comunicação da profissão policial e os requisitos necessários a serem testados para avaliar se o candidato se enquadra na profissão policial.

Para o segundo objetivo, o projeto propõe atuação através de políticas internas de promoção de equidade de gênero nas lideranças em todos os níveis, apoio institucional às necessidades das mulheres na vida laboral e implementação de políticas contra discriminação por gênero e assédio moral e sexual. Abaixo estão listas as atividades iniciais do projeto:

- Verificar se as atividades que devem ser desempenhadas pelos policiais são os reais balizadores das provas e testes exigidos no concurso público.

- Revisar os processos de avaliação de caráter subjetivo, como psicotécnico.
- Revisar se o percentual de mulheres inscritas para concorrer a um cargo policial corresponde a 10% (atual percentil de policiais mulheres na PRF) e, se afirmativo, implementar estratégias para aumentar esse percentil.
- Revisar os percentis de gênero dos candidatos em cada etapa do processo do concurso público e verificar se há perda desproporcional de candidatas em alguma etapa, analisando se a exigência é condizente com a atividade policial atual.
- Realizar pesquisa com público-interno e externo para identificar razões na escolha da carreira, suas aspirações e benefícios pessoais e profissionais motivadores. Incluir esses dados nas publicidades institucionais e estipular políticas internas para promoção dos benefícios identificados que ainda não estejam implementados.
- Revisar os dados de exoneração voluntária e verificar se o número de mulheres é proporcionalmente maior do que os homens.
- Acompanhar as taxas de conclusão dos casos correicionais relacionados às práticas de assédio sexual e moral.
- Conduzir grupos focais com servidoras de empresas privadas e de outras esferas do poder público para entender melhores práticas para equidade de gênero.
- Garantir que líderes recebam treinamento e reciclagem sobre gênero e equipes diversas.
- Implementar programas e estratégias de apoio ao desenvolvimento profissional. Ter programas formais de formação de líderes mulheres e de mentoria e acompanhamento para mulheres líderes. Possuir políticas afirmativas que minimize as barreiras sociais impostas a liderança feminina.

ATORES ENVOLVIDOS

Serão impactados os servidores policiais da PRF, em especial, as mulheres policiais, bem como indivíduos que prestam concurso para a instituição. A longo prazo, os resultados impactam a sociedade como um todo, desde o cidadão abordado pela PRF até a coletividade, devido a renovação das políticas macros da PRF no enfrentamento ao crime e promoção de segurança viária.

Para implementação e êxito do projeto é necessário engajamento da alta gestão da PRF, além dos servidores, bem como apoio institucional e financeiro do Ministério da Justiça e Segurança Pública e de especialistas nas temáticas abordadas nas pesquisas, capacitações e nivelamentos necessários para o êxito do projeto.

RISCOS

Falta de apoio institucional da alta gestão da PRF, do Ministério da Justiça e Segurança Pública ou mudanças nas prioridades de projetos estratégicos do órgão ou do governo.

Falta de engajamento dos servidores policiais da PRF ou capacidade acadêmica e de servidores para realizar as pesquisas, analisar os dados e implementar as políticas.

Falta priorização de orçamento para o projeto por parte da PRF, bem como corte de orçamento ou de apoio financeiro do Ministério da Justiça e Segurança Pública.

REFERÊNCIAS

C. Bell, Monica Police Reform and Dismantling of legal Estrangement. The yale law jornal, EUA, 2017

Kenneth J. Novak, Robert A. Brown, James Frank, Women on patrol: an analysis of differences in officer arrest behavior. Policing: An International Journal, EUA, 2011

Cara E. Rabe-Hemp, Female officers and the ethic of care: Does officer gender impact police behaviors?, Journal of Criminal Justice, EUA, 2008

Amie M Schuck, Cara E Rabe-Hemp, Women police, legitimacy, and ethics of care, Policing: A Journal of Policy and Practice, EUA, 2024

Bonkiewicz, Luke, Job-Sharing And Part-Time Options For Peace Officers: Considerations For Agencies Seeking To Implement Flexible Scheduling Policies, U.S. Department of Justice, EUA, 2023

Best Practices for Optimizing Law Enforcement Job Descriptions to Recruit Diverse Candidates, NIJ-Sponsored, EUA, 2024

Citron, Ellie, 30X30 What Works Recruitment Assessment, NYU School of Law, EUA, 2021

Patel, Preeya, 30X30 What Works Retention Culture, NYU School of Law, EUA, 2021

30x30 What-Works-Promotions, NYU School of Law, EUA, 2021