

Relatório

Mulheres em Segurança:
Assédio Não!

#isso
precisa
mudar

ASSÉDIO

NÃO

Realização:



Imagem da internet



62ª PROMOTORIA DE JUSTIÇA DA CAPITAL
Controle Externo da Atividade Policial e Tutela da Segurança Pública

Projeto Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!

Relatório de pesquisa realizada pela 62ª Promotoria do Ministério Público de Alagoas, privativa da tutela da segurança pública e controle externo da atividade policial na cidade de Maceió, em parceria com a Faculdade de Direito de Alagoas, da Universidade Federal de Alagoas, por meio do grupo de pesquisa CARMIM Feminismo Jurídico.





Márcio Roberto Tenório de Albuquerque
Procurador-Geral de Justiça do MP/AL

Lean Antônio Ferreira de Araújo
Ouvidor-Geral do MP/AL

**EQUIPE DA 62ª PROMOTORIA DE JUSTIÇA DA CAPITAL RESPONSÁVEL PELO
CONTROLE EXTERNO DA ATIVIDADE POLICIAL E TUTELA DA SEGURANÇA
PÚBLICA**

Karla Padilha Rebelo Marques
Promotora de Justiça titular da 62ª Promotoria de Justiça da Capital, responsável pelo Controle Externo da Atividade Policial e Tutela da Segurança Pública

Aline Rodrigues de Oliveira
Cabo PMAL, lotada no Núcleo de Apoio ao Controle Externo da Atividade Policial da Corregedoria Geral da Polícia Militar de Alagoas

Thiago dos Santos Silva
Soldado PMAL, lotado no Núcleo de Apoio ao Controle Externo da Atividade Policial da Corregedoria Geral da Polícia Militar de Alagoas

Matheus Oliveira do Nascimento
Estagiário de Direito do Ministério Público de Alagoas, lotado na 62ª Promotoria de Justiça da Capital

EQUIPE DE PESQUISADORES/AS DA FACULDADE DE DIREITO DA UFAL

Elaine Cristina Pimentel Costa
Professora da Faculdade de Direito da UFAL, coordenadora do grupo de pesquisa CARMIM Feminismo Jurídico

Angélica Cavalcanti Costa
Estudante da Graduação em Direito da UFAL

Laysa Witória da Silva Oliveira
Estudante da Graduação em Direito da UFAL

Martin Ramalho de Freitas Leão Rego
Estudante da Graduação em Direito da UFAL

SUMÁRIO

1 Apresentação	4
2 O assédio moral e o assédio sexual como violências de gênero	6
2.1 O Assédio moral: aspectos sociojurídicos	8
2.2 Assédio sexual: aspectos sociojurídicos	12
3 Assédio moral e assédio sexual na segurança pública	15
4 Metodologias da pesquisa	19
5 Resultados da pesquisa	24
5.1 Polícia Militar	24
5.1.1 Relatos de Policiais Militares sobre assédio moral e sexual	40
5.2 Corpo de Bombeiros Militar	43
5.2.1 Relatos de mulheres do Corpo de Bombeiros Militar sobre assédio moral e sexual	58
5.3 Polícia Civil	61
5.3.1 Relatos de mulheres da Polícia Civil sobre assédio moral e sexual	77
5.4 Perícia Oficial	78
5.4.1 Relatos de mulheres da Perícia Oficial	93
5.5 Polícia Penal	94
5.5.1 Relatos das mulheres Policiais Penais sobre assédio moral e sexual	110
6 Considerações finais: elementos para a construção da Recomendação nº 008/2021	112
7 Referências	114

“Por um mundo onde sejamos socialmente iguais, humanamente diferentes e totalmente livres”.

Rosa Luxemburgo

1 Apresentação

Este relatório apresenta os resultados da pesquisa realizada no contexto das ações do Projeto **“Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!”**, uma iniciativa da 62ª Promotoria do Ministério Público do Estado de Alagoas, privativa da defesa da segurança pública e controle externo da atividade policial na cidade de Maceió, em parceria com a Faculdade de Direito da Universidade Federal de Alagoas, por meio do grupo de pesquisa CARMIM Feminismo Jurídico.

O assédio moral e o assédio sexual praticados contra mulheres são realidades muito recorrentes em ambientes de trabalho e se expressam de diversas formas nas instituições de segurança pública, embora silenciosamente. Pouco se sabe sobre esse delicado tema, já que são escassas as pesquisas voltadas para o assédio sexual e moral praticados contra mulheres profissionais de segurança pública no Brasil, destacando-se a “pesquisa realizada pelos juízes Rodrigo Foureaux e Mariana Aquino com 1.897 mulheres de todo o Brasil das polícias Civil, Militar, Federal, Rodoviária Federal e Penal, além do Corpo de Bombeiros Militar, Guarda Civil, Exército, Marinha e Aeronáutica”¹, a qual deu origem ao Projeto de Lei 5016/20, que cria mecanismos para prevenir e coibir o assédio sexual contra as mulheres nas instituições de segurança pública e nas Forças Armadas.

O projeto **“Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!”** abrange todas as instituições de segurança pública que atuam em Maceió: Polícia Militar, Corpo de Bombeiros Militar, Polícia Civil, Perícia Oficial e Polícia Penal e buscou identificar a existência de assédio moral e assédio sexual praticados contra mulheres profissionais da segurança pública em seus ambientes de trabalho, com coleta e tratamento de dados e informações, além da realização de atividades de conscientização, fomentando iniciativas de enfrentamento e responsabilização em cada uma das instituições envolvidas.

A primeira fase do projeto consistiu em pesquisa que teve por objetivo identificar, nas instituições de segurança pública de Maceió, se e como ocorrem as práticas de assédio moral e sexual contra mulheres, e compreender os impactos dessas práticas nas vidas das profissionais de segurança pública e no exercício das respectivas profissões, considerando-se que essas duas formas de assédio – moral e sexual – caminham juntas, embora possam ocorrer isoladamente, e têm em comum a força e o traço da cultura patriarcal a sustentá-las.

¹HAJE, Lara. **Projeto busca coibir assédio sexual contra mulheres nas polícias e Forças Armadas**. Agência Câmara de Notícias. 26 de outubro de 2020. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/702602-projeto-busca-coibir-assedio-sexual-contra-mulheres-nas-policias-e-forcas-armadas/>>. Acesso em: 09 dez. 2021.

Antes de apresentar os resultados da pesquisa, este relatório traz importantes debates teóricos em torno do tema, bem como perspectivas normativas sobre a matéria no Brasil, com o propósito de contribuir para uma melhor compreensão de quais práticas configuram assédio moral e assédio sexual.

Os resultados estão dispostos por meio de estatística descritiva e, em seguida, de reflexões em torno das cifras verificadas. Além disso, em cada uma das cinco instituições envolvidas na pesquisa, há a síntese dos relatos de assédio moral e sexual de mulheres profissionais de segurança pública.

Após a apresentação dos resultados da pesquisa, com a respectiva análise qualitativa dos dados, estão dispostas as considerações finais, com sugestões para a criação de mecanismos preventivos, voltados à erradicação de violências dessa natureza nas instituições de segurança pública em Maceió, bem como à responsabilização de eventuais assediadores. As conclusões da pesquisa foram utilizadas para instruir a Recomendação nº 008/2021, da 62ª Promotoria do Ministério Público do Estado de Alagoas, privativa da defesa da segurança pública e controle externo da atividade policial na cidade de Maceió.

2 O assédio moral e o assédio sexual como violências de gênero

No diálogo a respeito de formas de violência de gênero mais sutis e muitas vezes banalizadas no cotidiano, percebe-se a existência de uma concepção errônea de que certos atos sexistas não consistem propriamente de formas de violência. Provocações ofensivas e preconceituosas, que se passam por brincadeiras e flertes inocentes, na verdade evidenciam uma dinâmica de reafirmação de opressões de gênero, dinâmica que pode ser agravada no ambiente de trabalho, sobretudo no exercício de atividades profissionais de mulheres da segurança pública, diante da força da hierarquia e de cargos e funções de chefias as quais estabelecem um claro desequilíbrio entre mulheres e homens nessas instituições.

Ao se tratar do assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, não se pode ignorar a preexistência de uma estrutura sócio-político-econômica que rege as relações de poder da humanidade há milênios: a estrutura patriarcal. Trilhar esse caminho histórico-cultural é necessário para que seja possível compreender a dimensão da influência desse sistema de opressões na atualidade, enraizado nas nossas relações sociais e reproduzido no ambiente de trabalho da segurança pública.

A estrutura patriarcal envolve não apenas opressões de gênero, mas também aquelas oriundas das desigualdades de classe e de raça, como ensina Kimberlé Crenshaw², no contexto do racismo estrutural³, o que significa que deve ser pensada com bases epistemológicas interseccionais, que considere e prevalência concomitante das muitas formas de opressão que não necessariamente se somam, mas que se entrecruzam, situando as mulheres em situações de vulneração, seja no espaço doméstico ou no mundo do trabalho.

Embora em paulatino processo de transformação, em razão das resistências feministas, o patriarcado ainda é a estrutura cultural de gênero dominante, já que a posituação da igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres na Constituição Federal de 1988 não foi suficiente para vencer as desigualdades entre homens e mulheres. Isso demonstra-se nos vários problemas estruturais que ainda são enfrentados pelas mulheres no Brasil, a exemplo da falta de representatividade política, uma vez que, segundo dados da Inter-Parliamentary Union, em 2017, pouco mais de 10% dos deputados federais eram mulheres⁴, num cenário em que a maior parte das mulheres encontram-se sujeitas à dupla jornada de trabalho, como é apontado por relatório do Ipea, segundo o qual, em 2009, 49,1% dos homens com mais de 10 anos declararam cuidar dos afazeres domésticos, ao passo que tal número sobe para 88,2% entre as mulheres, e se mantém em proporção semelhante ao se tratar da população com mais de 16 anos⁵. A força da estrutura patriarcal também repercute no cenário gravíssimo das violências contra mulheres, sejam domésticas ou aquelas praticadas em outros contextos, especialmente a violência sexual.

Ademais, é importante atentar-se para o fato de que vários tipos de violências de gênero podem se agravar quando se trata de mulheres que compõem grupos minoritários. Segundo dados do Ipea, a taxa de homicídio de mulheres negras foi 71% maior do que a taxa de homicídio de mulheres não negras, em 2016⁶. Com relação à violência contra mulheres transexuais, constata-se que, nos anos de 2020 e 2021, o Brasil foi o país em que mais se assassinaram pessoas transexuais no mundo, sendo a maior parte dessas vítimas mulheres transexuais, como é

² CRENSHAW, Kimberlé. *Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero*. Rev. Estud. Fem. 2002, vol.10, n.1. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-026X2002000100011&script=sci_abstract&tlng=pt

³ ALMEIDA, Jane Soares de. Professoras virtuosas; Mães educadas: Retratos das mulheres nos tempos da república brasileira (Séculos XIX/XX). *Revista HISTEDBR Online*, Campinas, n° 42, p. 143-156, jun, 2011. Disponível em: <<https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/histedbr/article/view/8639871/7434>>. Acesso em: 12 nov. 2021.

⁴ CARAZZA, Bruno. **5 dados sobre a participação das mulheres na política brasileira**. Politize!, 17 de março de 2017. Disponível em: <<https://www.politize.com.br/participacao-das-mulheres-na-politica-brasileira/>>. Acesso em: 18 nov. 2021.

⁵ Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA. **Retrato das desigualdades de gênero e raça**. 4ª ed. - Brasília: Ipea, 2011. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/retrato/pdf/revista.pdf>>. Acesso em: 16 nov. 2021.

⁶ Fórum Brasileiro de Segurança Pública - FBSP; Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA. **Atlas da Violência**. Rio de Janeiro: Ipea e FBSP. 2018. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/relatorio_institucional/180604_atlas_da_violencia_2018.pdf>. Acesso em: 16 nov. 2021

apontado pelo Trans Murder Monitoring⁷. Ainda, entre 2014 e 2017, segundo o Dossiê sobre Lesbocídio no Brasil, houve um aumento de mais de 237% no número de mortes de mulheres lésbicas no Brasil⁸. Todos esses dados demonstram que são muitas as formas que a violência pode se manifestar contra mulheres e que fatores sociais podem agravar as condições de vulneração, inclusive no ambiente de trabalho.

As mulheres encontram-se inseridas no mercado de trabalho há décadas, sendo-lhes garantido por força da Constituição, os mesmos direitos dos homens, mas não necessariamente o mesmo tratamento e respeito que recebem seus colegas de trabalho. Por isso é importante apresentar aspectos sociojurídicos do assédio moral e do assédio sexual, realidades presentes nas experiências laborais das servidoras da segurança pública de Maceió.

2.1 O Assédio moral: aspectos sociojurídicos

A legislação brasileira não apresenta definição de assédio moral. É no contexto dos debates teóricos, baseados em conhecimento científico que são reunidos os argumentos em torno das práticas que configuram assédio moral. Marie-France Hirigoyen define o assédio moral como “qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho”⁹.

As relações de poder são essenciais para o entendimento do assédio moral, sobretudo nas instituições de segurança pública. Kátia Barbosa Macêdo explicita que as relações de poder se caracterizam por um desequilíbrio de forças entre duas partes com interesses divergentes. Nesse esteio, uma parte impõe sua vontade sobre outra e faz com que esta faça coisas que de outra forma não faria¹⁰. Como os primados da hierarquia e da disciplina são basilares nas instituições militares descritas no art. 144 da Constituição Federal e refletem nas demais instituições, fortemente marcadas por relações de poder, os ambientes de segurança pública aparecem como terrenos férteis para casos de assédio moral.

⁷ Transgender Europe e.V. **TMM Update Trans Day of Remembrance 2020**. 11, nov. 2020. Disponível em: <<https://transrespect.org/en/tmm-update-tdor-2020/>>. Acesso em: 16 nov. 2021.

⁸ PERES, Milena Cristina Carneiro; SOARES, Suane Felipe; DIAS, Maria Clara. **Dossiê sobre lesbocídio no Brasil: de 2014 até 2017**. Rio de Janeiro: Livros Ilimitados, 2018. Disponível em: <<https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/fontes-e-pesquisas/wp-content/uploads/sites/3/2018/04/Dossi%C3%AA-sobre-lesboc%C3%ADdio-no-Brasil.pdf>>. Acesso em: 16 nov. 2021.

⁹ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**, 5ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p. 65.

¹⁰ MACÊDO, Kátia Barbosa. Cultura, poder e decisão na organização familiar brasileira. **RAE eletrônica**, São Paulo, v. 1, n. 1, jan./jun. 2002.

Além disso, a edição rotineira de normas infralegais para as práticas cotidianas, em modelos beligerantes de políticas de segurança pública no Brasil, a ausência de previsão normativa sobre o assédio moral e a inexistência de uma cultura de prevenção de práticas dessa natureza nessas instituições, aliados à força da cultura patriarcal presente na sociedade em geral, favorecem a impunidade e permitem a construção ambientes transigentes sobre ações ou omissões, sejam esporádicas ou repetitivas e duradouras, com o fito de prejudicar, anular ou excluir as vítimas.

Nesse esteio, parte da tradição sociológica que estuda as relações de poder nas corporações de segurança pública importa, com relativa cautela, o conceito de *ethos* guerreiro do sociológico Norbert Elias para entender a utilização da violência, da tendência a imposições e do modelo provocatório como fenômenos criadores de uma identidade nas instituições militares e civis que compõem a segurança pública¹¹. Amparado pelo belicismo, a constituição de significados ocultos de defesa social é absorvida pelo servidor desde a sua formação¹², o que reforça o cenário fático propício a um ambiente permissível para casos de assédio moral, sobretudo quando essas relações de poder são imbricadas com questões de gênero, raça, classe e sexualidade.

O assédio moral nas instituições de segurança pública possui uma dupla particularidade quando analisada sob a ótica de gênero. A primeira se refere à tradicional associação entre a divisão sexual do trabalho e a consequente desigualdade entre homens e mulheres no âmbito laboral¹³. O ideal tradicional situa os homens no campo produtivo e as mulheres no campo reprodutivo, a partir de dois pressupostos organizadores: o da separação, que distingue de modo cristalino o que seria trabalho de homem e qual seria o trabalho de mulher, e o da hierarquia, que indica ser maior o valor do trabalho do sexo masculino¹⁴. A segunda está no contexto da lógica da divisão sexual do trabalho, dentro da qual as funções de segurança pública não deveriam ser, em hipótese alguma, delegadas às mulheres. As pesquisas que visam compreender os impactos das relações de gênero nas forças de segurança apontam ser o gênero dos sujeitos fonte de *status* e poder, implicando o modo de inserção e o posicionamento dos postos de trabalho¹⁵.

¹¹Vide: ALBUQUERQUE, Carlos; MACHADO, Eduardo. O Currículo da Selva: Ensino, Militarismo e Ethos Guerreiro nas Academias Brasileiras de Polícia. **Revista de las Disciplinas del Control Social**, v. 29, p. 101-127, 2001. Disponível em: <<https://www.corteidh.or.cr/tablas/r06732.pdf>>. Acesso em: 05 de nov. 2021.

¹²CARDOSO, Franciele; FRATTARI, Najla; PANATIER. Defesa Social: Entre o Oficial e o Oculto na Formação Policial. **Revista Paradigma**, Ribeirão Preto-SP, v. 29, n. 1, p.55-70, jan/abr 2020.

¹³ANDRADE, Cristine; ASSIS, Simone. Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 2018. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbso/a/4jH9bBbXyBr49hXPqTJMjTs/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 06 de nov. 2021.

¹⁴KERGOAT, Daniele. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, Helena et al. (Orgs.). **Dicionário crítico feminino**. São Paulo: Editora Unesp, 2009. p. 67-76.

¹⁵CALAZANS, Márcia. **A constituição de mulheres em policiais**: um estudo sobre policiais femininas na Brigada Militar do Rio Grande do Sul. Dissertação (Mestrado) – UFRGS, Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional, Porto Alegre, 2003.

Nesse diapasão, por ser o ambiente de segurança pública historicamente construído em torno de representações do universo masculino, a inserção das mulheres nas corporações e instituições enfrenta severas resistências que se materializam, muitas vezes, em assédio moral e/ou sexual. Em artigo analisando o estresse ocupacional em policiais militares do sexo feminino, Cláudia Bezerra, ao ouvir mulheres integrantes da Polícia Militar do Rio de Janeiro, destacou os seguintes relatos: “a gente tem que lidar com essa questão da sexualidade [de gênero] o tempo todo mostrando para eles que a gente está do lado deles, não tem diferença.” “(Oficial/operacional). [...] Eles dizem: eu heim! Eu vou ter que cuidar do bandido e da mulher, pois ao invés dela dar tiro vai ficar passando batom (praças/operacionais)”¹⁶. As falas demonstram desafios enfrentados pelas mulheres em busca de reconhecimento, ao mesmo tempo em que explicitam as relações de poder envoltas nos conflitos de gênero nas forças de segurança pública.

Ainda se enfrenta bastante dificuldade em se conceituar o assédio moral em razão do gênero, isto porque o emprego deste termo assédio tem como fito, muitas vezes, a tentativa de dar nome às experiências de desconforto, perseguição, constrangimento infringidos às mulheres, inclusive no simples ato de circulação no espaço público. Porém, a maior parte dessas ocorrências desagradáveis, e em geral inomináveis, não é percebida como violência ou crime, tanto por autores quanto pelas próprias vítimas, tendendo a ser naturalizada socialmente¹⁷, sobretudo quando se pensa nas instituições de segurança pública, marcadas por uma forte representação masculina e pelos pilares da disciplina e da hierarquia. Nada obstante, pode-se definir assédio moral em razão de gênero como as repetições de gestos, comportamentos, ações e omissões deliberadas, com o fito de subjugar e excluir, causando situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física com base na condição de mulher.

A presente pesquisa revela, portanto, sob a perspectiva do gênero, quais os tipos de assédio mais frequentes nas instituições de segurança pública de Alagoas, atuantes em Maceió, quais as percepções das servidoras em relação a esse fenômeno, sobretudo no que diz respeito aos efeitos produzidos sobre sua vida, saúde física e mental e sobre o exercício da profissão. A importância da pesquisa reside em mapear as particularidades vivenciadas por mulheres integrantes da segurança pública, posto que o dever de reserva e discricção, aliado à força da

¹⁶BEZERRA, Cláudia. Estresse ocupacional em mulheres policiais. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 18, n. 3, 2013.

¹⁷MORAES, Orlinda. A Violência Silenciosa: Percepções Femininas sobre o Assédio na Polícia Militar do Rio de Janeiro. *Revista do Curso de Especialização em Gênero e Direito da Escola de Magistratura do Rio de Janeiro*, n. 1, 2017. Disponível em: <https://www.emerj.tjrj.jus.br/revistas/genero_e_direito/edicoes/1_2017/revista_12017_sumario.html>. Acesso em: 07 de nov. 2021.

hierarquia, podem levar, muitas vezes, a cifras ocultas nessas instituições.¹⁸

O “poder da caneta” decorrente da estrutura altamente hierarquizada torna o assédio moral vertical descendente – quando a ofensa é praticada pelo superior hierárquico – mais comum e também mais difícil de punir, em decorrência do sentimento de que uma denúncia apresentada contra um superior é, na verdade, uma queixa à instituição como um todo, em especial nas de cunho militar, por força do princípio da hierarquia¹⁹. Nada obstante, o cenário tem mudado, quer devido à pressão de órgãos externos, como o Ministério Público e a Universidade, tanto pelo rompimento do pacto de silenciamento, através de movimentos de mulheres que ousam lançar luzes sobre estas práticas, bem como pela ascensão paulatina de mulheres em cargos de elevada hierarquia.

A ausência de legislação específica para tipificar condutas de assédio moral no Código Penal Militar, na legislação estadual dos servidores públicos e em outros diplomas normativos gera insegurança jurídica, embora os tribunais pátrios estejam tendentes a consolidar a aplicação de outros dispositivos para punir e responsabilizar os agentes que pratiquem tais atos espúrios. Os danos sofridos pelas vítimas podem gerar perdas de caráter material e moral, surgindo o direito à indenização. Além disso, o Superior Tribunal de Justiça possui jurisprudência considerando assédio moral como ato de improbidade administrativa, ou seja, sujeitando tais ações ou inações às penalidades de suspensão dos direitos políticos, perda da função ou cargo público, multa civil de até 100 vezes o valor da remuneração percebida pelo agente e proibição de contratar com o poder público:

ADMINISTRATIVO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA. ASSÉDIO MORAL. VIOLAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. ART. 11 DA LEI 8.429/1992. ENQUADRAMENTO. CONDUTA QUE EXTRAPOLA MERA IRREGULARIDADE. ELEMENTO SUBJETIVO. DOLO GENÉRICO.

[...]

3. O assédio moral, mais do que provocações no local de trabalho - sarcasmo, crítica, zombaria e trote -, é uma campanha de terror psicológico pela rejeição.

4. A prática de assédio moral enquadra-se na conduta prevista no art. 11, caput, da Lei de Improbidade Administrativa, em razão do evidente abuso de poder, desvio de finalidade e malferimento à impessoalidade, ao agir deliberadamente em prejuízo de alguém.

5. A Lei 8.429/1992 objetiva coibir, punir e/ou afastar da atividade pública os agentes que demonstrem caráter incompatível com a natureza da atividade desenvolvida. [...].

(REsp 1286466/RS, Rel. Ministra ELIANA CALMON, SEGUNDA TURMA, julgado em 03/09/2013, DJe 18/09/2013).

Pode ainda haver a incidência da responsabilidade civil do Estado pelos atos perpetrados pelo agente em desfavor das servidoras. Em outras palavras, o próprio ente público, no caso da

¹⁸DIAS, Luciana de Oliveira; ROSA, Fabricio Silva. Polícia tem Gênero? Algumas reflexões sobre mulheres e feminino na segurança pública Brasileira. **Revista Ártemis**, Vol. XVIII, nº 1. 2014. Disponível em: <<http://periodicos.ufpb.br/index.php/artemis/article/view/22543>>. Acesso em: 07 de nov. 2021.

¹⁹HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

segurança pública: o Estado de Alagoas, deve ser responsabilizado e arcar com os custos da indenização decorrentes dos danos materiais e/ou morais provocados pela prática de assédio moral, conforme decisão já tomada pelo Tribunal de Justiça:

APELAÇÃO CÍVEL. RESPONSABILIDADE CIVIL DO ENTE PÚBLICO. PRELIMINARES DE INÉPCIA DA INICIAL E ILEGITIMIDADE DO RÉU. AFASTADAS. ASSÉDIO MORAL. CONDUTA INADEQUADA DE SUPERIOR HIERÁRQUICO. REITERAÇÃO DE COMPORTAMENTO RÍSPIDO E GROSSEIRO PARA COM A AUTORA. PROVAS TESTEMUNHAS. ABALO MORAL. COMPENSAÇÃO POR DANOS MORAIS FIXADA NA ORIGEM EM VALOR RAZOÁVEL. MANUTENÇÃO. APELAÇÃO CONHECIDA E NÃO PROVIDA. (TJ-AL, Apelação n. 0700325-06.2016.8.02.0045, Rel. Des. Elisabeth Carvalho Nascimento, DJ 14/05/2020).

Decisões dessa natureza evidenciam que existem caminhos judiciais para a responsabilização de autores de assédio moral, mesmo diante da inexistência de legislação específica sobre a matéria. Os primeiros passos estão sendo dados e a responsabilização dos agressores e do Estado já é uma realidade. Conhecendo cada vez mais as particularidades dessas práticas de violência de gênero, as estruturas e as redes do Estado que as favorecem, são mais claros os caminhos para intervir. Todavia, ainda há um caminho longo a ser percorrido para a erradicação do assédio moral, com vistas a prevenir que novas práticas ocorram e que as mulheres possam desempenhar plenamente suas funções nas instituições de segurança pública sem as consequências nefastas dessa forma de violência.

2.2 Assédio sexual: aspectos sociojurídicos

A feminista americana Catharine MacKinnon apresentou, por volta de 1970, de maneira pioneira, o conceito de assédio sexual na doutrina jurídica²⁰.

O livro “Sexual harassment of working women”, escrito por MacKinnon e publicado no ano de 1979, foi inovador ao trazer a noção de relações assimétricas de poder entre homens e mulheres e influenciou o tratamento a ser dado a partir de então pelo direito aos casos de assédio sexual. No ano de 1986, a Suprema Corte dos Estados Unidos acolheu a teoria de MacKinnon no caso *Meritor Savings Bank FSB v. Vinson*, 477 U.S. 57 (1986) e decidiu que o assédio sexual violava o Título VII do Civil Rights Act de 1964, que proíbe a discriminação no mundo do trabalho com base em raça, cor, religião, sexo e origem nacional²¹.

²⁰ TAVARES, Ligia Maria Ladeira. LOIS, Cecília Caballero. Anotações sobre a teoria feminista do direito de Catharine MacKinnon. **Revista de Gênero, Sexualidade e Direito**, v.2 n.2, Curitiba, 2016

²¹ TAVARES, Ligia Maria Ladeira. LOIS, Cecília Caballero. Anotações sobre a teoria feminista do direito de Catharine MacKinnon. *Revista de Gênero, Sexualidade e Direito*, v.2 n.2, Curitiba, 2016.

Nessa perspectiva, o assédio sexual é uma forma de discriminação sexual, pois a desigualdade entre as atribuições masculinas e femininas interfere na construção da realidade pelo ponto de vista do dominante, ou seja, pelo masculino, o que faz com que a maioria dos casos de assédio sexual tenham as opressões de gênero em seu cerne e, portanto, recaiam sobre mulheres.

Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), o assédio sexual é assim definido:

Assédio sexual no ambiente de trabalho é a conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual. O assédio sexual viola a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais da vítima, tais como a liberdade, a intimidade, a vida privada, a honra, a igualdade de tratamento, o valor social do trabalho e o direito ao meio ambiente de trabalho sadio e seguro. De cunho opressivo e discriminatório constitui violação a Direitos Humanos.

No Brasil, as ações dos movimentos feministas conseguiram conquistas no âmbito legislativo e no âmbito judicial para o enfrentamento ao assédio sexual no local de trabalho.²² Em 2001 foi aprovada a Lei n. 10.224, que tipifica no artigo 216-A do Código Penal Brasileiro o assédio por superior hierárquico no local de trabalho, com o seguinte texto: “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção de 1 a 2 anos”.

Neste cenário, tem-se o ambiente de trabalho como um espaço social de disputa pela igualdade de condições, no qual mudanças concretas podem acontecer. No entanto, o assédio sexual segue ocorrendo cotidianamente e é inadequadamente tratado, apesar das intervenções legais que criminalizaram esta forma de violência.

O assédio sexual pode ser concretizado por duas vias: assédio por chantagem e por assédio por intimidação. O primeiro, assédio sexual por chantagem, é o que ocorre quando há a exigência de uma conduta sexual, em troca benefícios ou para evitar retaliações na relação de trabalho e implica uma situação de hierarquia entre o sujeito ativo e o sujeito passivo. O segundo, assédio sexual por intimidação ou ambiental, é a criação de um ambiente de trabalho sexualmente hostil para a vítima através de provocações sexuais, insinuações e contatos físicos impertinentes ao ambiente de trabalho, criando uma situação de intimidação ou humilhação.

Dessas duas modalidades observam-se elementos básicos para a configuração de assédio sexual: o assediador, que pode ser superior hierárquico (assédio vertical descendente), semelhantes com o mesmo cargo (assédio horizontal) ou até subordinado (assédio sexual ascendente); a vítima, predominantemente mulheres; e o terceiro elemento é ausência de

²² SIQUEIRA, Camilla Karla Barbosa. As três ondas do movimento feminista e suas repercussões no direito brasileiro. In: BEDIN, Gilmar Antonio; CITTADINO, Gisele Guimarães; ARAÚJO, Florivaldo Dutra de. (coord.). Poder, cidadania e desenvolvimento no estado democrático de direito [Recurso eletrônico on-line] XXIV Congresso Nacional do CONPEDI. Florianópolis: CONPEDI, 2015. p. 328-354.

consentimento, o que leva ao constrangimento.

O ambiente trabalho é o espaço em que ocorre o assédio sexual, mas não necessariamente o ambiente físico da instituição, sobretudo no exercício das atividades da segurança pública, em que há atividades externas. Desse modo, se existe relação laboral entre o assediador e a vítima, o local e o horário do ato violento não são essenciais. Assim, pode ocorrer no ponto de ônibus, na lanchonete da esquina, numa carona, numa conversa virtual ou em eventos.

Sobre a consumação do crime, Bruno Salles Pereira Ribeiro apresenta as seguintes considerações:

O assédio ambiental depende de uma série de atos, recorrentes, periódicos e insistentes, os quais possuam o condão de abalar a estabilidade emocional da pessoa assediada. Um mero galanteio não se enquadra na conduta. Contudo, a corte diária de uma mulher, perpetrada incisivamente, pode exibir a modalidade em apreço. Por seu turno, o assédio *quid pro quo* pode se configurar por um só ato. Uma única proposta que tenha como objetivo satisfação sexual promovida pela subordinada é o bastante para aperfeiçoar a conduta em tela.²³

Maria de Lourdes Leiria enfatiza que não há necessidade de reiteração da conduta, pois não seria razoável submeter a vítima a reiterados atos de violência, para assim considerá-los ilegais. Além disso, a autora ressalta que o silêncio da vítima não pode ser entendido como aceitação da conduta ofensiva ou descaracterização do assédio, já que fatores como medo, vergonha e outros podem intimidar a vítima a adotar providências a respeito da violência sofrida.²⁴ É todo o histórico patriarcal e sexista que impera nesses espaços profissionais, marcados por relações de poder e subordinação, limitando o poder de resistência das mulheres profissionais de segurança pública.

Para fins da pesquisa realizada, para além do assédio sexual descrito no tipo penal, também foi considerada a categoria “comportamento sexual inadequado”, consistente em condutas de conotação sexual que não configuram, porém, o crime previsto no artigo 216-A do Código Penal brasileiro. A importância de considerar essas práticas reside na possibilidade de condutas não previstas na legislação penal, mas que causam constrangimento às mulheres profissionais de segurança pública de Maceió.

²³ RIBEIRO, Bruno Salles Pereira. Delineamentos sobre o crime de assédio sexual. Revista Liberdades, n. 11, p. 131-160, set./dez. 2013. (Publicação do Instituto Brasileiro de Ciências Criminais). Disponível em: <https://ibccrim.org.br/publicacoes/redirecionaLeituraPDF/7368>. Acesso em: 08 nov.2021.

²⁴ LEIRIA, Maria de Lourdes. Assédio Sexual Laboral. Agente Causador de Doenças do Trabalho. Reflexos na Saúde do Trabalhador. Editora LTr. 2ª Edição. São Paulo. 2019.

3 Assédio moral e assédio sexual na segurança pública

A inclusão das mulheres nas instituições de segurança pública é um processo relativamente recente na história do Brasil, tanto que, conforme descreve Rosemeri Moreira, somente em 1955, na cidade de São Paulo, foi criado o primeiro grupo de mulheres aptas a exercer oficialmente a atividade policial, o denominado “Corpo de Policiamento Feminino”²⁵.

A imagem das corporações de segurança, sobretudo as policiais, sempre foi voltada para a ideia de força, combate, ação e virilidade. Dessa forma, o policiamento feminino no país é “devedor do maternalismo, mas este se encontra outra vez deslocado uma vez que se coloca no limite da fronteira simbólica entre masculino e feminino, ao defender feminilizar/maternalizar a função das corporações policiais”²⁶. Trata-se de um desafio histórico, mas ainda bastante presente atualmente.

A integração das mulheres ao quadro das forças de segurança pública vai muito além da admissão, inclusive porque, na maioria dos casos, o crivo se dá mediante concurso público. É no cotidiano de trabalho que se revelam as opressões de gênero que favorecem as práticas de assédio moral e sexual contra mulheres.

No contexto da segurança pública, citam-se as particularidades do *Trabalho, gênero e identidade das mulheres que atuam no Corpo de Bombeiros Militar*. Reycilane Carvalho Chadud²⁷ traz, em sua pesquisa de doutorado, a experiência emocional nos serviços de bombeiras militares, algo que, em uma perspectiva de gênero, se relaciona à adequação do corpo feminino às demandas institucionais, sociais e culturais da corporação. Refere-se, então, à desvalorização e subalternidade da identidade “bombeira”, principalmente em torno dos serviços operacionais, nos quais se concentra a credibilidade social da instituição, tendo as mulheres que provar constantemente que são e estão aptas a exercer o ofício.

Ainda de acordo com Chadud, impera uma deficiência institucional em relação à existência de canais de discussão e delação de agressões de assédios sobre e contra as mulheres, sobretudo quando este corpo encontra-se lotado numa minoria subalternizada e retardatária nos quadros efetivos da corporação: “este ‘não poder’ de fala em meio aos assédios e desrespeitos configurou para elas a situação de *outsiders*, mostrando em várias passagens não ocorrer entre elas

²⁵ MOREIRA, Rosemeri. A participação de mulheres na construção da “Polícia Feminina” no Brasil - 1940/1950. In: **I Jornadas del Centro Interdisciplinario de Investigaciones en Género**, La Plata/Argentina, 28 e 29 de outubro de 2009. Disponível em: <https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.3643/ev.3643.pdf>. Acesso em 06 nov. 2021. p. 02.

²⁶ *Idem*.

²⁷ CHADUD, Reycilane Carvalho. **Trabalho, gênero e identidade**: a experiência emocional nos serviços de bombeiras militares. Tese (Doutorado em Sociologia) - Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2017. p. 360.

o pertencimento a uma identidade única”²⁸. Em meio à disciplina militar, o uso da farda desencadeia, externamente, sentimentos de lealdade, compromisso mútuo e altruísmo na região; já nos bastidores do quartel, requer que as mulheres desenvolvam formas adaptadas de comportamento, apresentando-se mais brutas e mais masculinizadas para o trabalho – o que, contudo, não impede a ocorrência de desrespeitos dos mais variados âmbitos.

Em estudos empíricos sobre o ambiente laboral da Polícia Militar, Ludmila Ribeiro²⁹ descreve a existência de quatro tipos de barreiras à plena integração da mulher na Corporação, quais sejam: (i) a hostilidade de seus colegas do sexo masculino no momento de atribuição de responsabilidades operacionais ao sexo feminino; (ii) a discriminação visível nas piadas machistas, que depreciam padrões de comportamento feminino; (iii) a troca de favores amplamente aceita como legítima, inferiorizando a mulher; (iv) e o assédio sexual por parte dos superiores hierárquicos.

O assédio, seja moral ou sexual, revela-se uma das formas de manifestação desse conjunto de óbices à integração feminina nos espaços de trabalho da segurança pública. Constitui-se um arcabouço de condutas reiteradas, presentes na cultura laboral do setor, que, independentemente das distinções anatômicas, suprimem qualquer perspectiva de igualdade entre os sexos dentro das corporações policiais³⁰.

Observa-se uma convergência entre as pesquisas que tratam do tema, sendo bastante comum encontrar ponderações no seguinte sentido: “uma das mais importantes constatações é que a Corporação, apesar dos 30 anos da presença feminina, ainda não tem uma perspectiva de gênero e de acolhimento real das diferenças”³¹. Na prática, tal situação é perceptível a um olhar minimamente atento: “a discriminação de gênero está presente em muitos depoimentos e na maioria das vezes, não é naturalizada pelas mulheres, ou seja, elas percebem as desigualdades como injustas e que precisam ser superadas e não como um fato normal e habitual da cultura”³².

Os desgastes emocionais decorrentes da discriminação de gênero são igualmente aferíveis nas pesquisas empíricas em instituições de segurança pública que se proponham a ouvir as mulheres: “o tema do estresse mostrou-se familiar às policiais, como se já houvessem discutido ou pensado sobre ele. Em alguns casos, elas chegam a diferenciar os sintomas físicos e os psicológicos e o assunto parece estar na ‘ponta da língua’, em razão do sofrimento que gera”³³. Destaca a autora que, embora não se duvide que da relação entre o estresse e o cotidiano laboral

²⁸ *Idem*.

²⁹ RIBEIRO, Ludmila. Polícia Militar é lugar de mulher?. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 26, n. 01, p. 1-15, 2018. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/1806-9584.2018v26n143413>>. Acesso em 06 nov. 2021.

³⁰ *Idem*

³¹ BEZERRA, Cláudia de Magalhães. **Estresse ocupacional autoatribuído em mulheres policiais militares da cidade do Rio de Janeiro**. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) - Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2012. p. 87.

³² *Idem*

³³ *Idem*, p. 88

na segurança, inclusive com possibilidade de impacto mais severo na saúde mental, as mulheres também demonstram orgulho do seu trabalho.

Trata-se de uma realidade presente em todo o país e que pode ser observada com clareza na esfera local. Em consonância, cita-se o estudo etnográfico realizado no litoral do Paraná, abordando as intersecções entre gênero, trabalho, violência(s) e saúde em relação às mulheres que atuam na segurança pública. O resultado da pesquisa evidenciou a amplitude de “violências a que essas mulheres são expostas a partir do seu trabalho, em sua própria instituição e nas ruas, também se estendendo às suas famílias, sendo o gênero o principal elemento de intersecção”³⁴.

Pesquisas dessa natureza se mostram de extrema importância, não apenas pela realidade que se registra, mas também para “dar voz” às mulheres, no sentido mais amplo da expressão, permitindo que falem dos seus anseios e medos em uma seara de difícil acesso e diálogo, em que tudo é muito velado³⁵. Conforme os citados autores, o ambiente de trabalho na segurança pública mostra-se tenso e conflituoso, permeado de negociações a que as mulheres de segurança pública são submetidas para exercer suas funções da forma menos desgastante em meio a relações hierárquicas de poder. A rotina de trabalho é permeada por iniquidades de gênero, em ambiente de violência institucional, que se materializa em atitudes preconceituosas e discriminatórias simplesmente por serem mulheres.

Na esfera policial, as dificuldades passadas pelas mulheres somam-se às dificuldades da própria corporação no que se refere às limitações da categoria em reivindicar direitos, seja na esfera administrativa ou quanto à própria estrutura militar. Conforme Larissa Jucá Sales, o receio de punições institucionais ou retaliações veladas revelam a dimensão política da questão, visto que “a reivindicação dos policiais com relação às condições do trabalho e de saúde, enquanto categoria de direitos, ainda está começando e é outro ponto que merece atenção e sua devida reflexão”³⁶. Nesse esteio, não se pode admitir mais a concepção do policial como um robô, ou sujeito menos “humano” que os civis, treinado apenas para servir, sem questionar ou reclamar.

O assédio moral nas organizações militares dá-se em um contexto de naturalização do poder, bem definido nas hierarquias, o que favorece tal prática. Nesse sentido, Marcos Fábio Coelho, assevera que “na relação entre o dominante e o dominado, os discursos estabelecidos mostraram que a desqualificação do assediado acabava por fortalecer ainda mais o assediador”³⁷.

³⁴ SCHNEIDER, Daniele; SIGNORELLI, Marcos Claudio; PEREIRA, Pedro Paulo Gomes. Mulheres da segurança pública do litoral do Paraná, Brasil: intersecções entre gênero, trabalho, violência(s) e saúde. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 22, n. 09, set. 2017. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1413-81232017229.07892016>>. Acesso em 06 nov. 2021. p. 3009-3010.

³⁵ *Idem*

³⁶ SALES, Larissa Jucá de Moraes. **Medo e sofrimento social**: uma análise das narrativas de policiais militares em atendimento clínico. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2013. p. 120.

³⁷ COELHO, Marcos Fábio. **Assédio moral em organizações militares**: em busca de uma gestão de pessoas com subjetividade. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade do Grande Rio, Rio de Janeiro, 2009. p. 07.

Em sua pesquisa, o autor disserta que as suas constatações empíricas indicaram para uma não preocupação com a subjetividade do trabalhador do meio militar e sim para a produtividade, o que mostrou ensejar conflitos nas relações interpessoais, algo que justificou uma análise em seis categorias: formação, fases do assédio moral, adaptação, naturalização do poder, desqualificação, sentimentos e sintomas. Ou seja, observa-se uma progressão negativa, desde o ingresso no serviço militar até o final da carreira, com impactos diretos e cada vez mais severos na qualidade de vida e saúde mental do servidor.

Além do caráter hermético das instituições das corporações militares, autoras como Luana Fernandes e Silva³⁸ enxergam na ausência de tipificação dos assédios moral e sexual no Código Penal Militar um agravante para o combate a tais condutas. Em que pese a tipificação no Código Penal, de fato, a ausência de delito similar ou equivalente desfavorece o enfrentamento de tais condutas, ensejando um uso indevido da autoridade militar, sobretudo em razão da rigidez hierárquica.

Conforme disserta Rodrigo Xavier da Silva, situação similar ocorre no ambiente laboral penitenciário, estruturalmente enrijecido por procedimentos operacionais e regras de comportamento, organizando-se de modo a fortalecer o isolamento e a segregação, inclusive dos seus trabalhadores, o que acaba por ensejar a ocorrência e a prevalência de práticas assediadoras, que ocorrem “de forma velada e sutil, geralmente impossibilitando sua caracterização e prova, sendo tais atos, por vezes, confundidos com atitudes a bem do serviço público”³⁹. Mais uma vez, a hostilidade reiterada que se externaliza pelo assédio moral afeta diretamente a qualidade do trabalho e a saúde mental de policiais penais o que, nos casos mais graves, justificam o afastamento temporário por motivo de saúde que, na prática, funciona como forma de a vítima fugir ou se proteger dos seus agressores.

Os motivos para que as práticas de assédio não sejam denunciadas variam, mas possuem uma razão institucional, conforme expõe Rita de Cássia Malcher Silva⁴⁰: o desconhecimento da tipificação de tais condutas por parte dos assediadores; a fragilidade testemunhal, visto que aqueles que presenciam a ocorrência prefere não se envolver por receio de represália; a impressão negativa que pode ser transmitida aos superiores quando se expõe o colega assediador; a descrença na punição do assediador, combinada com o receio de represália pelos seus superiores.

³⁸ SILVA, Luana Fernandes e. Assédio sexual no âmbito da Polícia Militar. **Revista Intertem@s**, Presidente Prudente/SP, v. 34, n. 34, 2017. Disponível em: <<http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/Direito/article/view/6701>>. Acesso em 06 nov. 2021. p. 52.

³⁹ SILVA, Rodrigo Xavier da. **A caracterização do assédio moral no sistema penitenciário**: uma análise das manifestações de assédio moral no âmbito da Secretaria de Administração Prisional do Estado de Minas Gerais. Dissertação (Mestrado Profissional de Promoção da Saúde e Prevenção da Violência) - Faculdade de Medicina, Universidade Federal de Minas Gerais, 2017.

⁴⁰ SILVA, Rita De Cassia Malcher. O Assédio Moral Nas Relações Interpessoais Verticalizadas Na Polícia Militar Do Estado Do Pará. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**, São Paulo, a. 03, ed. 08, v. 10, p. 95-120, ago. 2018.

Diante de tal problemática, diversas são as medidas que podem ser aplicadas em todas as instituições de segurança pública para recuperar a dignidade, a identidade, o respeito e a autoestima das profissionais que são cotidianamente degradadas pelas práticas assediadoras. A diretriz geral seria “a expansão do conhecimento, a todos os atores institucionais, na identificação inicial de tais práticas abusivas, bem como dos prejuízos que este assédio pode causar a todo um conjunto”⁴¹.

Esse amplo panorama de ocorrência de práticas de assédio moral e sexual nas diversas instituições de segurança pública no Brasil apontam elementos importantes para a compreensão de como se concretizam essas formas de violência de gênero e que caminhos devem ser trilhados para o devido enfrentamento e responsabilização dos assediadores. Por essas razões, a pesquisa realizada em Maceió, inédita no estado de Alagoas, é relevante, pois revela que as mulheres da Polícia Militar, do Corpo de Bombeiros Militar, da Polícia Civil, da Perícia Oficial e da Polícia Penal vivenciam cotidianamente situações de assédio moral e assédio sexual, mas tendem a silenciar, diante da inexistência de estruturas de apoio especializado nas instituições para acolher as vítimas e ajudá-las adotar as providências possíveis, responsabilizando os assediadores.

4 Metodologias da pesquisa

A pesquisa realizada consistiu em coleta de dados quantitativos e qualitativos, com aplicação de formulário *online*, no qual constavam 27 questionamentos sobre situações de assédio moral e sexual sofrido por mulheres profissionais de segurança pública, considerando o ambiente de trabalho, relações hierárquicas e a existência de apoio para o enfrentamento do problema, dentre outros fatores relevantes.

A dimensão quantitativa da pesquisa consistiu na coleta dos dados por meio do formulário aplicado online, para fins de composição de estatística descritiva, com base nas respostas às perguntas objetivas do formulário. Além das perguntas objetivas, o formulário contou também com perguntas abertas, espaço relevante para que as participantes da pesquisa escrevessem sobre fatos e situações de assédio moral e sexual vivenciados no exercício da profissão. Todos esses dados foram interpretados de acordo com referenciais teóricos e a legislação que trata sobre as duas formas de assédio. A dimensão qualitativa, portanto, é a mais relevante para a pesquisa, pois proporciona uma análise ampla dos dados coletados, com vistas a alcançar os sentidos atribuídos pelas mulheres vítimas de assédio moral e sexual.

⁴¹ *Idem.*

Para sensibilizar as mulheres profissionais de segurança pública sobre a importância do tema pesquisado e conseguir uma ampla adesão à pesquisa, foram realizadas, inicialmente, reuniões com comandos e chefias das instituições envolvidas – Polícia Militar, Corpo de Bombeiros Militar, Polícia Civil, Perícia Oficial e Polícia Penal – e, posteriormente, com representantes dos sindicatos e associações e com mulheres de todas as instituições de segurança pública, com o intuito de apresentar o projeto, ouvir esses sujeitos sobre suas experiências e reforçar a importância da resposta aos formulários, inclusive com a ampla divulgação nas redes sociais oficiais das instituições. Seguem alguns registros fotográficos das reuniões realizadas:



Primeira reunião da coordenação da pesquisa com Comandantes e Dirigentes das instituições de segurança pública



Reunião com sindicatos e associações de profissionais da segurança pública



Reunião com representantes da Polícia Civil, Polícia Penal e Perícia Oficial



Reunião com Aspirantes e Policiais Militares



Reunião com Policiais Penais



Solenidade de lançamento do Programa Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!

Com a estratégia de diálogo com representantes das instituições pesquisadas, foi alcançado um número expressivo de participantes da pesquisa, plenamente válido para evidenciar a existência de práticas de assédio moral e sexual nas instituições de segurança pública de Alagoas, notadamente entre as profissionais que atuam na cidade de Maceió, destinatárias das ações da 62ª Promotoria do Ministério Público do Estado de Alagoas, privativa da defesa da segurança pública e controle externo da atividade policial na cidade de Maceió.

Da Polícia Militar, houve uma participação de 24,64% das mulheres; do Corpo de Bombeiros Militar, a participação foi de 74,24%; da Polícia Civil, a participação foi de 61,61%; da Perícia Oficial, a adesão foi de 93,84%; e da Polícia Penal, de 39,42%.

A ausência de uma adesão maior das mulheres profissionais da segurança pública, notadamente da Polícia Militar e da Polícia Penal, pode ser compreendida por duas relevantes perspectivas: a) o receio de que suas respostas sejam identificadas por superiores hierárquicos, sobretudo se autores de práticas de assédio moral ou sexual; b) a descrença de que uma pesquisa dessa natureza possa modificar a realidade das práticas de assédio moral e sexual em suas instituições. No entanto, a pesquisa qualitativa não se limita a percentuais, já que busca identificar a ocorrência dos fenômenos estudados – o assédio moral e o assédio sexual – em sua dimensão subjetiva, ou seja, a partir das experiências dos sujeitos. Por isso, os dados coletados foram adequados e suficientes para afirmar que essas práticas ocorrem em todas as instituições de segurança pública pesquisadas.

A pesquisa buscou verificar quais as condutas que as mulheres que participaram da pesquisa reconheciam como assédio e/ou comportamento sexual inadequado. Assim, foram identificadas as seguintes situações, que serviram de referência para a análise da ocorrência de assédio sexual em todas as categorias profissionais, embora tenham ocorrido em percentuais diferenciados, apresentados adiante, separadamente, por instituição.

Tabela 1

SITUAÇÕES DE ASSÉDIO E OU COMPORTAMENTO SEXUAL INADEQUADO	
1	Abordagem de superior hierárquico ou alguém com ascendência de cunho sexual em troca de manutenção no emprego, promoção, aumento salarial ou outros benefícios, com promessa de vantagem ou ameaça de algum mal, caso a pessoa não ceda aos favores sexuais.
2	Provocações sexuais inoportunas no ambiente de trabalho, com o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, de intimidação ou humilhação.
3	Abordagem de cunho sexual entre colegas de mesmo grau hierárquico ou sem subordinação, com promessa de vantagem ou ameaça de algum mal, caso a pessoa não ceda aos favores sexuais.
4	Contar piadas com caráter obsceno e sexual.
5	Mostrar ou partilhar imagens ou desenhos explicitamente sexuais.
6	Cartas, notas, e-mails, chamadas telefônicas ou mensagens de natureza sexual.
7	Avaliar pessoas pelos seus atributos físicos.
8	Comentários sexuais sobre a forma de vestir ou de parecer.
9	Fazer sons ou gestos inapropriados de natureza sexual.
10	Ameaças diretas ou indiretas com o objetivo de ter relações sexuais.
11	Convidar alguém repetidamente para ter relação sexual.
12	Olhar de forma ofensiva/lasciva.
13	Questões inapropriadas sobre a vida sexual.
14	Cumprimentar ou conversar tocando, abraçando, beijando, cutucando ou encostando no corpo do interlocutor de forma excessiva.
15	Seguir e/ou controlar alguém.
16	Tocar alguém para outros verem.
17	Ataque sexual.
18	Violência moral exercida para se alcançar favores sexuais.

A partir das respostas coletadas, foram elaborados gráficos que demonstram, por meio de estatística descritiva, como ocorrem as práticas de assédio moral e sexual nas instituições pesquisadas, quais os impactos dessas formas de violência de gênero nas vidas das mulheres e no exercício da profissão, bem como evidenciam o despreparo do Estado para lidar com essa realidade.

A análise dos dados foi feita separadamente, por cada instituição de segurança pública e, após breve contexto da estrutura e da presença de mulheres em seus quadros, foram apresentados os dados, através de gráficos, seguidos da respectiva análise, o que proporciona o reconhecimento da ocorrência de práticas de assédio moral e assédio sexual contra mulheres em todas as instituições de segurança pública em Maceió, bem como as dificuldades das vítimas para o enfrentamento.

5 Resultados da pesquisa

Aqui são apresentados os resultados da pesquisa, por meio de gráficos, seguidos de reflexões amparadas no referencial teórico que sustenta a pesquisa e na legislação que trata da matéria do assédio moral e do assédio sexual no Brasil.

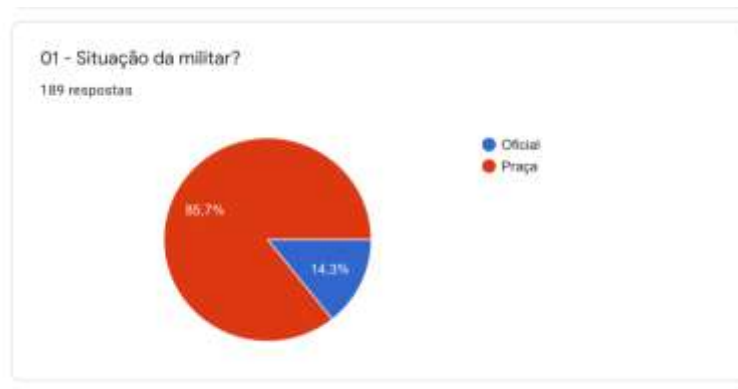
5.1 Polícia Militar



A Polícia Militar do Estado de Alagoas foi criada em 1832 e possui, atualmente, em Maceió, um total de 4386 policiais, dos quais 767 são mulheres. Entre as mulheres, 102 são oficiais e 665 são Praças.

Participaram desta pesquisa 189 mulheres da Polícia Militar, o que corresponde a 24,64% do total das policiais femininas que atuam em Maceió, ou seja, 1/4 das profissionais em exercício das suas funções de trabalho. Por meio das respostas concedidas, foram verificados os resultados que seguem.

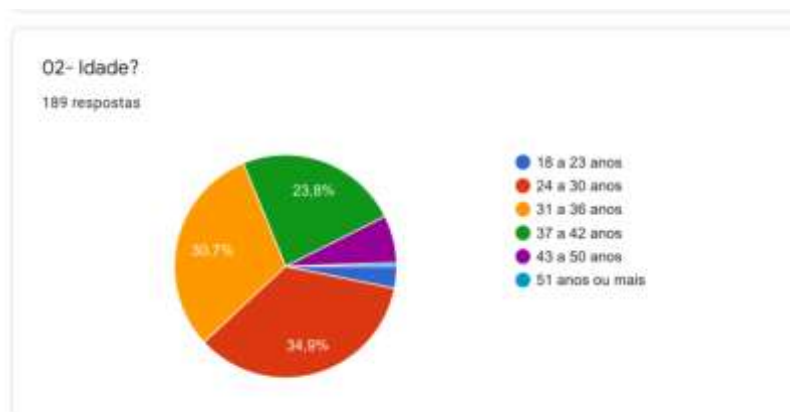
Gráfico 1



Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

A maior parte das mulheres que responderam à pesquisa são praças da Polícia Militar (85,7%). Esse dado sugere que os temas do assédio moral e do assédio sexual são muito mais vivenciados entre as praças do que entre as oficiais, reforçando o peso da hierarquia militar no favorecimento das práticas que configuram assédio, bem como nas dificuldades da vítima de romper o silêncio para responsabilizar os assediadores.

Gráfico 2



Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

A faixa etária das mulheres da Polícia Militar que responderam à pesquisa está entre 23 e 42 anos de idade (89,4%), ou seja, mulheres jovens, em pleno exercício das atividades profissionais, inclusive operacionais, plenamente aptas a exercer as mesmas funções que os homens colegas de farda.

No intuito de verificar quais o conhecimento das mulheres sobre o assédio sexual, foram apresentadas diversas situações, para que as participantes respondessem sobre o que consideravam condutas que configuram assédio e/ou comportamento sexual inadequado, bem como aquelas consideradas irrelevantes. As respostas foram dispostas na tabela que segue:

Tabela 2

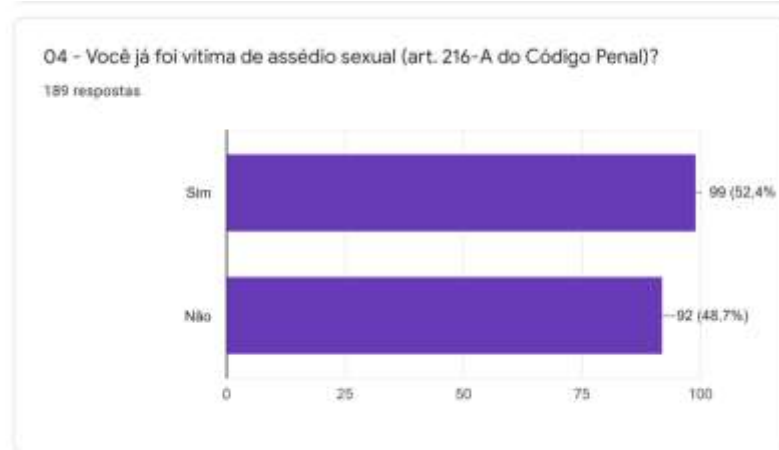
	Quais situações considera assédio sexual (art. 216-A, CP) e/ou comportamento de cunho sexual inadequado e/ou conduta irrelevante	Assédio Sexual (art.216-A)	Comportamento de cunho sexual inadequado	Conduta irrelevante
1	Abordagem de superior hierárquico ou alguém com ascendência de cunho sexual em troca de manutenção no emprego, promoção, aumento salarial ou outros benefícios, com promessa de vantagem ou ameaça de algum mal, caso a pessoa não ceda aos favores sexuais.	94,1%	5,9%	0
2	Provocações sexuais inoportunas no ambiente de trabalho, com o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, de intimidação ou humilhação.	83%	17%	0
3	Abordagem de cunho sexual entre colegas de mesmo grau hierárquico ou sem subordinação, com promessa de vantagem ou ameaça de algum mal, caso a pessoa não ceda aos favores sexuais.	86,7%	13,3%	0
4	Contar piadas com caráter obsceno e sexual.	15,3%	84,6%	16%
5	Mostrar ou partilhar imagens ou desenhos explicitamente sexuais.	25,9%	69,8%	4,2%
6	Cartas, notas, e-mails, chamadas telefônicas ou mensagens de natureza sexual.	71,9%	26,4%	1,5%
7	Avaliar pessoas pelos seus atributos físicos.	31,2%	60,8%	7,9%
8	Comentários sexuais sobre a forma de vestir ou de parecer.	38,6%	56,6%	4,7%
9	Fazer sons ou gestos inapropriados de natureza sexual.	44,9%	50,7%	4,2%
10	Ameaças diretas ou indiretas com o objetivo de ter relações sexuais.	94,1%	5,9%	0
11	Convidar alguém repetidamente para ter relação sexual.	85,7%	12,6%	1,5%
12	Olhar de forma ofensiva/lasciva.	50,7%	45,5%	3,7%
13	Questões inapropriadas sobre a vida sexual.	32,8%	63,4%	3,7%
14	Cumprimentar ou conversar tocando, abraçando, beijando, cutucando ou encostando no corpo do interlocutor de forma excessiva.	64,5%	32,2%	3,1%
15	Seguir e/ou controlar alguém.	71,9%	23,2%	4,7%
16	Tocar alguém para outros verem.	55,5%	40,2%	4,2%
17	Ataque sexual.	92,5%	7,5%	0
18	Violência moral exercida para se alcançar favores sexuais.	90%	10%	0

19	Toques, encurralamentos, apertos, esbarrões e agarramentos.	83%	16%	1%
----	---	-----	-----	----

Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Questionadas se já foram vítimas de assédio sexual, as respostas foram as seguintes:

Gráfico 3

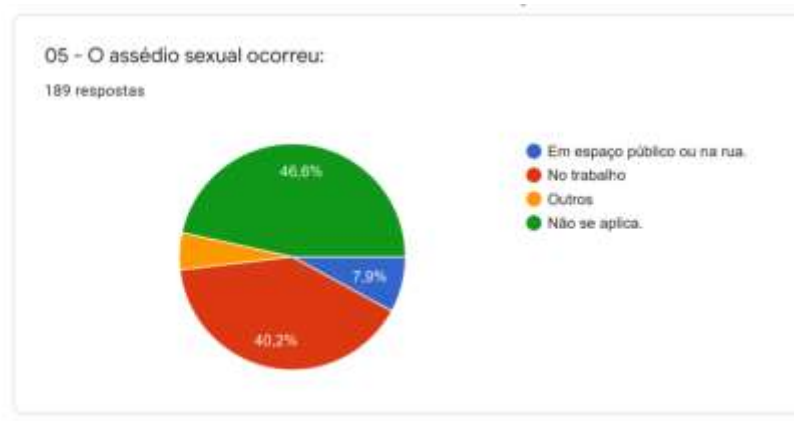


Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Os dados demonstram que mais da metade das mulheres que responderam à pesquisa (52,4%) já foram vítimas de assédio sexual. Essa cifra é bastante expressiva, sobretudo quando os dados são comparados com os poucos casos levados até a Corregedoria da PM em Alagoas: apenas 04 (quatro) nos últimos 05 (cinco) anos, sendo que um destes foi instaurado a partir de denúncia realizada por uma Tenente-Coronel do Corpo de Bombeiros Militar em desfavor de um Major da PMAL.

Sobre o local em que ocorreu o assédio, as policiais militares responderam:

Gráfico 4

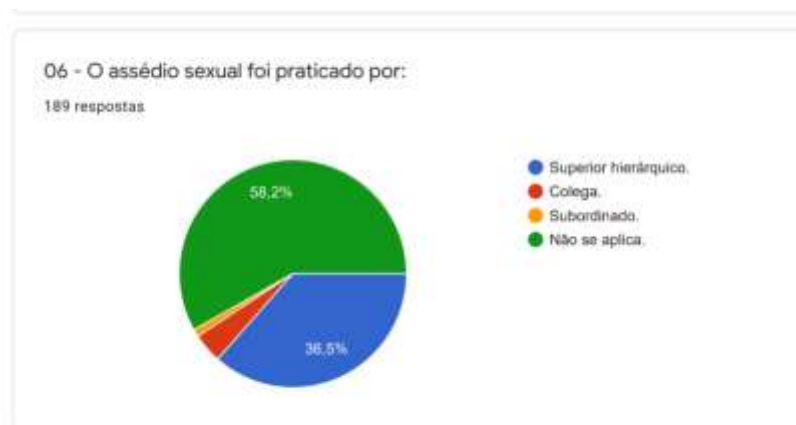


Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

A maior parte dos assédios praticados contra as policiais que responderam à pesquisa (40,2%) ocorreram no ambiente de trabalho. Somando-se a 7,9% daqueles que aconteceram na rua, considerando a possibilidade de tratar-se de situações de atividades policiais nas ruas, é possível afirmar que quase metade dos casos aconteceu em serviço.

No que diz respeito ao nível hierárquico da pessoa que praticou o assédio sexual, a pesquisa revela que, entre as policiais militares participantes da pesquisa que vivenciaram situação de assédio, 36,5% sofreram assédio sexual de superior hierárquico, conforme gráfico a seguir:

Gráfico 5

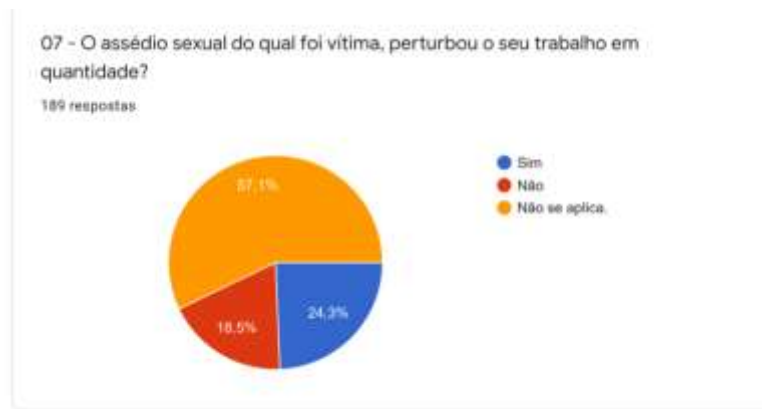


Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Foram bastante reduzidas as situações de assédio sexual de subordinado hierárquico ou de assédio de colega com o mesmo nível hierárquico, o que evidencia a força da hierarquia militar na concretização de práticas de assédio sexual na Polícia Militar. Ressalte-se que 58,2% das policiais militares que responderam à pesquisa responderam que não se aplica, o que deixa em aberto a possibilidade de casos de assédio sexual não contabilizados no geral.

Ao serem questionadas sobre os impactos do assédio sofrido, as policiais militares responderam conforme gráfico:

Gráfico 6



Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Das policiais militares que consideraram que houve perturbação do trabalho em *quantidade*, cerca de 1/4 afirma que o assédio sexual vivenciado perturbou o exercício da profissão. Ao serem questionadas em termos de quantidade, o objetivo foi compreender o impacto do assédio sofrido em relação ao desenvolvimento das atividades de trabalho, ou seja, se o assédio acarretou falta ao trabalho, diminuição da produtividade, entre outros aspectos.

Quando a pergunta se volta à perturbação *qualitativa* do trabalho, as respostas evidenciam que, dentre as mulheres que responderam à pesquisa, cerca de 1/3 reportam que houve perturbação da qualidade do trabalho desempenhado na Polícia Militar.

Gráfico 7

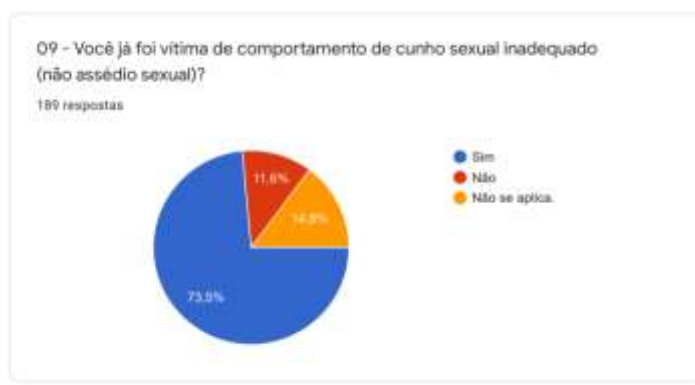


Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Isso significa que o comportamento de cunho sexual inadequado compromete o trabalho desempenhado pelas policiais militares, o que repercute na própria sociedade, já que prejudica a qualidade da oferta do serviço de segurança pública.

Quando questionadas sobre já terem sido vítimas de comportamento de cunho sexual inadequado, as respostas foram as seguintes:

Gráfico 8

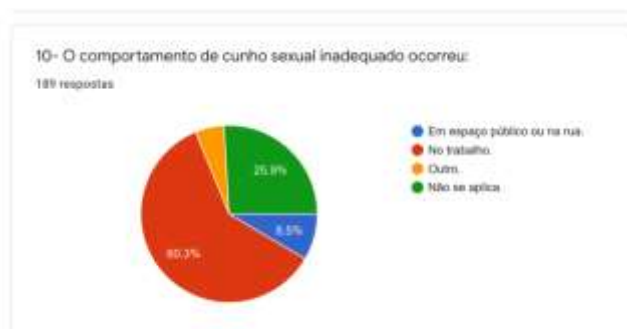


Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

No que diz respeito a comportamento sexual inadequado, 73,5% das mulheres que responderam à pesquisa afirmam que já foram vítimas. A inadequação do comportamento de cunho sexual identificado passa por percepções subjetivas, já que nem sempre esse comportamento se volta para a policial militar que respondeu à pesquisa, mas foi por ela testemunhado ou tomou conhecimento do ocorrido.

Interessa à pesquisa, também, saber o local em que o comportamento sexual inadequado ocorreu. Entre as policiais militares que reportaram assédio sexual, expressiva maioria (60,3%) afirmam que o comportamento de cunho sexual inadequado ocorreu no trabalho, conforme gráfico abaixo:

Gráfico 9

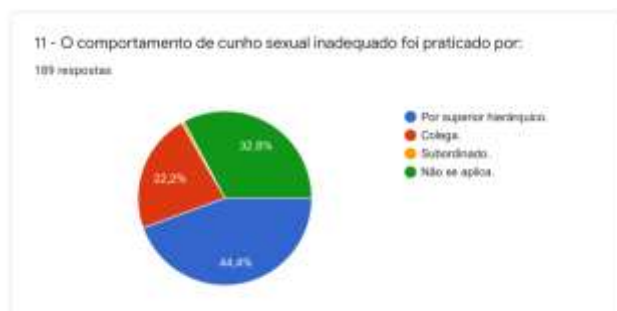


Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Somando-se essa cifra aos 8,5% referentes ao espaço público ou na rua, o que pode configurar o trabalho de policiamento de rua, verifica-se que quase 70% foi vítima de comportamentos de cunho sexual inadequado no ambiente de trabalho.

No que diz respeito ao nível hierárquico da pessoa que praticou comportamento sexual inadequado, a pesquisa revela que, entre as policiais militares que vivenciaram situação de assédio, 44,4%, ou seja, quase a metade delas, sofreu com tal comportamento de superior hierárquico e outras 22,2% sofreram com referida conduta inapropriada por parte de colegas de mesmo nível hierárquico.

Gráfico 10

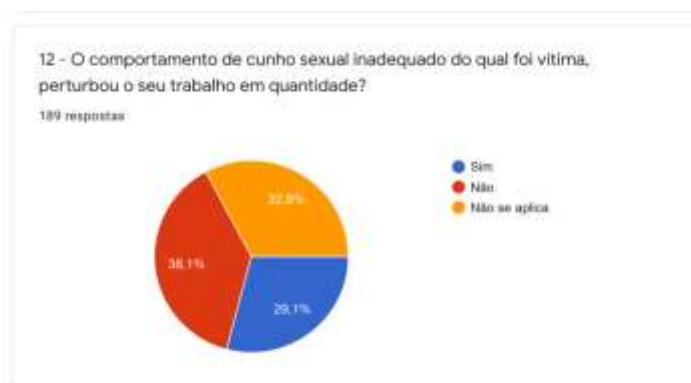


Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Segundo as respostas das policiais militares, houve pouquíssimas situações de assédio de subordinado hierárquico, o que evidencia a força da hierarquia militar na concretização de práticas de comportamento de cunho sexual inadequado na Polícia Militar, de forma verticalizada, de superior hierárquico para subordinada.

Ao questionar o impacto do comportamento de cunho sexual inadequado em relação ao desenvolvimento das atividades de trabalho em termos de *quantidade*, o objetivo era entender se o comportamento acarretou falta ao trabalho, diminuição da produtividade, dentre outros aspectos.

Gráfico 11

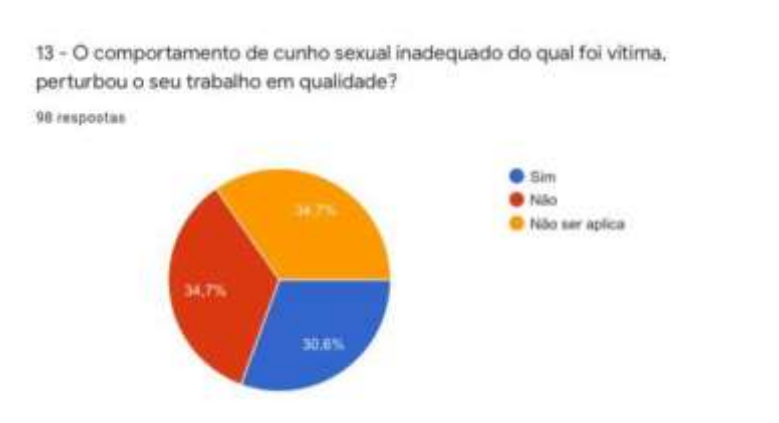


Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Das policiais que consideraram que houve perturbação do trabalho em *quantidade*, 29,1% afirma que o comportamento sexual inadequado perturbou o exercício da profissão.

Quando a pergunta se volta à perturbação *qualitativa* do trabalho, as respostas evidenciam que, dentre as policiais militares que responderam à pesquisa, 30,6% reportam que o comportamento de cunho sexual inadequado influenciou negativamente no exercício do trabalho.

Gráfico 12

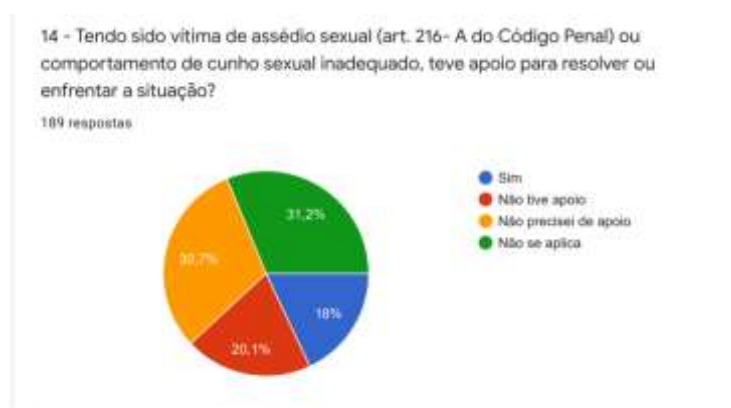


Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Isso significa que o comportamento de cunho sexual inadequado compromete a qualidade do trabalho desempenhado pelas policiais militares, o que repercute na própria sociedade, já que prejudica a oferta do serviço de segurança pública pelo Estado.

No que diz respeito ao apoio para resolver ou enfrentar a questão, 20,1% informam que não tiveram qualquer apoio, seja pessoal ou institucional, conforme gráfico abaixo:

Gráfico 13

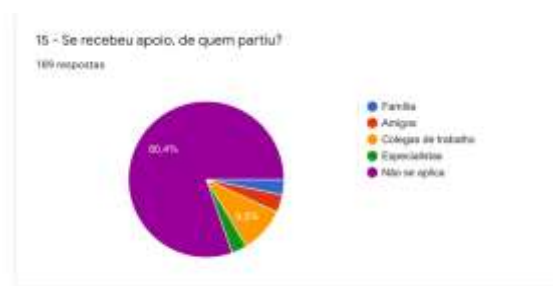


Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Apenas 18% afirmam ter recebido apoio para resolver ou enfrentar a situação. Esse percentual baixo é um importante indicativo de lacuna existente na Polícia Militar, no que diz respeito ao apoio a policiais mulheres que sofrem com práticas de assédio sexual e/ou assédio moral.

Os dados revelam também que 30,7% das policiais militares afirmam não precisar de apoio. A esse respeito, é preciso ressaltar que a ausência de estrutura e profissionais adequados para o acolhimento às mulheres policiais militares em situações de assédio sexual ou moral não oportuniza a essas mulheres a escolha para o devido encaminhamento. Por isso é tão importante estruturar a Polícia Militar com ambiente físico e humano apto ao devido acolhimento das mulheres vitimizadas pelo assédio. Para aquelas que receberam apoio, foi questionado de onde partiu o apoio.

Gráfico 14

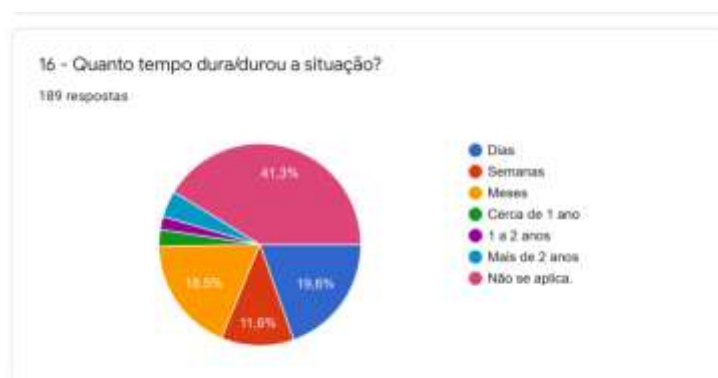


Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

A grande maioria (80,4%) respondeu “não se aplica”. Essa alternativa precisa ser analisada à luz do gráfico anterior, o qual revela que apenas 18% das policiais militares que participaram da pesquisa receberam algum apoio para resolver ou enfrentar a situação. Se somente uma pequena parcela recebeu apoio, o “não se aplica” refere-se aos 80% das policiais militares que não receberam apoio.

Dado também relevante diz respeito ao tempo de duração da situação de assédio/importunação sexual ou moral, já que são várias as formas pelas quais essas práticas se concretizam.

Gráfico 15



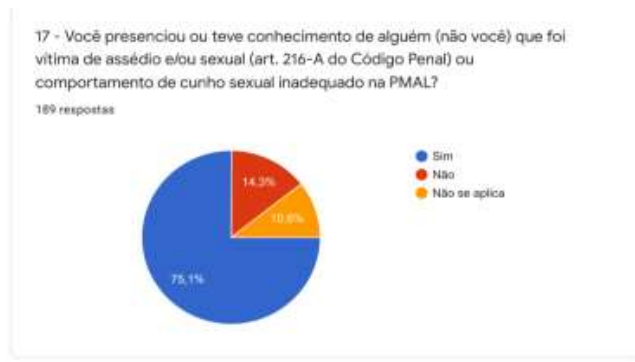
Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Nas respostas apresentadas, 19,6% apontam para uma duração de dias para o assédio, 11,6% afirmam que foram semanas e 18,5% indicam meses. Somando todas elas, temos 49,7%, ou seja, metade dos casos reportados não ocorreu esporadicamente, mas sim de forma duradoura, além de frações menores de casos que duram cerca de 1 ano, de 1 a 2 anos ou mais de 2 anos, o que totaliza 58,7% dos casos como não esporádicos.

Isso revela uma característica muito comum às práticas de assédio moral contra mulheres: a persistência das práticas, que tendem a se incorporar ao trato cotidiano das relações de trabalho. No entanto, é importante ressaltar que mesmo uma única ação é suficiente para que se configure o assédio sexual.

Ainda que a policial militar que respondeu ao questionário não identifique situações em que foi vitimizada pelo assédio sexual, ela pode ter presenciado ou tomado conhecimento de assédio sexual ou comportamento sexual inadequado praticado contra outras mulheres da Corporação, conforme gráfico que segue:

Gráfico 16



Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

As respostas apontam para um número elevado (75,1%), entre as policiais militares que responderam à pesquisa, que presenciaram ou tomaram conhecimento de assédio sexual ou comportamento sexual inadequado praticado contra outras mulheres da Polícia Militar em Maceió. Esse é um dado bastante significativo e indica que as práticas de assédio sexual ou comportamento sexual inadequado são amplamente conhecidas pelas mulheres policiais, embora não sejam reportadas aos setores de controle, como a Corregedoria ou mesmo os superiores hierárquicos.

Quando realizadas as denúncias, as repercussões nem sempre correspondem às expectativas das mulheres que buscam a responsabilização do assediador, conforme gráfico que segue:

Gráfico 17



Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Os dados revelam que quase metade das mulheres que sofreram assédio (49,7%) não denunciou, o que revela a subnotificação, já que, conforme gráfico anterior, 75,1% das participantes da pesquisa tomaram conhecimento de assédio sexual ou comportamento sexual inadequado praticado contra outras mulheres da Polícia Militar em Maceió. A falta de estrutura de acolhimento e a incerteza quanto à responsabilização dos culpados são, certamente,

importantes fatores que contribuem para que as policiais militares se mantenham em silêncio e não se encorajem a denunciar, o que só favorece o assediador e a manutenção das práticas de assédio sexual e comportamento de cunho sexual inadequado contra mulheres na Corporação.

Nesse sentido, a ausência de estruturas ou setores de acolhimento para as policiais militares vitimadas pelo assédio sexual ou comportamento de cunho sexual inadequado reflete no pouco encorajamento de colegas de trabalho – mulheres ou homens – para testemunhar em favor da vítima. Esse fator também contribui para que as próprias vítimas, diante do desamparo, não denunciem seus assediadores.

Gráfico 18

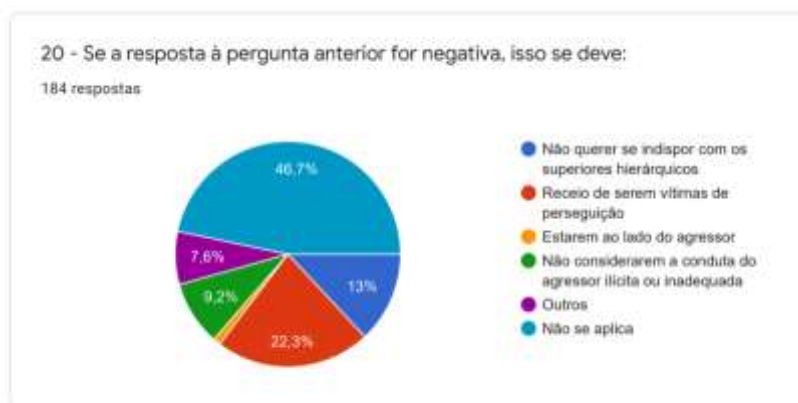


Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Segundo os dados coletados, apenas 7,9% das entrevistadas afirmam que os/as colegas de trabalho estão dispostos a testemunhar oficialmente acerca do fato. Sem estrutura de acolhimento institucional e sem o apoio de seus pares para testemunhar, a maior parte das mulheres vitimadas pelo assédio sexual na Corporação não se encoraja a denunciar.

As razões pelas quais os colegas não se dispõem a testemunhar também foram objeto de questionamento na pesquisa.

Gráfico 19



Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

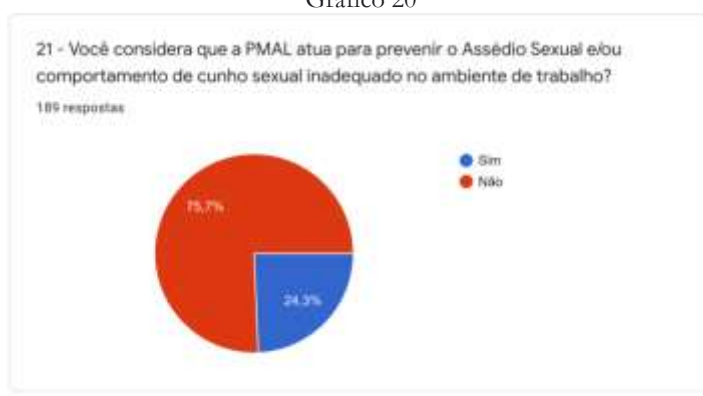
Dos dados coletados, verifica-se que 22,3% das policiais militares que participaram da pesquisa indicam que os colegas têm receio de serem vítimas de perseguição. Já 13% não querem se indispor com os superiores hierárquicos.

Para 1,2% das entrevistadas, o fato de estarem ao lado do agressor levaria à recusa em testemunhar e 9,2% não testemunhariam por não considerarem a conduta do agressor ilícita ou inadequada.

Os dados referentes ao “não se aplica” (46,7%) podem ser interpretados como desconhecimento, pelas participantes da pesquisa, acerca das razões que levam os colegas a não aceitarem testemunhar em favor das mulheres vítimas de assédio sexual na Polícia Militar.

Quando questionadas se consideram que a Polícia Militar de Alagoas atua para prevenir o assédio sexual ou comportamento sexual inadequado no ambiente de trabalho, as participantes da pesquisa assim responderam:

Gráfico 20

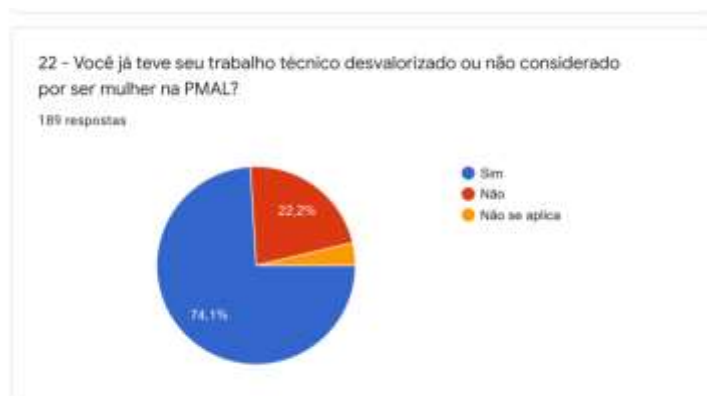


Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Para 75,7% das policiais militares participantes da pesquisa, a Polícia Militar de Alagoas não atua para prevenir o assédio sexual ou comportamento sexual inadequado no ambiente de trabalho. Apenas 24,3% das participantes da pesquisa afirmam que essa atuação preventiva existe, apesar de não existir, na Polícia Militar de Alagoas, setor especializado no enfrentamento às práticas de assédio sexual ou comportamento sexual inadequado no ambiente de trabalho, mas apenas a Corregedoria, responsável por apurar indisciplinas de toda a tropa.

Quando questionadas se já tiveram seu trabalho técnico desvalorizado ou não considerado por serem mulheres na Polícia Militar, as respostas foram as seguintes:

Gráfico 21

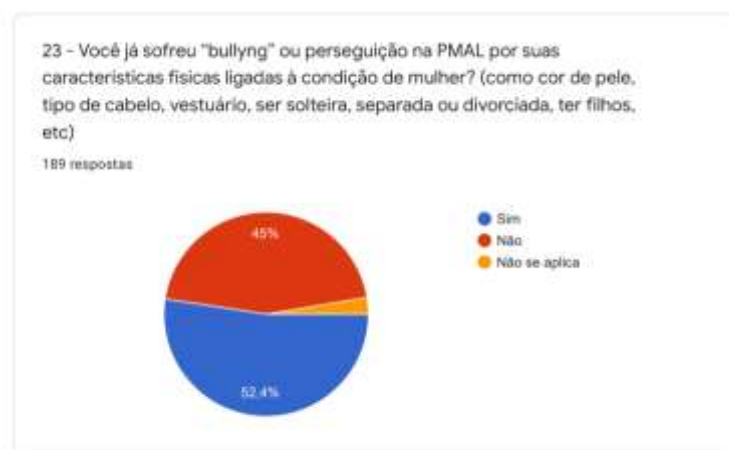


Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Entre as entrevistadas, 74,1% já tiveram seu trabalho técnico desvalorizado ou não considerado por serem mulheres na Polícia Militar e 22,2% disseram que não passaram pela experiência. Esses números revelam uma grande prevalência de situações em que a desvalorização é vivenciada por mulheres policiais militares.

Ainda no campo das discriminações sofridas pelas mulheres, a pesquisa procurou averiguar se as policiais militares já sofreram *bullying* ou perseguição por suas características físicas ligadas à sua condição de mulher, tais como cor de pele, tipo de cabelo, vestuário, se solteira, separada, divorciada, ter filho ou outros fatores.

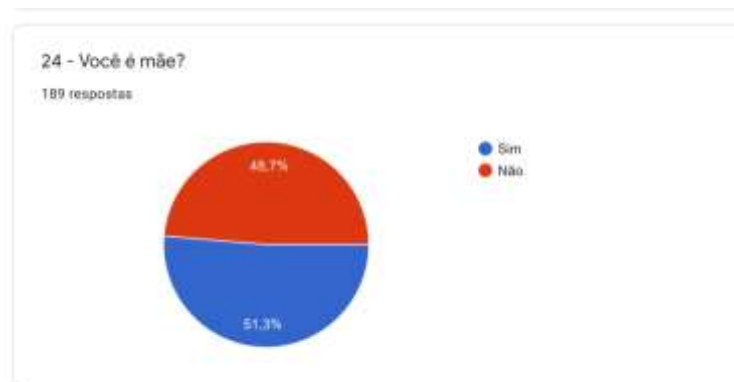
Gráfico 22



Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Mais da metade das policiais militares que participaram da pesquisa afirma que já sofreram *bullying* ou perseguição por suas características físicas ligadas à sua condição de mulher, o que é uma cifra bastante expressiva.

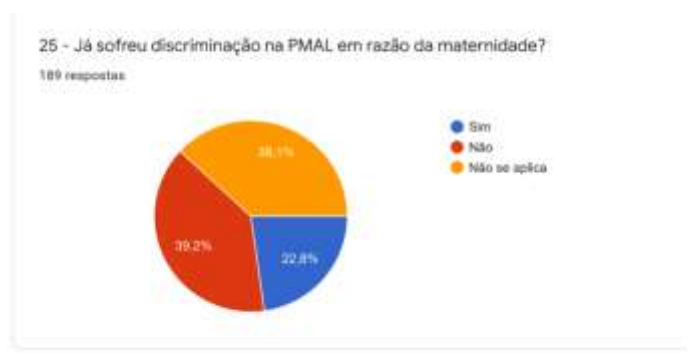
Gráfico 23



Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Entre as policiais militares que responderam à pesquisa, pouco mais da metade é mãe. Esse questionamento é importante para a pesquisa, porque visa compreender a pergunta seguinte: se já sofreu discriminação na Polícia Militar por ser mãe.

Gráfico 24



Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

As respostas indicam que 22,8% das policiais militares que participaram da pesquisa já sofreram discriminação em razão da maternidade, o que pode significar que foram preteridas para ocupar postos de chefia ou para participar de determinadas operações policiais, por exemplo.

Considerando todos os fatores e situações abordados na pesquisa, as policiais militares foram questionadas se consideram necessária a realização de uma campanha de conscientização e esclarecimento para os integrantes da Polícia Militar de Alagoas sobre assédio sexual e comportamento sexual inadequado.

Gráfico 25

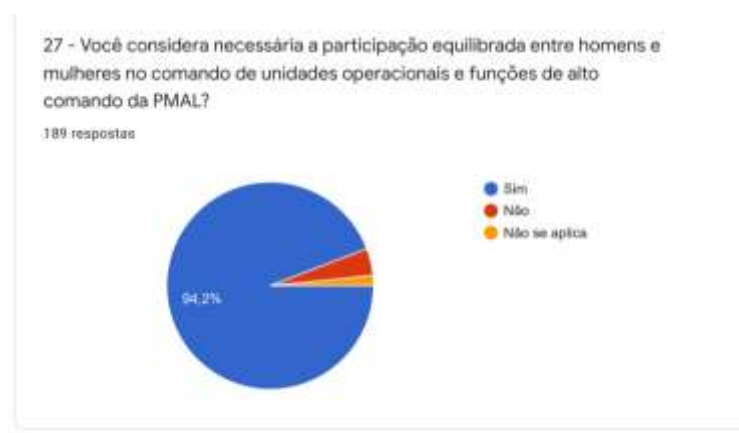


Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

A esse respeito, as respostas indicam um sentimento comum entre as policiais militares, acerca da importância de uma campanha de conscientização e esclarecimento para os integrantes da Polícia Militar de Alagoas sobre assédio sexual e comportamento sexual inadequado.

Quando questionadas sobre a participação mais equilibrada entre homens e mulheres no comando das unidades operacionais e funções de alto comando da Polícia Militar de Alagoas, as respostas foram as seguintes:

Gráfico 26



Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Entre as entrevistadas, 94,2% defendem a participação mais equilibrada entre homens e mulheres no comando das unidades operacionais e funções de alto comando da Polícia Militar de Alagoas. Essa compreensão generalizada aponta para o reconhecimento de que uma maior participação de policiais femininas nesses espaços de poder pode ser uma importante via de redução e mesmo erradicação das práticas de assédio moral e sexual entre os pares.

5.1.1 Relatos de Policiais Militares sobre assédio moral e sexual

Adiante estão dispostos relatos de mulheres da Polícia Militar, lotadas em Maceió, e que evidenciam situações de assédio moral e sexual dentro da Corporação, seja durante a formação ou no exercício das atividades laborais.

Tabela 3

POLÍCIA MILITAR	
TIPO DE EPISÓDIO	RELATO
Desvalorização do trabalho técnico de mulheres	<ul style="list-style-type: none"> ● Ser chamada de “enfeite de viatura” e homens pedirem pra não trabalhar comigo por ser mulher; ● Ser cmt de GU e o oficial supervisor sempre se dirigir aos demais componentes para se inteirar do serviço; 2. estar no comando de uma guarnição efetuando abordagens e consultas e o oficial supervisor chamar um masculino para elogiá-lo, achando que as abordagens e consultas se deram porque o masculino estava na GU; 3. nunca ser escalada para VTR por ser mulher; 4. saber por outros que determinado oficial tece comentários querendo ridicularizar a fem que está à frente da GU, julgando determinados atos durante uma alteração e etc; ● Existem várias situações. Somos tratadas não pela competência no trabalho. Se estamos muito tempo exercendo a mesma função, começam os comentários de que estamos dormindo (para não usar o termo que eles usam) com o chefe; ● Já me disseram várias vezes que a PM não é meu lugar porque sou mulher. Uma vez um militar do BOPE cumprimentou todos os homens que estavam no local, menos a mim; ● Fui estagiar em uma unidade operacional como condutora de viatura, chegando na OPM o comandante da guarnição perguntou se eu era condutora e me mandou pilotar o fogão. Fui encaminhada para uma cozinha imunda, incompatível com uma instituição militar e ele me dispensou do serviço após limpar a cozinha, disse que não confiava em mulher dirigindo.
Comportamento de cunho sexual inadequado	<ul style="list-style-type: none"> ● Colega mostrando fotos passou uma e era seu pênis ereto, depois ele estava contando o ocorrido para outros e rindo; ● Comentários lascivos em relação ao meu corpo, perguntas extremamente íntimas e comportamentos inadequados diante da negativa em relação a obter relacionamento com colegas; ● Um Sargento, auxiliar do batalhão, ao ir tirar a falta com ele, me falou: “Não engorde mais que isso, não. Seu corpo tá perfeito desse jeito, eu gosto dele assim”. Sem eu nunca ter dado nenhum tipo de brecha para esse tipo de conversa, inclusive sendo casada com um militar do próprio batalhão que ele considerava amigo; ● Superior manter-se por quase todo o serviço por perto, falando sobre sua vida íntima, relacionamentos extraconjugais e desqualificar a esposa. Além de constranger-me em serviço a ter que ouvir seus relatos de vida, os quais considero inapropriados, haja vista que não o conhecia, para se saber sobre quaisquer desses elementos de sua

	<p>vida pessoal; usava tom insinuator. Apesar do exposto, nenhuma ofensiva ou insinuação foi diretamente a mim, porém o constrangimento da situação foi desnecessário e até desrespeitoso, em face de ser uma mulher e ter que me subordinar a ouvir seus absurdos, além de se sentir intimidada por ele ser superior;</p> <ul style="list-style-type: none"> ● O que ocorre diariamente é presenciar a tropa do masculino agir com postura sexual inadequada. Não existe limite para comentários e gestos; ● Assim que cheguei estava estacionando minha moto e me organizando para o serviço quando fui abordada aos gritos por um Sargento, o qual proferiu palavras com o seguinte teor: “Uma mulher dessas o cara quer mais é ser preso, algemado, pode bater sem pena! Me bata, galeguinha, me bata! Dá até gosto de ser mala só para ser revistado!” Isso aos gritos, na frente do Sentinela. Não respondi, fechei o semblante e fui tirar meu serviço, pois já estava em cima da hora. Mas isso não significa que não tenha ficado mal com o ocorrido. Eu nunca troquei sequer palavra alguma com esse homem antes; essa reação dele se deu após o meu “bom dia”. Após o serviço, falei com o sentinela para pegar o nome do autor do assédio, pois estava disposta a levar o ocorrido adiante e denunciar, no que ele pediu para que eu reconsiderasse o fato, que o Sargento era “perturbado” e “sempre brincava assim com as meninas”. Fica difícil.
<p>Discriminação pela maternidade</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Ser discriminada por ser mãe, colocada numa função inferior após o período de licença maternidade por receio das “faltas”; ● Fui transferida para o interior, ao retornar da licença maternidade. O superior responsável pelo feito, fez um discurso machista para justificar minha transferência, me senti muito humilhada; ● Pelo fato de estar grávida, fui transferida para outro batalhão; ● Passei muitas vezes por situações constrangedoras por ser mãe e solteira, pois diziam que mulher sem marido não tinha dono. E que a instituição não tinha obrigação de se adaptar à particularidade e dificuldade quanto a ser mãe, e sim a gente se virar para dar conta de mudanças de horário, extras e qualquer solicitação militar, haja vista que o militar tem que estar pronto e disponível sempre.
<p>Assédio sexual</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Subcomandante do batalhão onde eu estava perguntou o que eu queria para aceitar sair com ele, se era classificação, folga, etc...; ● Já fui perseguida por um comandante por não aceitar as suas investidas; ● Outra situação: minha amiga foi assediada na minha frente por um superior, na hora ficamos sem reação, quando procuramos uma oficiala para informar a situação, ela apenas olhou pra minha amiga e disse: “Você deve ter provocado ele, não é?”; ● Precisei ser transferida de unidade por conta do assédio do comandante da unidade, que insistentemente tentava me conquistar, mesmo sabendo que se tratava de uma mulher casada, com filhos e de tantos NÃOS dados as suas investidas; ● Um superior hierárquico tentou me beijar à força na delegacia num dado momento em que ficamos sozinhos na sala de espera, durante a realização um procedimento; ● Convites e insinuações reiteradas para ter envolvimento com superiores hierárquicos, sendo que já fui transferida de local de

	<p>trabalho por esse motivo;</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Fui retirada de um setor por não ter aceitado sair com um comandante, que justificou o fato denegrindo minha imagem como profissional, classificando como insubordinada e incompetente; ● Já fui transferida por não ter cedido a cantadas do comandante da unidade e também já fui difamada; ● Em relação à classificação. Um superior me fez uma proposta onde estava implícito que só seria classificada se eu saísse com ele.
<p>Desrespeito durante o curso de formação</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Já vi superior hierárquico, quando a aluna estava fazendo posição de flexão no chão, falar: " Levanta teu ganha pão, aluna", que significa = levanta a tua bunda; ● Durante o curso de formação, o comandante de pelotão mandou mensagens assediando; ● Ocorreu no Curso de Formação de Praças comigo e outra companheira, em que superior hierárquico tentou ficar sozinho comigo ou com ela várias vezes em um dia de domingo durante o serviço, e neste dia não tinha praticamente ninguém circulando pela instituição. Chamou-nos para lancha numa sala em que só estava ele. Após várias tentativas e percepção de resistência de nossa parte, deu uma ordem ilegal que foi limpar o alojamento masculino (o que é proibido) e que para piorar tinha um praça dentro deitado. Cabe ainda dizer que ele nos cercou durante todo o serviço, e apesar de não darmos importância à ele, o tipo de conversa era sempre sobre mulheres e tentou pegar nossos telefones, o que não ocorreu. Posteriormente, soube que outras mulheres em turnos diferentes passaram pela mesma situação com esse Oficial. E que inclusive ele chegou a entrar no alojamento feminino. A medida que tomaram foi de nos tirar dos postos de serviço noturno e de guarda (onde ficam os praças permanentes) para evitar os assédios. Porém, deixamos de ganhar um serviço extra e nenhum tipo de orientação aos possíveis assediadores foi feita. Acredito que nos afastar de nossas atividades piora ainda mais a situação, nos enfraquece e apenas camufla essas atitudes que jamais devem existir, principalmente numa instituição de ensino; ● Outra situação, foi durante curso de formação, onde recebi ordem de prisão, por estar acompanhando na emergência meu irmão que tinha sofrido acidente de moto, e iria passar por cirurgia. Mesmo estando coberta de toda documentação, levei 3 dias de prisão. Tempos depois, me falaram que o superior que determinou a prisão fez o seguinte comentário: “Não peguei ela de um jeito, peguei de outro”; ● Durante uma instrução, certo Capitão me "elogiou" durante a transição da posição torre para a posição de tiro deitado porque estava sem gandola e os glúteos estavam expostos.

Todos esses são relatos reais de mulheres da Polícia Militar - oficiais e praças - que participaram da pesquisa. As falas evidenciam como o assédio moral e o assédio sexual se configuram, expressando-se por meio de palavras, gestos ou atitudes, na maioria das vezes praticados por superior hierárquico, durante a formação ou no exercício da profissão. As narrativas desses relatos revelam os impactos dessas violências de gênero sobre as vidas pessoais

dessas mulheres, sobre o exercício da profissão e, conseqüentemente, sobre a oferta do serviço de segurança pública.

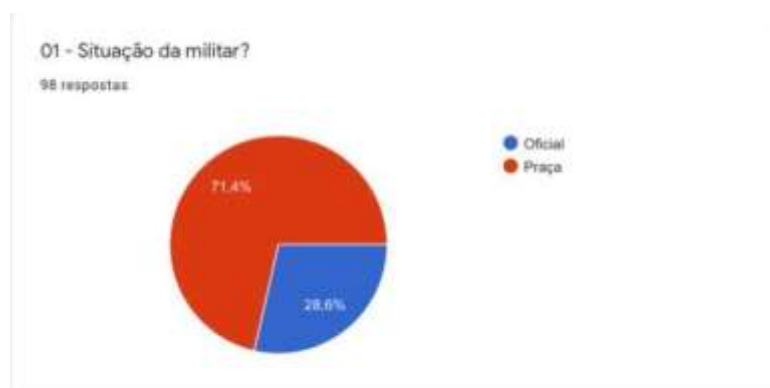
Os dados e informações apresentados evidenciam a existência de assédio moral e sexual na Polícia Militar de Alagoas, o que requer da Instituição a criação de mecanismos para o acolhimento das mulheres vitimadas por essas formas de violência de gênero e para o enfrentamento preventivo e responsabilização de assediadores.

5.2 Corpo de Bombeiros Militar



O Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Alagoas foi criado em 1947 e possui, atualmente, em Maceió, um total de 784 bombeiros, dos quais 132 são mulheres. Entre as mulheres, 34 são oficiais e 98 são praças. Participaram desta pesquisa 98 mulheres do Corpo de Bombeiros Militar, o que corresponde a 74,24% do total das bombeiras femininas. Por meio das respostas concedidas, foram verificados os resultados que seguem.

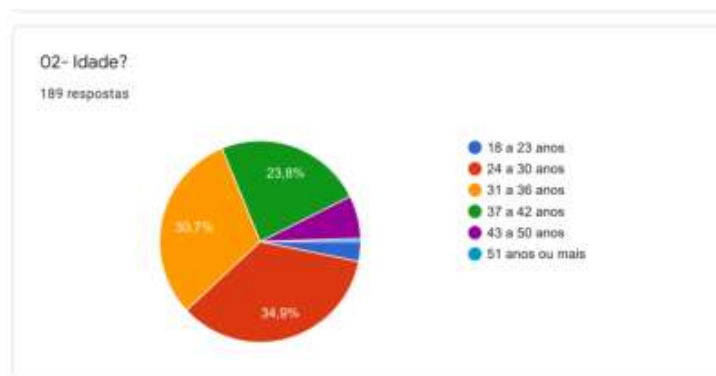
Gráfico 27



Fonte: Pesquisa "Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!" – MP/UFAL

A maior parte das mulheres que responderam à pesquisa são Praças do Corpo de Bombeiros Militar (71,4%). Esse dado sugere que o tema do assédio moral e sexual é muito mais vivenciado entre as Praças do que entre as Oficiais, reforçando o peso da hierarquia nas práticas que configuram assédio.

Gráfico 28



Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

A faixa etária das mulheres do Corpo de Bombeiros Militar que responderam à pesquisa está entre 23 e 42 anos de idade (89,4%), ou seja, mulheres jovens, em pleno exercício das atividades profissionais e aptas ao exercício das mesmas atividades designadas para os colegas homens.

A pesquisa procurou verificar, entre situações apresentadas, quais aquelas que as mulheres do Corpo de Bombeiros Militar identificavam como assédio e/ou comportamento sexual inadequado. Após a leitura, as participantes da pesquisa marcaram aquelas que consideravam assédio e/ou comportamento sexual inadequado, bem como aquelas consideradas irrelevantes, conforme tabela abaixo.

Tabela 4

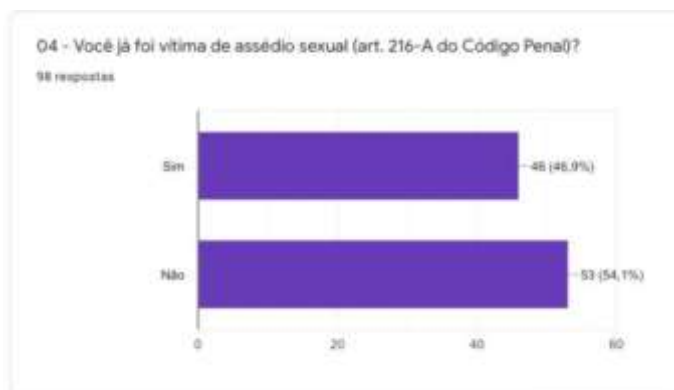
	Quais situações considera assédio sexual (art. 216-A, CP) e/ou comportamento de cunho sexual inadequado e/ou conduta irrelevante:	Assédio Sexual (art.216-A)	Comportamento de cunho sexual inadequado	Conduta irrelevante
1	Abordagem de superior hierárquico ou alguém com ascendência de cunho sexual em troca de manutenção no emprego, promoção, aumento salarial ou outros benefícios, com promessa de vantagem ou ameaça de algum mal, caso a pessoa não ceda aos favores sexuais.	95,9%	3%	1%
2	Provocações sexuais inoportunas no ambiente de trabalho, com o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, de intimidação ou humilhação.	78,5%	18,3%	3%
3	Abordagem de cunho sexual entre colegas de mesmo grau hierárquico ou sem subordinação, com promessa de vantagem ou ameaça de algum mal, caso a pessoa não ceda aos favores sexuais.	87,7%	9,1%	3%
4	Contar piadas com caráter obsceno e sexual.	14,2%	78,5%	7,1%

5	Mostrar ou partilhar imagens ou desenhos explicitamente sexuais.	26,5%	66,3%	7,1%
6	Cartas, notas, e-mails, chamadas telefônicas ou mensagens de natureza sexual.	71,4%	24,4%	4%
7	Avaliar pessoas pelos seus atributos físicos.	19,3%	69,3%	11,2%
8	Comentários sexuais sobre a forma de vestir ou de parecer.	30,6%	63,2%	6,1%
9	Fazer sons ou gestos inapropriados de natureza sexual.	32,6%	64,2%	3%
10	Ameaças diretas ou indiretas com o objetivo de ter relações sexuais.	93,8%	3%	3%
11	Convidar alguém repetidamente para ter relação sexual.	84,6%	11,22%	4%
12	Olhar de forma ofensiva/lasciva.	45,9%	48,9%	5,1%
13	Questões inapropriadas sobre a vida sexual.	29,5%	66,3%	4%
14	Cumprimentar ou conversar tocando, abraçando, beijando, cutucando ou encostando no corpo do interlocutor de forma excessiva.	62,2%	32,6%	5,1%
15	Seguir e/ou controlar alguém.	70,4%	23,4%	6,1%
16	Tocar alguém para outros verem.	52%	41,8%	6,1%
17	Ataque sexual.	88,7%	7,1%	4%
18	Violência moral exercida para se alcançar favores sexuais.	91,8%	5,1%	3%
19	Toques, encurralamentos, apertos, esbarrões e agarramentos.	82,6%	13,2%	4%

Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Quando questionadas sobre já terem sido vítimas de assédio sexual, as respostas foram as seguintes:

Gráfico 29

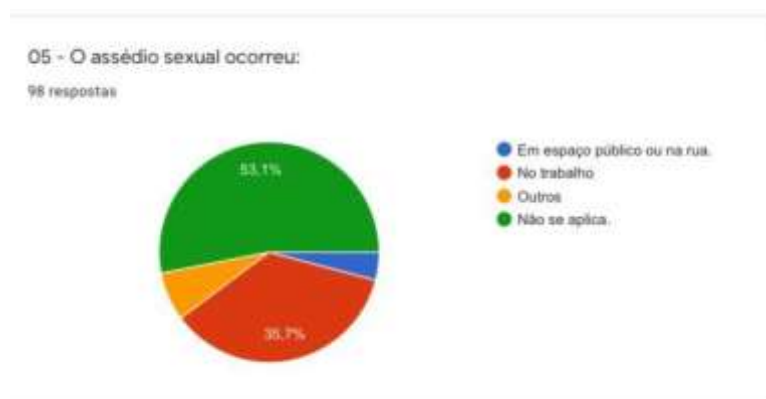


Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Os dados demonstram que quase a metade das 98 mulheres que responderam à pesquisa (46,9%) - cerca de 45 mulheres - já foram vítimas de assédio sexual. Essa cifra é bastante expressiva, sobretudo quando os dados são comparados com os poucos casos levados até a Corregedoria do Corpo de Bombeiros Militar de Alagoas: apenas 02 procedimentos correccionais em 2020 e apenas 05 nos últimos cinco anos.

Sobre o local em que ocorreu o assédio, as bombeiras militares responderam:

Gráfico 30

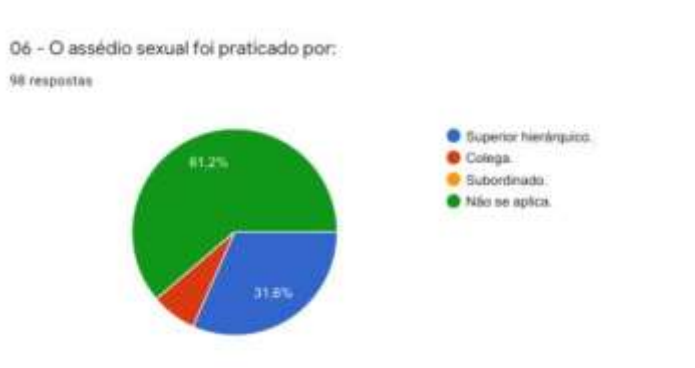


Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

A maior parte dos assédios ocorridos entre as bombeiras militares que responderam à pesquisa (35,7%) ocorreu no trabalho.

No que diz respeito ao nível hierárquico da pessoa que praticou o assédio sexual, a pesquisa revela que, entre as bombeiras militares que vivenciaram situação de assédio, 31,6% sofreu assédio sexual de superior hierárquico, conforme gráfico a seguir:

Gráfico 31

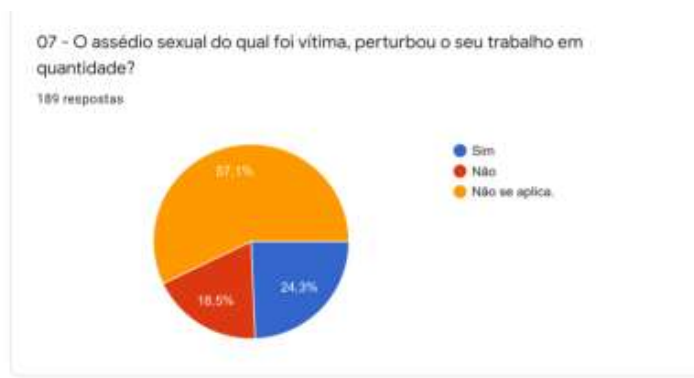


Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Não foram registradas situações de assédio sexual de subordinado hierárquico. Entre colegas com o mesmo nível hierárquico foram registrados apenas 7,2%, o que evidencia a força da hierarquia militar na concretização de práticas de assédio sexual no Corpo de Bombeiros Militar. Ressalte-se que 61,2% das bombeiras militares que responderam à pesquisa responderam “não se aplica”, o que deixa em aberto a possibilidade de casos de assédio sexual não contabilizados no geral.

Ao serem questionadas sobre os impactos do assédio sofrido, as bombeiras militares responderam conforme gráfico:

Gráfico 32



Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Das bombeiras militares que consideraram que houve perturbação do trabalho em quantidade (42,8%), uma expressiva parcela afirma que o assédio sexual vivenciado perturbou o exercício da profissão (24,3%). Ao questionar em termos de quantidade, o objetivo foi compreender o impacto do assédio sofrido em relação ao desenvolvimento das atividades de trabalho, ou seja, se o assédio acarretou falta ao trabalho, diminuição da produtividade, entre outros aspectos.

Quando a pergunta se volta à perturbação qualitativa do trabalho, as respostas evidenciam que, dentre as mulheres que responderam à pesquisa, cerca de 1/3 reportam que houve perturbação da qualidade do trabalho desempenhado no Corpo de Bombeiros Militar.

Gráfico 33



Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

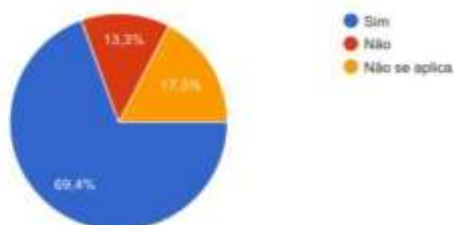
Isso significa que comportamento de cunho sexual inadequado compromete o trabalho desempenhado pelas bombeiras militares, o que repercute na própria sociedade, já que prejudica o exercício da profissão.

Quando questionadas sobre já terem sido vítimas de comportamento de cunho sexual inadequado, as respostas foram as seguintes:

Gráfico 34

09 - Você já foi vítima de comportamento de cunho sexual inadequado (não assédio sexual)?

98 respostas



Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

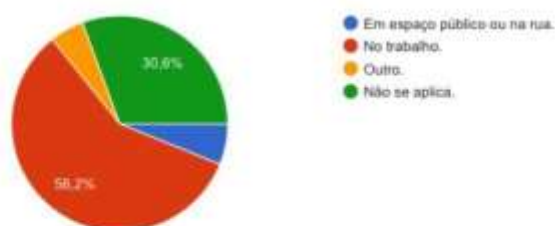
No que diz respeito a comportamento sexual inadequado, 69,4% das mulheres que responderam à pesquisa afirmam que já foram vítimas. A inadequação do comportamento de cunho sexual identificado passa por percepções subjetivas, já que nem sempre esse comportamento acontece contra ou na presença das bombeiras militares que responderam à pesquisa, mas foi por ela testemunhado ou tomou conhecimento do ocorrido.

Interessa à pesquisa, também, saber o local em que o comportamento sexual inadequado ocorreu. Entre as bombeiras militares que reportaram assédio sexual, expressiva maioria (60,3%) afirmam que o comportamento de cunho sexual inadequado ocorreu no trabalho, conforme gráfico abaixo:

Gráfico 35

10- O comportamento de cunho sexual inadequado ocorreu:

98 respostas

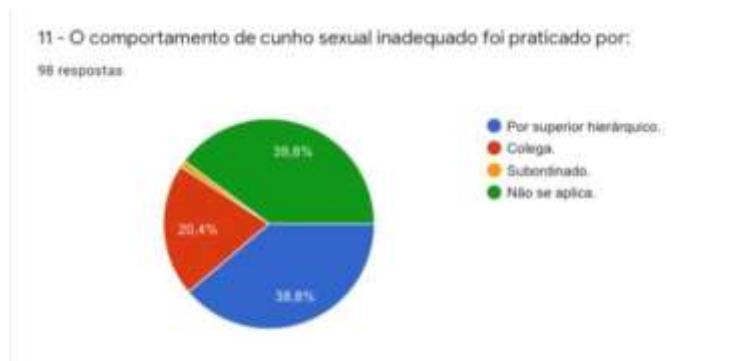


Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Os dados evidenciam que 58,2% das bombeiras militares que participaram da pesquisa sofreu assédio sexual no ambiente de trabalho.

No que diz respeito ao nível hierárquico da pessoa que praticou comportamento sexual inadequado, a pesquisa revela que, entre as bombeiras militares que vivenciaram situação de assédio, 38,8% sofreu assédio sexual de superior hierárquico e outras 20,4% foram assediadas por colegas de mesmo nível hierárquico.

Gráfico 36

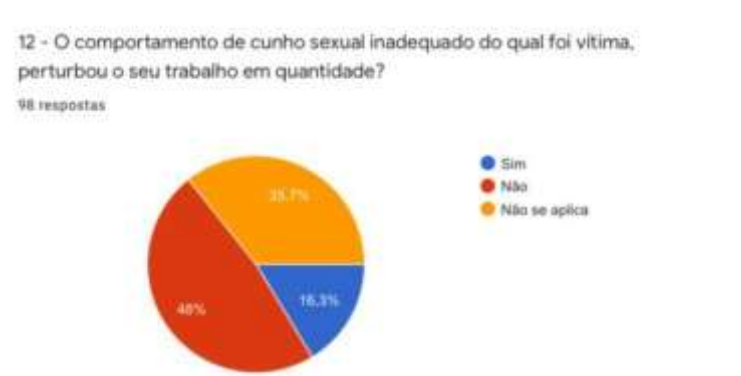


Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Segundo as respostas das bombeiras militares, houve pouquíssimas situações de assédio de subordinado hierárquico, o que evidencia a força da hierarquia militar na concretização de práticas de assédio sexual no Corpo de Bombeiros Militar, de forma verticalizada, de superior hierárquico para subordinada.

Ao questionar o impacto do comportamento de cunho sexual inadequado em relação ao desenvolvimento das atividades de trabalho em termos de quantidade, o objetivo era entender se o comportamento acarretou falta ao trabalho, diminuição da produtividade, entre outros aspectos.

Gráfico 37

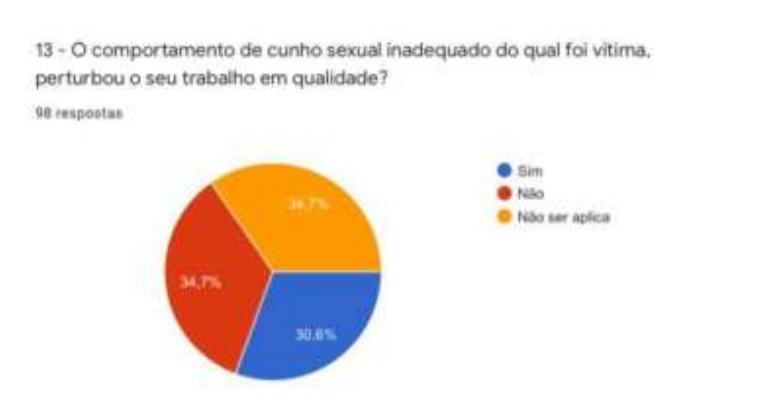


Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Das bombeiras militares que consideraram que houve perturbação do trabalho em *quantidade*, 16,3% afirmam que o comportamento sexual inadequado perturbou o exercício da profissão e 48% afirmam que não.

Quando a pergunta se volta à perturbação *qualitativa* do trabalho, as respostas evidenciam que, dentre as policiais militares que responderam à pesquisa, 30,6% reportam que o assédio influenciou negativamente na qualidade do trabalho exercido.

Gráfico 38

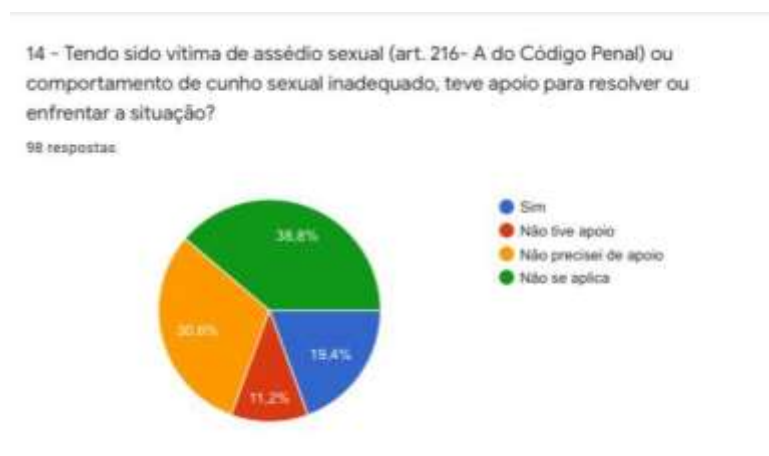


Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Isso significa que comportamento de cunho sexual inadequado compromete o trabalho desempenhado pelas bombeiras militares, o que repercute na própria sociedade, já que prejudica o exercício da profissão.

No que diz respeito ao apoio para resolver ou enfrentar a questão, apenas 11,2% informam que não tiveram qualquer apoio, seja pessoal ou institucional, conforme gráfico abaixo:

Gráfico 39

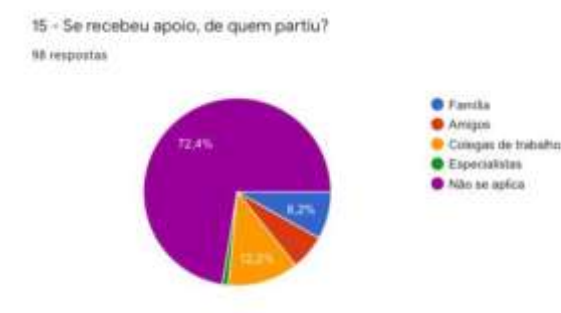


Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Apenas 19,4% das bombeiras militares afirmam terem recebido apoio para resolver ou enfrentar a situação. Esse percentual baixo é um importante indicativo da necessidade de investimentos em uma política institucional de apoio a bombeiras mulheres que sofrem com práticas de assédio/importunação sexual e/ou moral.

Os dados revelam também que 30,6% das bombeiras militares afirmam que não precisaram de apoio. A esse respeito, é preciso ressaltar que a fragilidade de estrutura e profissionais adequados para o acolhimento às mulheres bombeiras militares em situações de assédio/importunação sexual ou moral não estimula essas mulheres para o devido encaminhamento. Por isso é tão importante estruturar o Corpo de Bombeiros Militar nesse sentido. Para aquelas que receberam apoio, foi questionado de onde partiu o apoio.

Gráfico 40

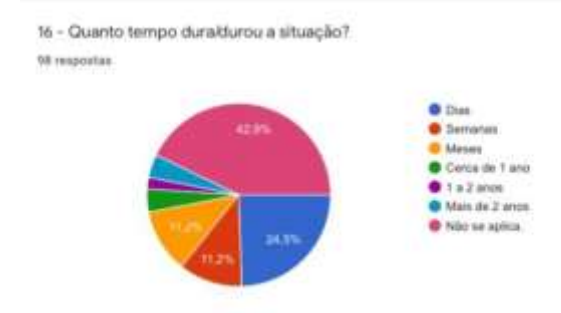


Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

A grande maioria (72,4%) respondeu “não se aplica”. Essa alternativa precisa ser analisada à luz do gráfico anterior, o qual revela que apenas 19,4% das bombeiras militares que participaram da pesquisa receberam algum apoio para resolver ou enfrentar a situação. Se somente uma pequena parcela recebeu apoio, o “não se aplica” refere-se aos 80,6% das bombeiras militares que não receberam apoio.

Dado também relevante diz respeito ao tempo de duração da situação de assédio/importunação sexual ou moral, já que são várias as formas pelas quais essas práticas se concretizam.

Gráfico 41



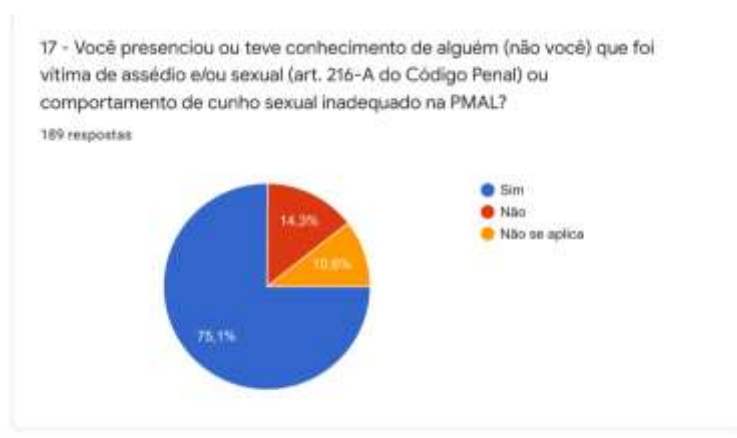
Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Nas respostas apresentadas, 24,5% apontam para uma duração de dias para o assédio, 11,2% afirmam que foram semanas e 11,2% indicam meses. Somando todas elas, temos 46,7%, ou seja, quase a metade dos casos reportados não ocorreu esporadicamente, mas sim de forma duradoura, além de frações menores de casos que duram cerca de 1 ano, de 1 a 2 anos ou mais de 2 anos, o que totaliza 48,6% dos casos como não esporádicos.

Isso revela uma característica muito comum às práticas de assédio moral contra mulheres: a persistência das práticas, que tendem a se incorporar ao trato cotidiano das relações de trabalho. No entanto, é preciso ressaltar que qualquer tipo de assédio - moral ou sexual - resta configurado mesmo se a conduta só tenha sido verificada uma vez.

Ainda que a bombeira militar que respondeu ao questionário não se identifique situações em que foi vitimizada pelo assédio sexual, ela pode ter presenciado ou tomado conhecimento de assédio sexual ou comportamento sexual inadequado praticado contra outras mulheres da Corporação, conforme gráfico que segue:

Gráfico 42



Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

As respostas apontam para um número elevado (75,1%), entre as bombeiras militares participantes da pesquisa que presenciaram ou tomaram conhecimento de assédio sexual ou comportamento sexual inadequado praticado contra outras mulheres do Corpo de Bombeiros Militar em Maceió. Esse é um dado bastante significativo e indica que as práticas de assédio sexual ou comportamento sexual inadequado são amplamente conhecidas pelas mulheres bombeiras, embora não sejam reportadas aos setores de controle, como a Corregedoria ou mesmo os superiores hierárquicos.

Quando realizadas as denúncias, as repercussões nem sempre correspondem às expectativas das mulheres que buscam a responsabilização do assediador, conforme gráfico que segue:

Gráfico 43

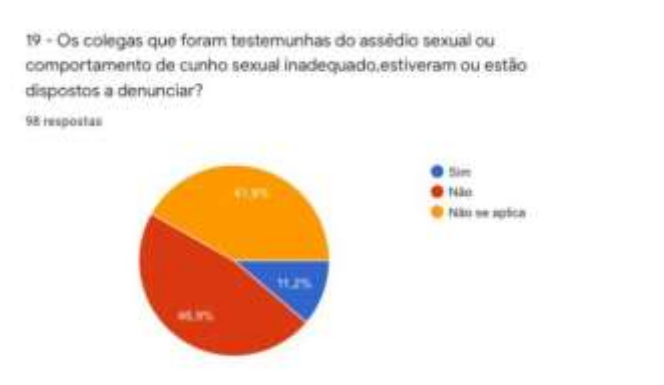


Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Os dados revelam que mais da metade das mulheres que sofreram assédio (54,1%) não denunciou, o que releva a subnotificação já que, conforme gráfico anterior, 75,1% das participantes da pesquisa tomaram conhecimento de assédio sexual ou comportamento sexual inadequado praticado contra outras mulheres do Corpo de Bombeiros Militar em Maceió. A fragilidade de estrutura de acolhimento e a incerteza quanto à responsabilização dos culpados são, certamente, importantes fatores que contribuem para que as bombeiras militares se mantenham em silêncio e não se sintam encorajadas a denunciar, o que só favorece o assediador e a manutenção das práticas de assédio sexual contra mulheres na Corporação.

Nesse sentido, a fragilidade da estrutura de acolhimento para as bombeiras militares vitimadas pelo assédio sexual ou comportamento de cunho sexual inadequado reflete também no pouco encorajamento de colegas de trabalho – mulheres ou homens – para testemunharem em favor da vítima. Esse fator também contribui para que as próprias vítimas, diante do desamparo, não denunciem seus assediadores.

Gráfico 44

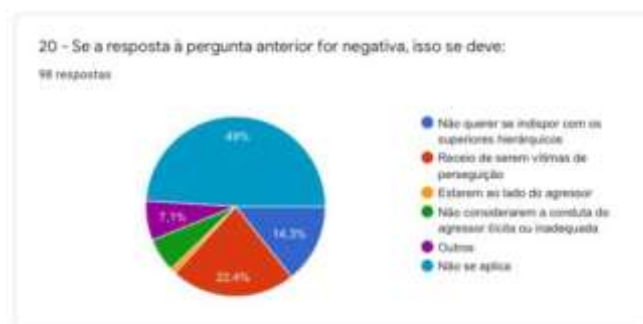


Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Segundo os dados coletados, apenas 11,9% das entrevistadas afirmam que os/as colegas de trabalho estão dispostos a denunciar. Sem estrutura de acolhimento institucional e sem o apoio de seus pares para testemunhar, a maior parte das mulheres vitimadas pelo assédio sexual na Corporação não se encoraja a denunciar e segue em silêncio, sentido os danos do sofrimento emocional causado pelas práticas de assédio.

As razões pelas quais os/as colegas não se dispõem a testemunhar também foram objeto de questionamento na pesquisa.

Gráfico 45



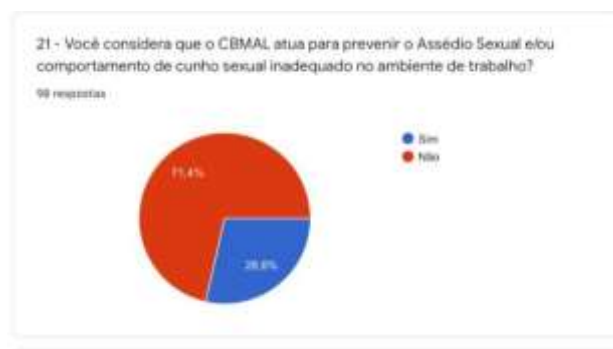
Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Dos dados coletados, verifica-se que 22,4% das bombeiras militares que participaram da pesquisa indicam que os colegas têm receio de serem vítimas de perseguição. Já 14,3% não querem se indispor com os superiores hierárquicos.

Para 7,2% das entrevistadas, as respostas variaram entre a afirmação de estarem os colegas de trabalho ao lado do agressor ou por não considerarem a conduta do agressor ilícita ou inadequada. Os dados referentes ao “não se aplica” (49%) podem ser interpretados como desconhecimento, pelas participantes da pesquisa, acerca das razões que levam os colegas a não aceitarem testemunhar em favor das mulheres vítimas de assédio sexual no Corpo de Bombeiros Militar.

Quando questionadas se consideram que o Corpo de Bombeiros Militar de Alagoas atua para prevenir o assédio sexual ou comportamento sexual inadequado no ambiente de trabalho, as participantes da pesquisa assim responderam:

Gráfico 46

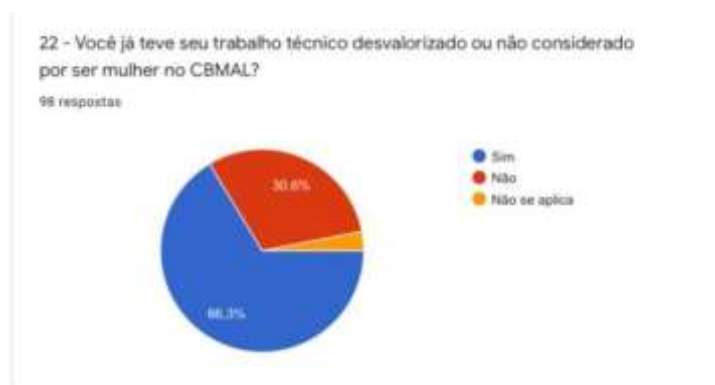


Fonte: Pesquisa “Assédio Não” – MP/UFAL

Para 71,4% das bombeiras militares participantes da pesquisa, o Corpo de Bombeiros Militar de Alagoas não atua para prevenir o assédio sexual ou comportamento sexual inadequado no ambiente de trabalho. Apenas 28,6% das participantes da pesquisa afirmam que essa atuação preventiva existe, considerando que o Corpo de Bombeiros Militar possui um setor de valorização das mulheres na Corporação especializado no enfrentamento às práticas de assédio sexual ou comportamento sexual inadequado no ambiente de trabalho, além da Corregedoria, responsável por apurar indisciplinas de toda a tropa.

Quando questionadas se já tiveram seu trabalho técnico desvalorizado ou não considerado por serem mulheres no Corpo de Bombeiros Militar, as respostas foram as seguintes:

Gráfico 47



Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Entre as entrevistadas, 66,3% já tiveram seu trabalho técnico desvalorizado ou não considerado por serem mulheres no Corpo de Bombeiros e 30,6% disseram que não passaram pela experiência. Esses números revelam uma grande prevalência de situações em que a desvalorização é vivenciada por mulheres do Corpo de Bombeiros Militar.

Ainda no campo das discriminações sofridas pelas mulheres, a pesquisa procurou averiguar se as bombeiras militares já sofreram *bullying* ou perseguição por suas características físicas ligadas à sua condição de mulher, tais como cor de pele, tipo de cabelo, vestuário, se solteira, separada, divorciada, ter filho ou outros fatores.

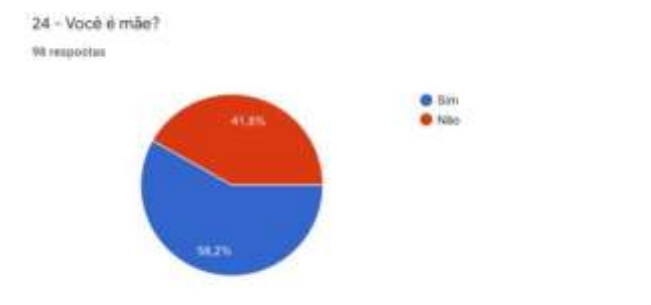
Gráfico 48



Fonte: Pesquisa "Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!" – MP/UFAL

A esse respeito, 42,9% das bombeiras militares que participaram da pesquisa afirmam que sim, já sofreram *bullying* ou perseguição por suas características físicas ligadas à sua condição de mulher, o que é uma cifra bastante expressiva, e 54,1% afirmam que não.

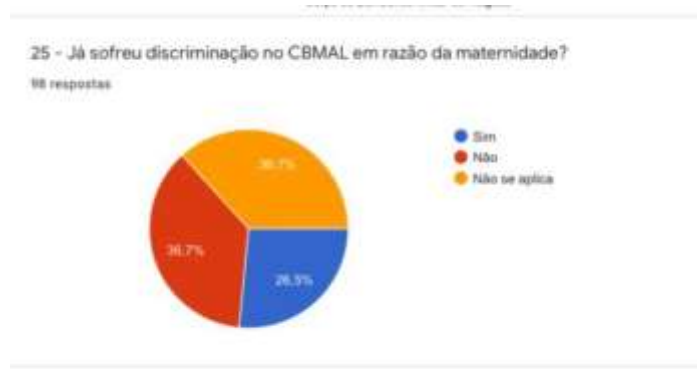
Gráfico 49



Fonte: Pesquisa "Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!" – MP/UFAL

Entre as bombeiras militares que responderam à pesquisa, 58,2% são mães. Esse questionamento é importante para a pesquisa, porque visa compreender e já a participante da pesquisa sofreu discriminação no Corpo de Bombeiros Militar por ser mãe.

Gráfico 50



Fonte: Pesquisa "Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!" – MP/UFAL

As respostas indicam que 26,5% das bombeiras militares já sofreram discriminação em razão da maternidade, o que pode significar que foram preteridas para ocupar postos de chefia ou para determinadas operações, por exemplo.

Considerando todos os fatores e situações abordados na pesquisa, foi questionado se as bombeiras militares consideram necessária a realização de uma campanha de conscientização e esclarecimento para os integrantes do Corpo de Bombeiros Militar de Alagoas sobre assédio sexual e comportamento sexual inadequado.

Gráfico 51

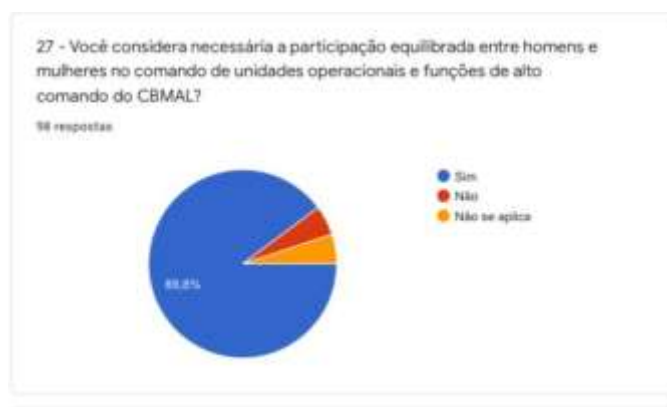


Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

A esse respeito, as respostas indicam um sentimento comum entre as bombeiras militares acerca da importância de uma campanha de conscientização e esclarecimento para os integrantes da Corpo de Bombeiros Militar de Alagoas sobre assédio sexual e comportamento sexual inadequado.

Quando questionadas sobre a participação mais equilibrada entre homens e mulheres no comando das unidades operacionais e funções de alto comando do Corpo de Bombeiros Militar de Alagoas, as respostas foram as seguintes:

Gráfico 52



Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Entre as entrevistadas, 89,8% defendem a participação mais equilibrada entre homens e mulheres no comando das unidades operacionais e funções de alto comando do Corpo de Bombeiros Militar de Alagoas. Essa compreensão generalizada aponta para o reconhecimento de que uma maior participação de bombeiras militares femininas nesses espaços de poder pode ser uma importante via de redução e mesmo erradicação das práticas de assédio moral e sexual entre os pares.

5.2.1 Relatos de mulheres do Corpo de Bombeiros Militar sobre assédio moral e sexual

Aqui estão relatos de mulheres do Corpo de Bombeiros Militar, lotadas em Maceió e que evidenciam situações de assédio moral e sexual dentro da Corporação, seja durante a formação ou no exercício das atividades laborais.

Tabela 5

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE ALAGOAS	
TIPO DE EPISÓDIO	RELATOS
Desvalorização do trabalho técnico de mulheres	<ul style="list-style-type: none"> ● Eu era Comandante de um Grupamento Operacional e meu chefe imediato começou a questionar todas as minhas decisões, inclusive me boicotando, enviando documentos cobrando missões que eu já havia cumprido, falando mal de mim pra outros militares, inclusive fazendo alusão ao fato de eu ser mulher a alegação de erros que eu não havia cometido. Eu procurei o Cmt Geral da época e falei que iria entrar com assédio moral contra o referido Coronel, pois eu tinha tudo documentado de que o que ele me acusava era mentira. O Cmt Geral disse que eu não me preocupasse que esse oficial já seria transferido. Depois eu tive oportunidade de conversar com o meu perseguidor pessoalmente e explicar com detalhes que ele estava me perseguindo e que eu tinha toda documentação comprobatória. Ele se desculpou e disse que não estava me perseguindo, mas que estava sendo mal assessorado por aqueles que passaram a informação errada sobre meu trabalho; ● Ter sido submetida a testes para provar minhas habilidades técnicas no trabalho, necessitando reafirmar que sou capaz de exercê-lo, o qual não se aplicou aos colegas de sexo masculino; ● Muitos comandantes, quando entramos em 2006, não queriam mulheres em suas guarnições por pensar "perdi um homem na minha guarnição", subjugando o trabalho feminino; ● Um superior não gostou de ter visto meus colegas homens lavando louça e me disse que era obrigação minha fazer isso pois sou mulher; ● Uma colega militar divulgou entre os colegas de trabalho que tinha certeza que eu tinha um caso com o comandante-geral e por isso eu estava trabalhando do gabinete dele. No meio militar, o assédio contra a mulher é algo comum, infelizmente normalizado. Passamos por diversas experiências desde o ingresso na Corporação, o que para mim é mais pesado é que, para mulheres, além desse fardo, há sempre a

	<p>descredibilização de seus conhecimentos e técnicas.</p>
<p>Comportamento de cunho sexual inadequado</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Homens contarem histórias de cunho sexual em público, falarem palavras obscenas, assediar ou falar de outras mulheres na viatura de serviço, receber ligações repetidas vezes de superior fazendo convites descabidos; • Convidada para almoçar ou jantar por superiores hierárquicos e pares, era tocada, elogiada, abraçada, superior hierárquico sentou em meu colo, foram diversas situações; • Insistência para sair com o militar, bem como receber telefonemas anônimos pornográficos.
<p>Discriminação pela maternidade</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Volta da licença maternidade: "Ficou muito tempo fora, agora tem que compensar quem estava trabalhando"; • Perseguição durante a gravidez, por um Coronel hoje já aposentado; • Quando estava grávida, o escalante não me tirou da escala operacional mesmo sabendo da minha condição; • Já fui questionada se engravidei só pra ter o teste de aptidão física diferencial, e o restante dos militares teriam que fazer o teste com todos os exercícios normais; • Superior dizer que se tivesse uma empresa não contrataria mulher porque elas engravidam eu estando gestante; • Sou mãe solo, o genitor do meu filho é civil. Meus colegas de farda fizeram bolão para descobrir quem era o militar que era pai do meu filho; • Estando grávida, em curso de formação, tive minhas notas de teste de aptidão física conquistadas por mérito, aplicadas por oficiais competentes, conforme legislação vigente, "alteradas conforme a opinião pessoal, autoritária e arbitrária do comandante do Centro de Formação". Fui convocada duas vezes na sala do comando para ser coagida a assinar documento concordando em usar a nota de um outro TAF realizado um ano atrás, quando não estava gestante e fora de curso, o que mudaria minha nota 10,0 para 8,8. O comandante dizia que não concordava em ter gestante no curso, nem concordava com a tabela TAF para gestante. Ficou claro que ele estava incomodado com a minha nota 10 e ênfase que este peso não foi aplicado a nenhum outro aluno.
<p>Assédio sexual</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Meu superior hierárquico, na época Capitão, me convidou para uma confraternização do quartel e perguntou se eu bebia porque ele queria que eu ficasse embriagada para me beijar. Na época eu era soldado e ele falou isso na frente de um sargento. Esse mesmo Capitão me colocava de serviço mais vezes no mês e em todos os finais de semana, diferente das outras mulheres com quem conseguia ter "proximidade". Além de ter ameaçado me transferir para o interior em forma, na frente dos meus colegas. Eu sempre respondi à altura e não me intimidei, mas sofri um tratamento diferenciado por isso e não tinha a quem recorrer. Isso foi no início da minha vida militar, já tenho 14 anos no CBMAL. Também fui vítima de comportamento sexual inadequado, procurei uma aspirante que disse que ia participar o fato e exigir apuração. Mas depois foi convencida pelo Cmt da unidade, que era um homem, a desconsiderar o fato e "deixar para lá". Também no início da vida militar; • Sofri assédio de um comandante-geral, com elogios inadequados e desejo de oferecer flores, foi necessária a intervenção do meu então esposo que também é militar; • Um superior visitava frequentemente, sem justificativa o meu local de trabalho, sempre perguntando pelo meu casamento e me elogiando, passava alguns minutos calado na minha frente, e eu não sabia o que fazer para que ele parasse de ir até lá. Me incomodava. Não sabia se era assédio ou se ele queria iniciar uma conversa amigável e não sabia por onde. Isso me fez evitá-lo e sempre que o via dava uma desculpa e saía do local. Algumas semanas depois tirei férias e no retorno não estava mais no meu setor; • Um superior durante um serviço perguntou se chegasse a noite no

	<p>quartel eu o acompanharia numa ronda, eu disse que sim porque era minha atribuição, depois ele perguntou se durante a ronda ele ouvisse alguma coisa estranha e pulasse em cima de mim e me desse um beijo o que eu faria. No momento eu não acreditei no que estava ouvindo, então eu falei que como estaria com arma, daria um tiro na cara dele. Então ele disse que poderia dar parte de mim e perguntou em quem as pessoas acreditariam, nele que era oficial ou em mim que era praça e eu encerrei a conversa perguntando a ele se o povo acreditaria em mim ou num defunto;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fui mantida numa escala de guarda, sem rodízio, porque não cedi a uma investida do meu escalante. Todo o grupamento revezava entre a escala da guarda e a viatura. Eu não; • Um sargento entrou no alojamento feminino, munido de uma arma no coldre, pedi para se retirar. Comuniquei o fato formalmente com documentos de partes e nada foi feito. Meu próprio comandante de unidade na época ignorou meus DOCS e nada fez para apurar. Não tive apoio. Muito pelo contrário, militares amigos do sargento chegaram para me dizer que o mesmo tinha conhecimento com coronéis e outros oficiais e que eu poderia levar uma banguela pra Santana do Ipanema ou Delmiro Gouveia, exemplificando para onde eu poderia ser transferida; • Sofri perseguição de um superior hierárquico por não dar ousadia pra ele. Ele me perseguiu até conseguir que eu fosse transferida para outro quartel.
Desrespeito durante o curso de formação	<ul style="list-style-type: none"> • Superior hierárquico pegou em minhas pernas, aproveitando que estavam todos em forma, e eu fica por último, falando ao meu ouvido. Como era recém chegada (assim como todas) não sabíamos como revidar; • Em um dos cursos de especialização, meu superior hierárquico pendurou um sino em meu pescoço e me mandou mugir. Eu não fiz, um outro superior presenciou e, posteriormente, se desculpou perante o pelotão. Fiquei revoltada e constrangida, o que serviu para que eu me afastasse do curso no outro dia. Pois fatos semelhantes eram recorrentes.
Falta de estrutura física	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de alojamento adequado, utilizando o banheiro do refeitório; • Escala de serviço com homem e mulher no mesmo dia e só existindo um alojamento na unidade e nós mulheres reclamando e alguns oficiais achando ruim e inadequado nossa reclamação; • As mulheres da guarda do QCG não tem alojamento próprios, quando deveriam ter, pois o masculino tem. Tem uma guarda no SESI, que as mulheres não podem ir, pois não tem alojamento para elas. As guarnições ficam no alojamento com o feminino da guarda, só que no período que elas não estão na " hora" na guarita, elas não conseguem descansar, pois ficam copiando o rádio das guarnições, que têm que ficar com rádio ligado. Portanto deveriam ter um lugar salubre para descanso, enquanto estão fora do seu quarto de hora, coisa que o masculino tem alojamento da guarda masculino separado do alojamento das guarnições de serviço.

Todos esses são relatos reais de mulheres do Corpo de Bombeiros Militar - oficiais e praças - que participaram da pesquisa. Esses relatos evidenciam diversas formas em que o assédio moral e o assédio sexual se configuram, expressando-se por meio de palavras, gestos ou atitudes, na maioria das vezes praticados por superior hierárquico, durante a formação ou no exercício da profissão. Também evidenciam as omissões do Estado em promover ambiente apto para as mulheres exercerem plenamente suas atividades, com alojamentos e equipamentos adequados. Muitos desses relatos revelam os impactos dessas violências de gênero sobre as vidas pessoais

dessas mulheres, sobre o exercício da profissão e, conseqüentemente, sobre a oferta do serviço de segurança pública.

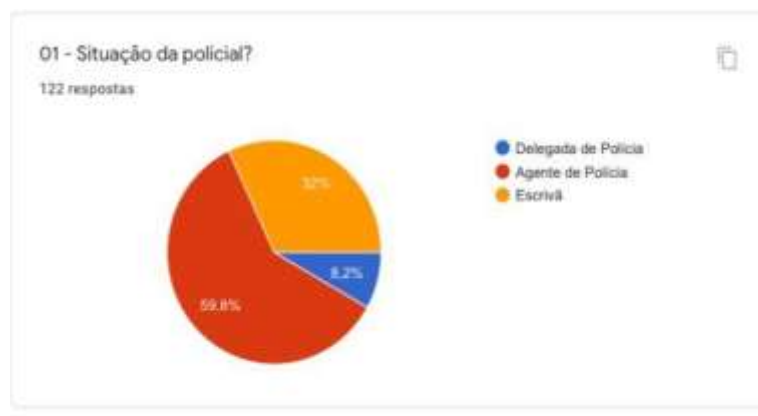
Os dados e informações apresentados demonstram a existência de assédio moral e sexual no Corpo de Bombeiros Militar de Alagoas e demandam esforços da Instituição, no sentido de criar mecanismos para o acolhimento das mulheres vitimadas por essas formas de violência de gênero e de enfrentamento para a prevenção de novos episódios e responsabilização de assediadores.

5.3 Polícia Civil



A Polícia Civil do Estado de Alagoas foi criada em 1975 e possui, atualmente, em Maceió, um total de 946 policiais, dos quais 198 são mulheres. Entre as mulheres, 21 são Delegadas, 99 são Agentes de Polícia e 78 são Escrivãs. Participaram desta pesquisa 122 mulheres da Polícia Civil, o que corresponde a 61,61% do total das policiais femininas. Por meio das respostas concedidas, foram verificados os resultados que seguem.

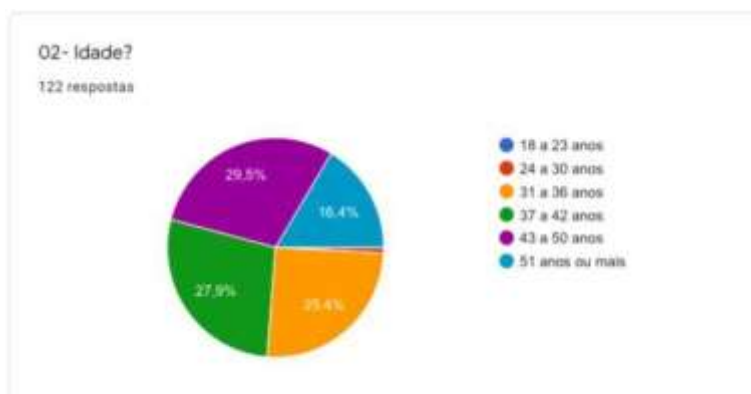
Gráfico 53



Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO?” – MP/UFAL

Os dados apontam que aproximadamente 60% das mulheres que responderam à pesquisa são escritvães, 32% são agentes de polícia e apenas 8% são delegadas de polícia. No total, 122 mulheres da Polícia Civil participaram da pesquisa.

Gráfico 54



Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Todas as entrevistadas têm mais de 31 anos: 29,5% têm entre 43 e 50 anos, 27,9% têm entre 37 e 42 anos, 25,4% têm entre 31 e 36 anos e 16,4% têm 51 anos ou mais. São mulheres no pleno exercício da carreira na Polícia Civil e aptas ao desempenho das atividades laborais, com as mesmas formações e competências dos colegas de trabalho.

A pesquisa procurou verificar, entre situações apresentadas, quais aquelas que as mulheres da Polícia Civil identificavam como assédio e/ou comportamento sexual inadequado. Após a leitura, as participantes da pesquisa marcaram aquelas que consideravam assédio e/ou comportamento sexual inadequado, bem como aquelas consideradas irrelevantes, conforme tabela abaixo. Os resultados estão na tabela que segue:

Tabela 6

	Quais situações considera assédio sexual (art. 216-A, CP) e/ou comportamento de cunho sexual inadequado e/ou conduta irrelevante:	Assédio Sexual (art.216-A)	Comportamento de cunho sexual inadequado	Conduta irrelevante
1	Abordagem de superior hierárquico ou alguém com ascendência de cunho sexual em troca de manutenção no emprego, promoção, aumento salarial ou outros benefícios, com promessa de vantagem ou ameaça de algum mal, caso a pessoa não ceda aos favores	95%	4,2%	0,8%

	sexuais.			
2	Provocações sexuais inoportunas no ambiente de trabalho, com o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, de intimidação ou humilhação.	68%	31,1%	0,8%
3	Abordagem de cunho sexual entre colegas de mesmo grau hierárquico ou sem subordinação, com promessa de vantagem ou ameaça de algum mal, caso a pessoa não ceda aos favores sexuais.	69,6%	29,5%	0,8%
4	Contar piadas com caráter obsceno e sexual.	14,7%	76,2%	9%
5	Mostrar ou partilhar imagens ou desenhos explicitamente sexuais.	18,8%	75,4%	5,7%
6	Cartas, notas, e-mails, chamadas telefônicas ou mensagens de natureza sexual.	50,8%	45,9%	3,2%
7	Avaliar pessoas pelos seus atributos físicos.	25,4%	67,2%	7,3%
8	Comentários sexuais sobre a forma de vestir ou de parecer.	25,4%	68,8%	5,7%
9	Fazer sons ou gestos inapropriados de natureza sexual.	35,2%	59%	5,7%
10	Ameaças diretas ou indiretas com o objetivo de ter relações sexuais.	86%	13,1%	0,8%
11	Convidar alguém repetidamente para ter relação sexual.	74,5%	22,9%	2,4%
12	Olhar de forma ofensiva/lasciva.	37,7%	55,7%	6,5%
13	Questões inapropriadas sobre a vida sexual.	26,2%	66,3%	7,3%
14	Cumprimentar ou conversar tocando, abraçando, beijando, cutucando ou encostando no corpo do interlocutor de forma excessiva.	51,6%	43,4%	4,9%
15	Seguir e/ou controlar alguém.	53,2%	42,6%	4%
16	Tocar alguém para outros verem.	34,4%	57,3%	8,1%
17	Ataque sexual.	83%	15,5%	0,8%
18	Violência moral exercida para se alcançar favores sexuais.	86%	12,2%	1,6%
19	Toques, encurralamentos, apertos, esbarrões e agarramentos.	75,4%	19,6%	4,9%

Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

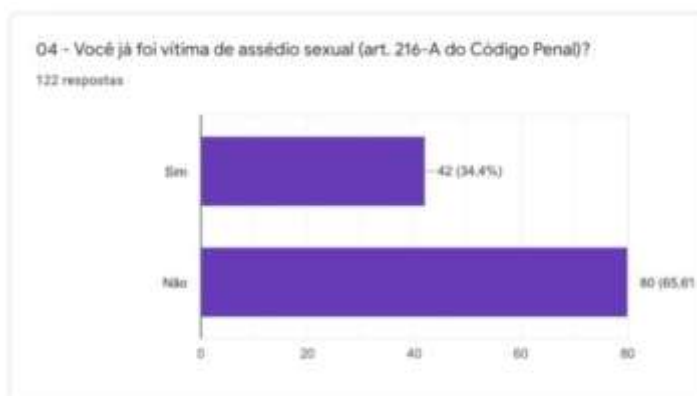
A primeira situação foi completamente enquadrada como assédio sexual. Já as outras quatro situações não tiveram consenso, e variaram principalmente entre o enquadramento como assédio sexual e comportamento de cunho sexual inadequado. A segunda e a terceira situações foram enquadradas por cerca de 32% das entrevistadas como “comportamento de cunho sexual inadequado” e por 61% das entrevistadas como “assédio sexual”. Isso quer dizer que, caso 1/3 das entrevistadas fosse alvo de uma provocação sexual inoportuna no ambiente de trabalho, ou caso fossem abordadas sexualmente por colegas de mesmo grau hierárquico ou sem subordinação, com promessa de vantagem ou ameaça de algum mal, elas não considerariam um assédio sexual.

A quarta e a quinta situações também tiveram proporções semelhantes, com 73% das entrevistadas em ambas as situações considerando piadas com caráter sexual e obsceno e compartilhamento de imagens ou desenhos explicitamente sexuais como “comportamento de cunho sexual inadequado” e aproximadamente 18% considerando como “assédio sexual”. O que chamou atenção nessas situações foi o uso da classificação de “conduta irrelevante”, que foi usada por aproximadamente 10 entrevistadas para enquadrar a quarta situação e por aproximadamente 5 entrevistadas para enquadrar a quinta situação.

Os dados são muito significativos, pois é relativamente comum ouvir, em defesa dos homens que compartilham piadas e imagens obscenas e de caráter sexual, que isso não é nada demais, que é uma prática muito banalizada para ser algo com o que se preocupar. Entretanto, é possível observar que aproximadamente 90% das entrevistadas se sentem incomodadas com tais práticas. Além disso, apenas 8% das entrevistadas consideram a quarta situação como uma conduta irrelevante e apenas 4% das entrevistadas consideram a quinta situação como uma conduta irrelevante.

Quando questionadas se já foram vítimas de assédio sexual, a resposta foi a que segue:

Gráfico 55

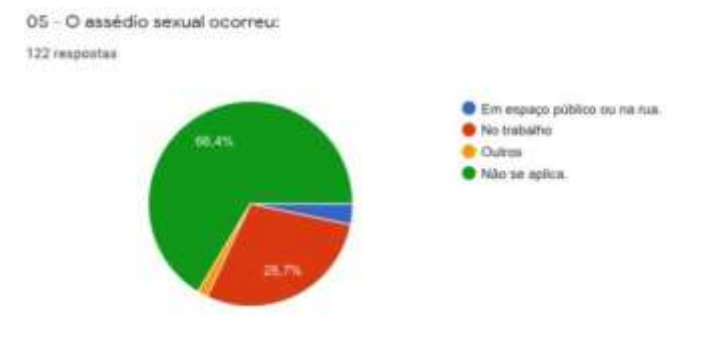


Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Das policiais civis que participaram da pesquisa, cerca de 1/3 (34,4%) já foram constrangidas por um superior hierárquico ou agente de ascendência inerente ao exercício do emprego/cargo/função em práticas de assédio sexual ou comportamento de cunho sexual inadequado. No entanto, não existem registros de casos de assédio na Corregedoria da Polícia Civil.

Quando questionadas sobre o local em que o assédio aconteceu, as respostas foram as seguintes:

Gráfico 56

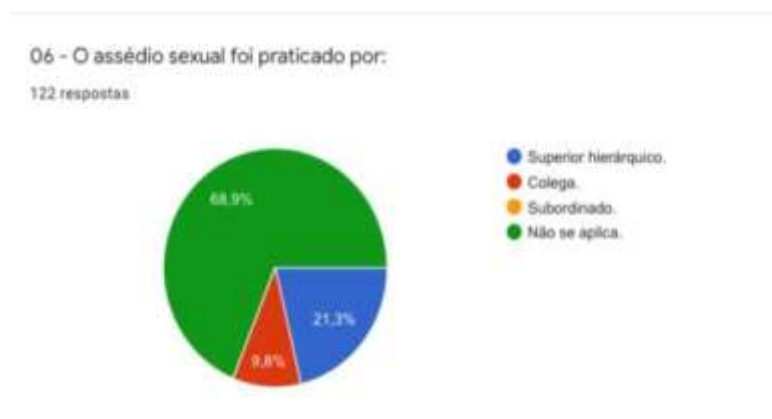


Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Interpretando o “não se aplica” de acordo com o gráfico anterior, que aponta que 65,6% das policiais civis que participaram da pesquisa declara não ter sido vítima de assédio sexual, verifica-se que entre aquelas que afirmam ter sofrido assédio sexual, 28,7% dos casos de assédio sexual aconteceram no local de trabalho.

Como parte significativa dos casos ocorreu em local de trabalho, também é importante compreender quem foi o assediador, conforme gráfico que segue:

Gráfico 57

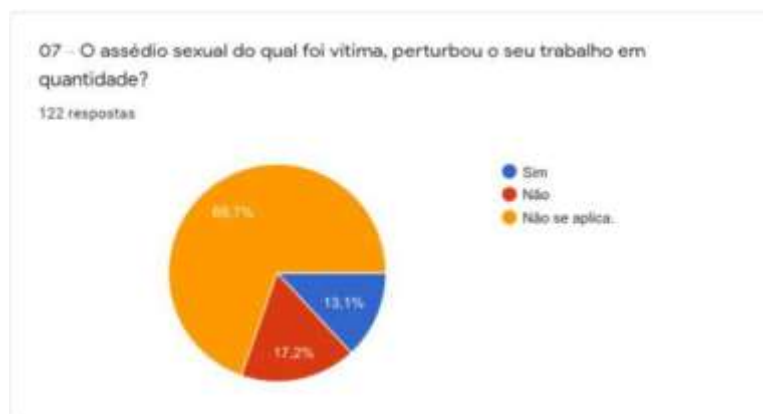


Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Entre as policiais civis que responderam terem sido vítimas de assédio sexual, 21,3% afirmam que o assédio foi praticado por superior hierárquico. Embora a estrutura da Polícia Civil não seja marcada por hierarquias no modelo militar, há chefias que também configuram ascendência, o que propicia uma maior vulnerabilidade das mulheres policiais civis que são chefiadas por homens. Apenas 9,8% afirmam que o assédio foi praticado por colega do mesmo nível funcional.

Ao serem questionadas sobre os impactos do assédio sofrido, as policiais civis responderam conforme gráfico:

Gráfico 58

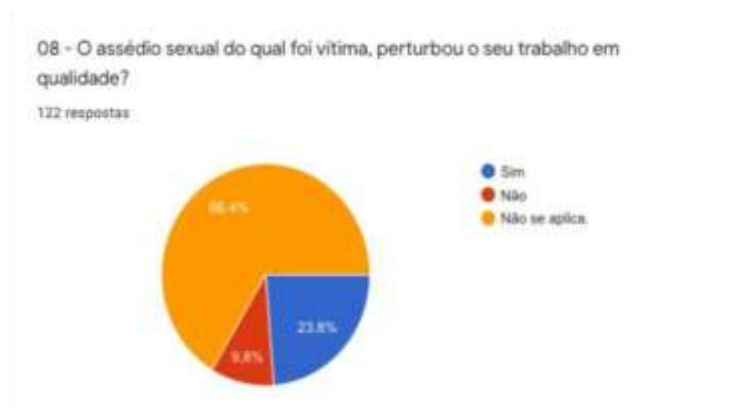


Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Das policiais civis que informaram terem sido vítimas de assédio sexual, 13,1% afirmam que tal experiência perturbou, em *quantidade*, o exercício da profissão. Ao questionar em termos de *quantidade*, o objetivo foi compreender o impacto do assédio sofrido em relação ao desenvolvimento das atividades de trabalho, ou seja, se o assédio acarretou falta ao trabalho, diminuição da produtividade, entre outros aspectos.

Quando a pergunta se volta à perturbação *qualitativa* do trabalho, as respostas evidenciam que, dentre as mulheres que responderam à pesquisa, 23,8% reportam que houve perturbação da *qualidade* do trabalho desempenhado na Polícia Civil.

Gráfico 59

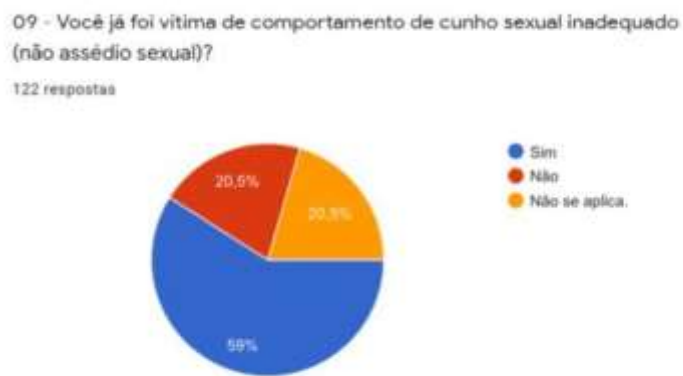


Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Em comparação com a pergunta anterior, pode-se observar que a maior parte das policiais civis que sofreram assédio tiveram seu trabalho afetado mais qualitativamente do que quantitativamente.

Quando questionadas sobre já terem sido vítimas de comportamento de cunho sexual inadequado, as respostas foram as seguintes:

Gráfico 60

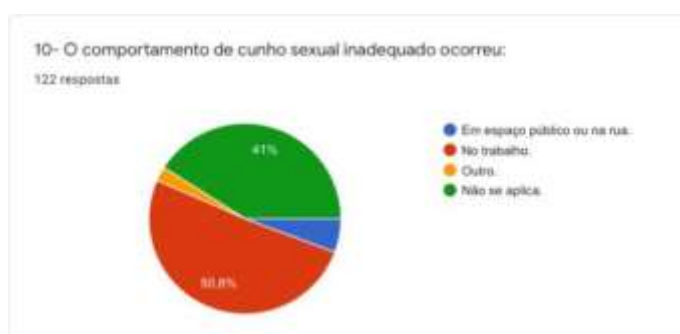


Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

No que diz respeito a comportamento sexual inadequado, a maioria (59%) das mulheres que responderam à pesquisa afirmam que já foram vítimas.

Interessa à pesquisa, também, saber o local em que o comportamento sexual inadequado ocorreu. Entre as policiais civis que reportaram assédio sexual, mais da metade (50,8%) afirma que o comportamento de cunho sexual inadequado ocorreu no trabalho, conforme gráfico abaixo:

Gráfico 61

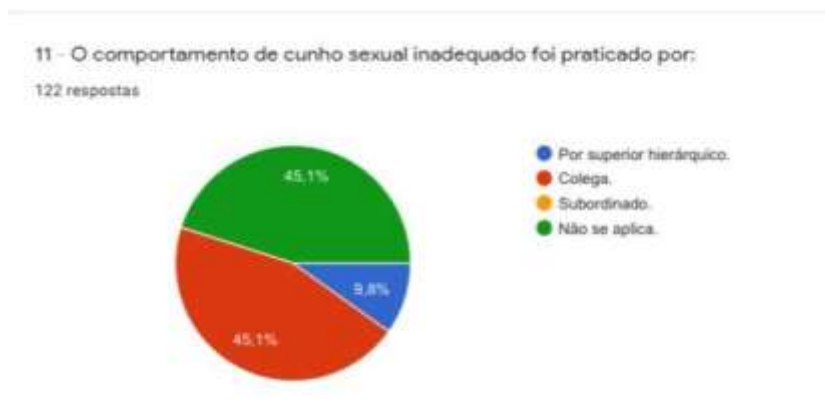


Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

No que diz respeito ao nível hierárquico da pessoa que praticou comportamento sexual inadequado, a pesquisa revela que, entre as policiais civis que vivenciaram situação de assédio, 41% sofreu assédio sexual de superior hierárquico. Embora a hierarquia da Polícia Civil não seja

no sentido daquela inerente à Polícia Militar, a hierarquia, nesses casos, é identificada como cargos de chefia ou cargos de maior destaque, a exemplo de Delegados de Polícia.

Gráfico 62

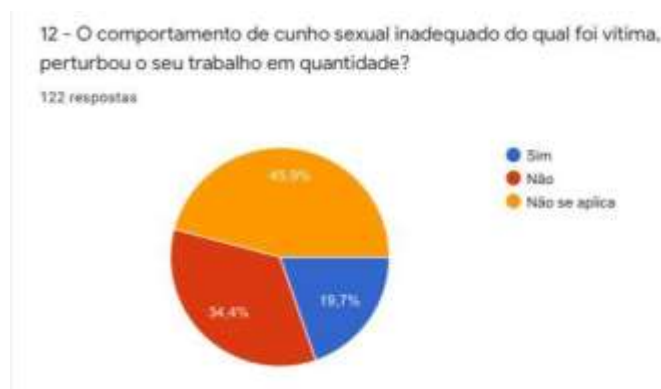


Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Segundo as respostas das policiais civis, não houve situações de assédio de subordinado hierárquico, o que evidencia a força de práticas de assédio sexual na Polícia Civil, que ocorrem de forma verticalizada, de superior hierárquico para subordinada.

Ao questionar o impacto do comportamento de cunho sexual inadequado em relação ao desenvolvimento das atividades de trabalho em termos de *quantidade*, o objetivo foi entender se o comportamento acarretou falta ao trabalho, diminuição da produtividade, entre outros aspectos.

Gráfico 63

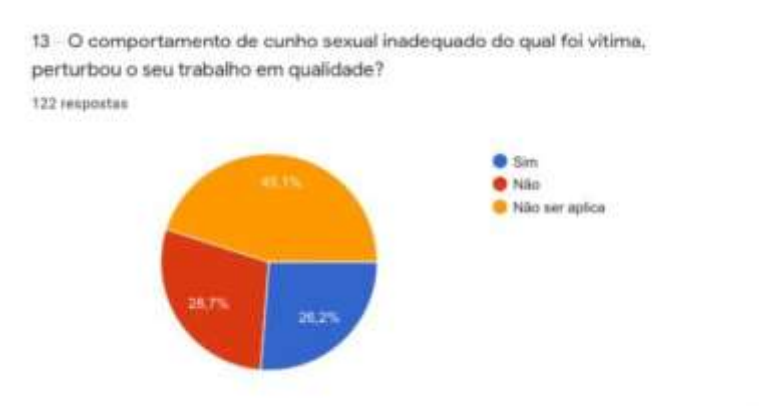


Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

De acordo com as respostas, 19,7% das entrevistadas tiveram sua produção no trabalho prejudicada em decorrência do comportamento de cunho sexual da qual foi vítima, enquanto 34,4% afirmam que não tiveram tal consequência no trabalho.

Quando a pergunta se volta à perturbação qualitativa do trabalho, as respostas evidenciam que, dentre as policiais civis que responderam à pesquisa, 26,2% reportam que o assédio influenciou negativamente no exercício do trabalho.

Gráfico 64

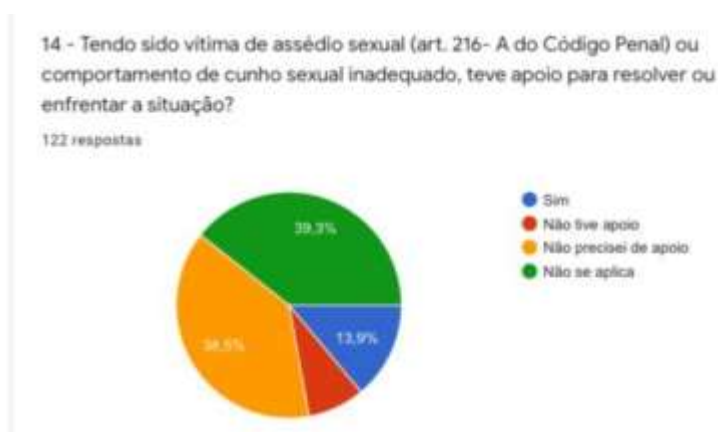


Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Isso significa que comportamento de cunho sexual inadequado compromete o trabalho desempenhado pelas policiais civis, o que repercute na própria sociedade, já que prejudica a oferta do serviço típico da atividade-fim da segurança pública, ou seja, no caso da Polícia Civil, as investigações próprias da Polícia Judiciária.

No que diz respeito ao apoio para resolver ou enfrentar a questão, apenas 13,9% informam que tiveram apoio. No entanto, 38,5% afirmam que não precisaram de apoio e 8,3% informaram que receberam qualquer apoio, seja pessoal ou institucional, conforme gráfico abaixo:

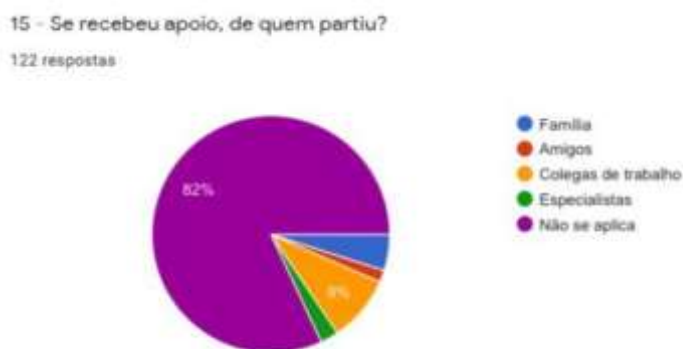
Gráfico 65



Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

A esse respeito, é preciso ressaltar que a ausência de estrutura e profissionais adequados para o acolhimento às mulheres policiais civis em situações de assédio/importunação sexual ou moral não oportuniza a essas mulheres a escolha para o devido encaminhamento. Por isso é tão importante estruturar a Polícia Civil neste sentido. Para aquelas que receberam apoio, foi questionado de onde partiu.

Gráfico 66



Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

A grande maioria (82%) respondeu “não se aplica”. Essa alternativa precisa ser analisada à luz do gráfico anterior, o qual revela que apenas 13,9% das policiais civis que participaram da pesquisa receberam algum apoio para resolver ou enfrentar a situação.

Dado também relevante diz respeito ao tempo de duração da situação de assédio/importunação sexual ou moral, já que são várias as formas pelas quais essas práticas se concretizam.

Gráfico 67



Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Nas respostas apresentadas, 19,7% apontam para uma duração de dias para o assédio, 10,7% afirmam que foram semanas. Somando todas as cifras de ocorrência, temos o registro de

que 48,4%, ou seja, quase metade dos casos reportados não ocorreu esporadicamente, mas sim de forma duradoura, com atenção para aqueles casos que duraram mais de 2 anos: 19,7%.

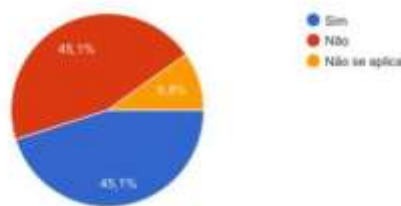
Isso revela uma característica muito comum às práticas de assédio moral contra mulheres: a persistência das práticas, que tendem a se incorporar ao trato cotidiano das relações de trabalho. No entanto, é preciso ressaltar que não são necessárias práticas reiteradas para que seja configurado o assédio. Uma só conduta já é suficiente para ser reconhecida como prática de assédio, seja ele sexual ou moral.

Ainda que a policial civil que respondeu ao questionário não identifique situações em que foi vitimizada pelo assédio sexual, ela pode ter presenciado ou tomado conhecimento de assédio sexual ou de comportamento sexual inadequado praticado contra outras mulheres da Polícia Civil, conforme gráfico que segue:

Gráfico 68

17 - Você presenciou ou teve conhecimento de alguém (não você) que foi vítima de assédio e/ou sexual (art. 216-A do Código Penal) ou comportamento de cunho sexual inadequado na PCAL?

122 respostas



Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

As respostas apontam que 45,1% das policiais civis que responderam à pesquisa presenciaram ou tomaram conhecimento de assédio sexual ou comportamento sexual inadequado praticado contra outras mulheres da Polícia Civil em Maceió. Esse é um dado bastante significativo e indica que as práticas de assédio sexual ou comportamento sexual inadequado são amplamente conhecidas pelas mulheres policiais, embora não sejam reportadas aos setores de controle, como a Corregedoria ou mesmo os superiores hierárquicos.

No entanto, conforme dados da Polícia Civil de Alagoas, entre os anos de 2010 a 2020 não foram denunciados casos de assédio sexual contra policiais mulheres, não havendo, portanto, registros no setor.

Quando realizadas as denúncias, as repercussões nem sempre correspondem às expectativas das mulheres que buscam a responsabilização do assediador, conforme gráfico que segue:

Gráfico 69

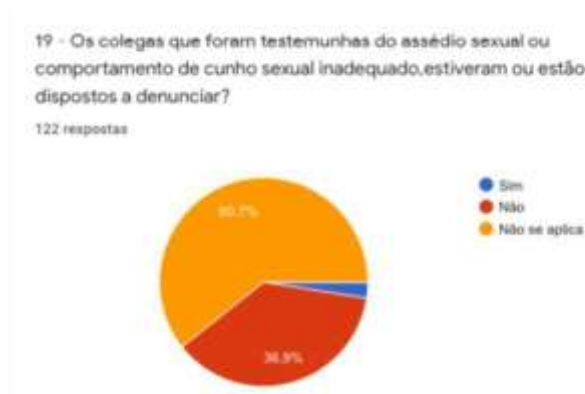


Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Os dados revelam que 43,4% das mulheres que sofreram assédio não denunciaram, o que revela a subnotificação já que, conforme gráfico anterior, 45,1% das participantes da pesquisa tomaram conhecimento de assédio sexual ou comportamento sexual inadequado praticado contra outras mulheres da Polícia Civil, em Maceió. A fragilidade de estrutura de acolhimento e a incerteza quanto à responsabilização dos culpados constituem, certamente, importantes fatores que contribuem para que as policiais civis se mantenham em silêncio e não se encorajem a denunciar, o que só favorece o assediador e a manutenção das práticas de assédio sexual contra mulheres, na Instituição.

Nesse sentido, a fragilidade da estrutura de acolhimento para as policiais civis vitimadas pelo assédio sexual ou comportamento de cunho sexual inadequado reflete também no pouco encorajamento de colegas de trabalho – mulheres ou homens – para testemunharem em favor da vítima. Esse fator também contribui para que as próprias vítimas, diante do desamparo, não denunciem seus assediadores.

Gráfico 70

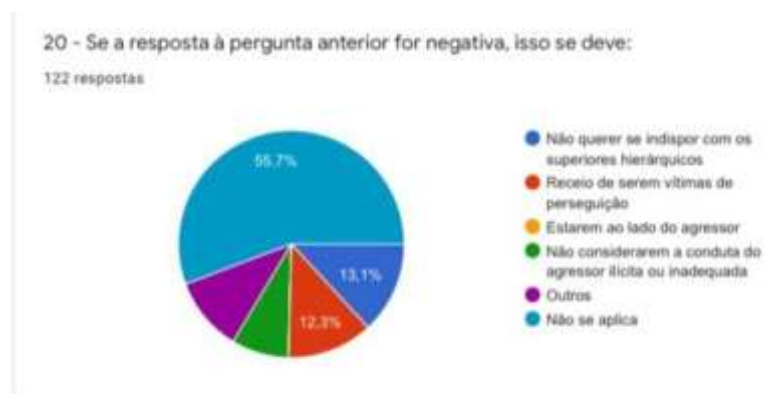


Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Segundo os dados coletados, apenas 2,4% das entrevistadas afirmam que os/as colegas de trabalho estão dispostos a testemunhar oficialmente. Sem estrutura de acolhimento institucional e sem o apoio de seus pares para testemunhar, a maior parte das mulheres vitimadas pelo assédio sexual na Instituição não se encoraja a denunciar.

As razões pelas quais os colegas não se dispõem a testemunhar também foram objeto de questionamento na pesquisa.

Gráfico 71



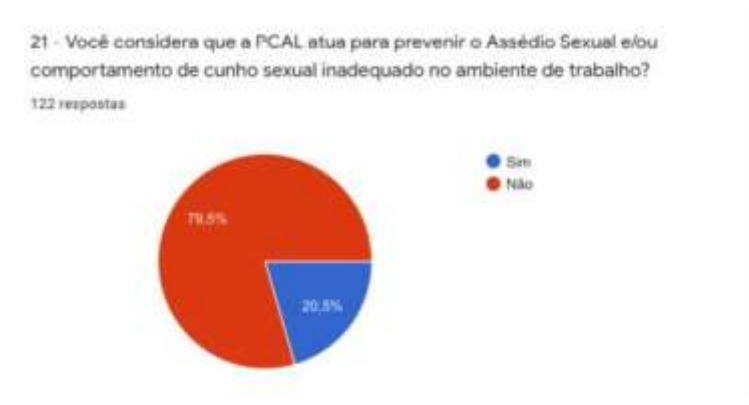
Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Entre as policiais civis que participaram da pesquisa, 12,3% acreditam que seus colegas que foram testemunhas não denunciaram o agressor por receio de serem vítimas de perseguição. Já 13,1% acreditam que as testemunhas não querem se indispor com os superiores hierárquicos.

Os dados referentes ao “não se aplica” (55,7%) podem ser interpretados como desconhecimento, pelas participantes da pesquisa, acerca das razões que levam os colegas a não aceitarem testemunhar em favor das mulheres vítimas de assédio sexual na Polícia Civil de Alagoas.

Quando questionadas se consideram que a Polícia Civil de Alagoas atua para prevenir o assédio sexual ou comportamento sexual inadequado no ambiente de trabalho, as participantes da pesquisa assim responderam:

Gráfico 72



Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Para 79,5% das policiais civis participantes da pesquisa, a Polícia Civil de Alagoas não atua para prevenir o assédio sexual ou comportamento sexual inadequado no ambiente de trabalho. Apenas 20,5% das participantes da pesquisa afirmam que essa atuação preventiva existe.

Quando questionadas se já tiveram seu trabalho técnico desvalorizado ou não considerado por serem mulheres na Polícia Civil, as respostas foram as seguintes:

Gráfico 73



Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Entre as entrevistadas, 44,3% já tiveram seu trabalho técnico desvalorizado ou não considerado por serem mulheres na Polícia Civil e 49,2% disseram que não passaram pela experiência. Esses números revelam uma grande prevalência de situações em que a desvalorização é vivenciada por mulheres policiais civis.

Ainda no campo das discriminações sofridas pelas mulheres, a pesquisa procurou averiguar se as policiais civis já sofreram *bullying* ou perseguição por suas características físicas ligadas à sua condição de mulher, tais como cor de pele, tipo de cabelo, vestuário, se solteira, separada, divorciada, ter filho ou outros fatores.

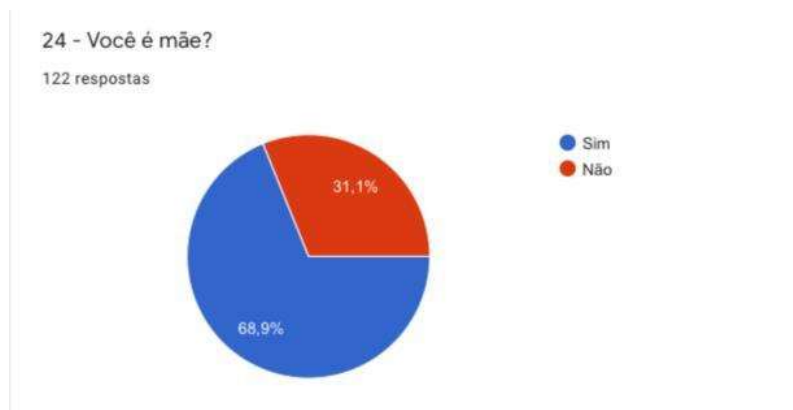
Gráfico 74



Fonte: Pesquisa "Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!" – MP/UFAL

Entre as policiais civis que responderam à pesquisa, 30,3% afirmam que sim, já sofreram *bullying* ou perseguição por suas características físicas ligadas à sua condição de mulher, o que é uma cifra bastante expressiva.

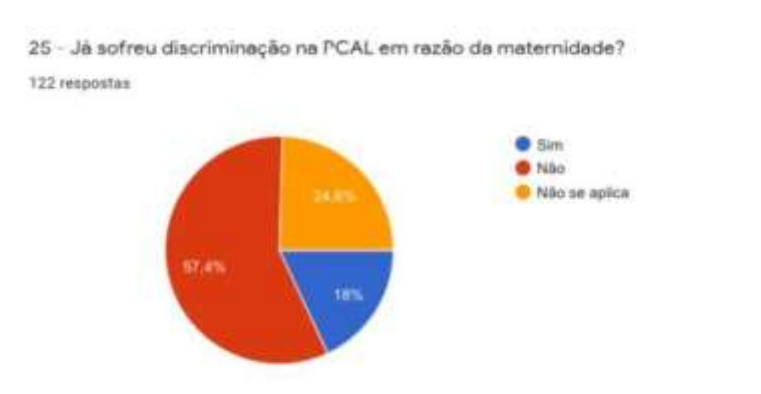
Gráfico 75



Fonte: Pesquisa "Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!" – MP/UFAL

Entre as policiais civis que responderam à pesquisa, 68,9% são mães. Esse questionamento é importante para a pesquisa, porque visa compreender a pergunta seguinte: se já sofreu discriminação na Polícia Civil por ser mãe.

Gráfico 76



Fonte: Pesquisa "Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!" – MP/UFAL

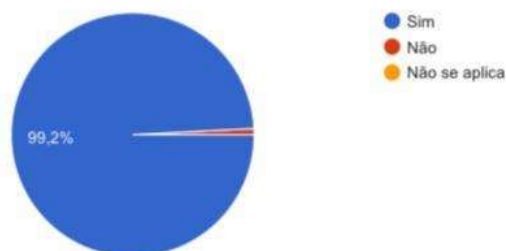
As respostas indicam que 18% das policiais civis já sofreram discriminação em razão da maternidade, o que pode significar que foram preteridas para ocupar postos de chefia ou para determinadas operações, por exemplo.

Considerando todos os fatores e situações abordados na pesquisa, foi questionado se as policiais civis consideram necessária a realização de uma campanha de conscientização e esclarecimento para os integrantes da Polícia Civil de Alagoas sobre assédio sexual e comportamento sexual inadequado.

Gráfico 77

26 - Você considera necessária a realização de uma campanha de conscientização e esclarecimento para os integrantes da PCAL sobre Assédio Sexual e/ou comportamento de cunho sexual inadequado?

122 respostas



Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

A esse respeito, o percentual de 99,2% nas respostas indica um sentimento comum entre as policiais civis acerca da importância de uma campanha de conscientização e esclarecimento para os integrantes da Polícia Civil de Alagoas sobre assédio sexual e comportamento sexual inadequado.

Quando questionadas sobre a participação mais equilibrada entre homens e mulheres no comando das unidades operacionais e funções de chefia na Polícia Civil de Alagoas, as respostas foram as seguintes:

Gráfico 78

27 - Você considera necessária a participação equilibrada entre homens e mulheres no exercício das funções de chefia na PCAL?

122 respostas



Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Entre as entrevistadas (95,1%) defendem a participação mais equilibrada entre homens e mulheres em postos de chefia da Polícia Civil de Alagoas. Essa compreensão generalizada aponta para o reconhecimento de que uma maior participação de policiais femininas nesses espaços de poder pode ser uma importante via de redução e mesmo erradicação das práticas de assédio moral e sexual entre os pares.

5.3.1 Relatos de mulheres da Polícia Civil sobre assédio moral e sexual

Aqui estão relatos de mulheres da Polícia Civil, lotadas em Maceió e que evidenciam situações de assédio moral e sexual dentro da Instituição, durante o exercício das atividades laborais.

Tabela 7

POLÍCIA CIVIL DE ALAGOAS	
TIPO DE EPISÓDIO	RELATOS
Desvalorização do trabalho técnico de mulheres	<ul style="list-style-type: none"> ● Em interrogatório policial, estando presente a autoridade policial, escrivão e esta agente, a autoridade policial estava querendo que algum policial que estava fora da sala algemasse o interrogado, sendo que eu como agente atuante e portadora de algema estava lá presente. São situações como estas que revelam que a PC/AL não acredita na capacidade laboral da mulher; ● Há um preconceito com as agentes de polícia em geral, sempre que precisa de um escrivão <i>ad hoc</i>, apontam as agentes de polícia para ocuparem essa função, pelo simples fato de ser mulher e não levam em conta a experiência dos policiais. Isso se dá pelo preconceito de que mulher na polícia não serve para o serviço de rua; ● Sofro discriminação quando em operação necessita está com arma longa, onde sou conhecedora e seu utilizar e o chefe da equipe sempre demonstra não confiar em minha habilidade. Também o mesmo sempre coloca as mulheres da equipe para os serviços burocráticos e na maioria das vezes não escalando as mulheres para compor equipe de rua; ● Trabalhava em um grupo de elite da PC/Al operacional e tinha um chefe de equipe que, mesmo eu chegando primeiro no plantão e tendo missão naquele momento, ele não me escalava e esperava todos os colegas homens para poder levá-los para missão;
Comportamento de cunho sexual inadequado	<ul style="list-style-type: none"> ● Tive um colega, que era chefe de operações de uma delegacia especializada, que tinha brincadeiras de cunho sexual, enviava mensagens pornográficas para as mulheres, insinuava que se a mulher fosse divertir queria manter relações sexuais com outras pessoas... na cabeça dele, só se passavam situações que envolvessem sexo, julgava colegas pela maneira de se vestir, espalhava mentiras sobre a vida pessoal de mulheres, enfim...uma lástima! ● Quando fui vítima de comportamento de cunho sexual inadequado não denunciei porque tive a certeza que iria servir de piada e chacotas dentro da própria instituição, daí fiz de conta que não via os vídeos de pornografia que estavam colocando no meu computador de trabalho e contei apenas para um familiar, pois, apesar de desconfiar, não tinha como provar que foi o colega do qual eu desconfiava que estava colocando os vídeos; ● Já fiquei muito incomodada com colegas, homens, compartilhando fotos sensuais de mulheres e postagens machistas em grupo de WhatsApp, sendo este composto por homens e mulheres casados, cujo objetivo do grupo

	<p>seria assuntos relacionados ao trabalho;</p> <ul style="list-style-type: none"> • O superior hierárquico não conversar sobre o trabalho e sim sempre falar de atos sexuais que praticou com outras pessoas e perguntar sobre a minha vida sexual. Ou convites furtivos para sair. E "elogios " de cunho sexual ou sobre partes específicas do corpo feminino; • Várias situações de comportamentos sexuais inadequados no trabalho... olhares lascivos... toques indesejados, piadas de cunho sexual, indiretas... e tudo isso parece já ser normalizado na PCAL... como se tudo não passasse de brincadeira para os homens!
Discriminação pela maternidade	<ul style="list-style-type: none"> • Quando gestante, um policial falou que ser mulher era bom, pois após o parto ficávamos em casa seis meses, sem fazer nada e ganhando o salário; • Certa vez, por estar grávida, notei discriminação quando da remoção de um determinado delegado para outra delegacia. Ele claramente não tinha escrivão e pelo fato de estar grávida optou por não me considerar para a vaga; • Fui criticada em razão de estar me utilizando da minha licença maternidade;
Assédio sexual	<ul style="list-style-type: none"> • Delegado passando mão em coxa, nádegas. Criando "operações" sem nexos para sair apenas com policiais femininas. Se recusar a ter relacionamento com Delegado e ser perseguida; • Fui perseguida no trabalho e me "tornei" a pior servidora, dias depois de não aceitar ter relação sexual com o superior hierárquico; • Por duas vezes com diferentes superiores hierárquicos, sofri assédio moral, por não aceitar o assédio sexual;
Falta de estrutura física	<ul style="list-style-type: none"> • Quanto à questão estrutural na instituição, já trabalhei em delegacias sem banheiro e alojamento femininos.

Todos esses são relatos reais de mulheres da Polícia Civil de Alagoas que participaram da pesquisa. Esses relatos evidenciam diversas formas em que o assédio moral e o assédio sexual se configuram, expressando-se por meio de palavras, gestos ou atitudes, na maioria das vezes praticados por superior hierárquico, durante a formação ou no exercício da profissão. Também evidenciam as omissões do Estado em promover ambiente apto para as mulheres exercerem plenamente suas atividades, com alojamentos e equipamentos adequados. Alguns relatos revelam os efeitos das violências de gênero sobre as vidas pessoais dessas mulheres, sobre o exercício da profissão e, conseqüentemente, sobre a oferta do serviço de segurança pública.

Os dados aqui dispostos revelam a prática de assédio moral e sexual na Polícia Civil de Alagoas, que aponta para a necessidade de iniciativas da Instituição, para estabelecer caminhos e estruturas de acolhimento das mulheres vitimadas por essas formas de violência de gênero, de enfrentamento para a prevenção de novos episódios e responsabilização de assediadores.

5.4 Perícia Oficial

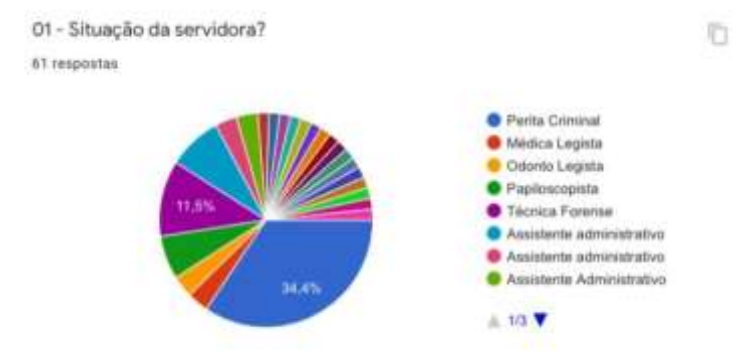


A Perícia Oficial do Estado de Alagoas foi criada em 2011 e possui, atualmente, em Maceió, um total de 148 servidores, dos quais 65 são mulheres. Dos 148 servidores lotados na Capital, 64 são peritos, nesta função são 26 mulheres. Participaram desta pesquisa 61 mulheres da Perícia Oficial, o que corresponde a 93,84% do total de servidoras da POAL em Maceió. Destas 61 mulheres, 21 são peritas criminais, perfazendo 80,76% das peritas femininas da Capital.

Embora as demais servidoras não integrem a atividade-fim da Perícia Oficial (exercida pelas peritas criminais), a perturbação do desempenho da atividade-meio pode reverberar na qualidade da entrega do serviço pericial à sociedade. Por isso, todas as profissionais foram consideradas para fins da pesquisa.

Por meio das respostas concedidas, foram verificados os resultados que seguem.

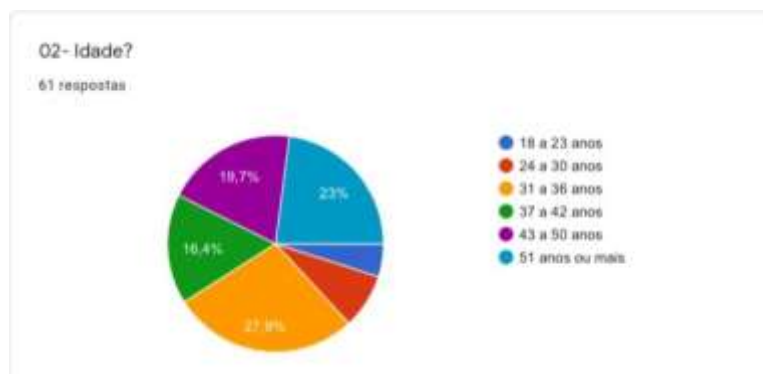
Gráfico 79



Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Na Perícia Oficial de Alagoas, grande parte das mulheres estão como Assistentes Administrativas. Dentre as que participaram da pesquisa, 21 mulheres são Peritas Criminais. As demais estão distribuídas entre Médica legista, Odontolegista, Papiloscopista e Técnica Forense.

Gráfico 80



Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

As participantes da pesquisa são mulheres jovens, em pleno exercício das atividades, como evidenciam os percentuais de faixa etária, e aptas a desempenhar as mesmas funções dos

homens no exercício da profissão. Na Perícia Oficial há uma característica muito peculiar e que a distingue substancialmente das demais instituições de segurança pública: o fato de se tratar de trabalho intelectual, que não utiliza a força e a hierarquia como elementos fundamentais para o exercício da profissão. Ainda assim, existem as ascendências de chefias que favorecem práticas de assédio.

Tabela 8

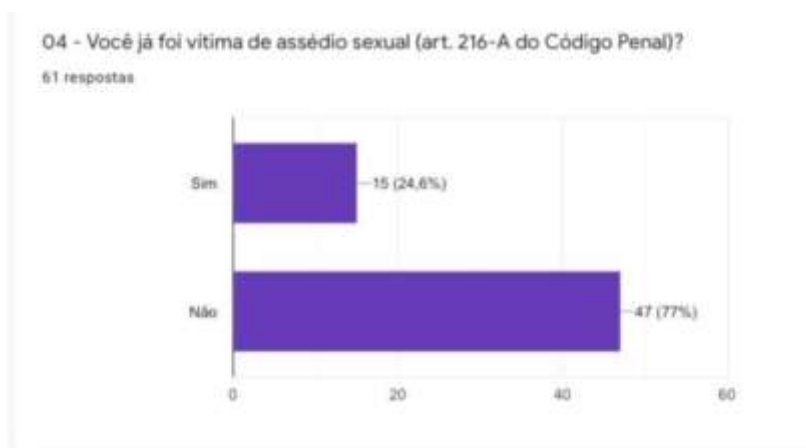
	SITUAÇÕES DE ASSÉDIO E OU COMPORTAMENTO SEXUAL INADEQUADO	Assédio sexual	Comportamento sexual inadequado	Irrelevante
1	Abordagem de superior hierárquico ou alguém com ascendência de cunho sexual em troca de manutenção no emprego, promoção, aumento salarial ou outros benefícios, com promessa de vantagem ou ameaça de algum mal, caso a pessoa não ceda aos favores sexuais.	85,2%	13,1%	1,6%
2	Provocações sexuais inoportunas no ambiente de trabalho, com o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, de intimidação ou humilhação.	77%	19,6%	3,2%
3	Abordagem de cunho sexual entre colegas de mesmo grau hierárquico ou sem subordinação, com promessa de vantagem ou ameaça de algum mal, caso a pessoa não ceda aos favores sexuais.	85,2%	13,1%	1,6%
4	Contar piadas com caráter obsceno e sexual.	26,2%	63,9%	9,8%
5	Mostrar ou partilhar imagens ou desenhos explicitamente sexuais.	62,2%	31,1%	6,5%
6	Cartas, notas, e-mails, chamadas telefônicas ou mensagens de natureza sexual.	54%	42,6%	3,2%
7	Avaliar pessoas pelos seus atributos físicos.	16,3%	49,1%	34,4%
8	Comentários sexuais sobre a forma de vestir ou de parecer.	34,4%	60,6%	4,9%
9	Fazer sons ou gestos inapropriados de natureza sexual.	40,9%	57,3%	1,6%

10	Ameaças diretas ou indiretas com o objetivo de ter relações sexuais.	88,5%	8,1%	---
11	Convidar alguém repetidamente para ter relação sexual.	83,6%	16,3%	---
12	Olhar de forma ofensiva/lasciva.	50,8%	39,3%	9,8%
13	Questões inapropriadas sobre a vida sexual.	37,7%	54%	8,1%
14	Cumprimentar ou conversar tocando, abraçando, beijando, cutucando ou encostando no corpo do interlocutor de forma excessiva.	55,7%	40,9%	3,2%
15	Seguir e/ou controlar alguém.	60,6%	34,4%	4,9%
16	Tocar alguém para outros verem.	50,8%	40,9%	8,1%
17	Ataque sexual.	86,8%	13,1%	---
18	Violência moral exercida para se alcançar favores sexuais.	88,5%	11,4%	---
19	Toques, encurralamentos, apertos, esbarrões e agarramentos.	77%	19,6%	3,2%

Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Questionadas se já foram vítimas de assédio sexual, as respostas foram as seguintes:

Gráfico 81



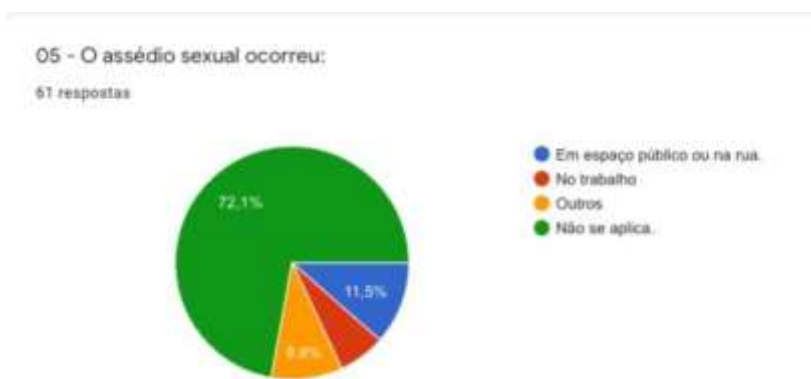
Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Dentre as integrantes da Perícia Oficial que responderam à pesquisa, 24,6% afirmam já terem sido vitimadas por assédio sexual. No sentido contrário, 77% responderam que não

sofreram assédio sexual. Na Perícia Oficial não existem registros de casos de assédio sexual na Corregedoria.

Sobre o local do assédio, as integrantes da Perícia Oficial responderam:

Gráfico 82

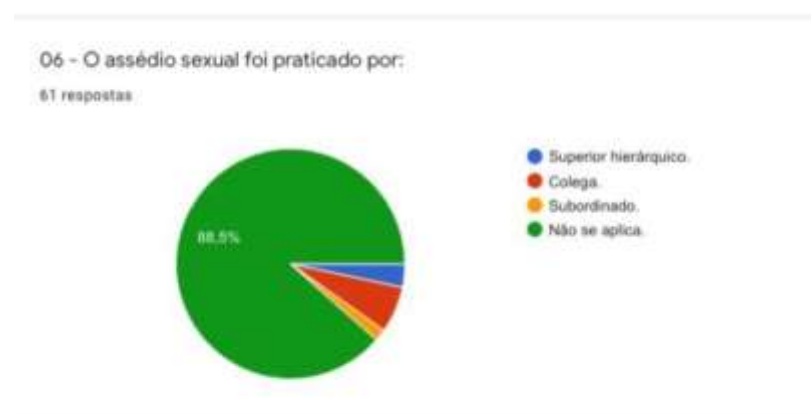


Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

A maior parte dos assédios praticados contra as integrantes da Perícia Oficial que responderam à pesquisa ocorreu em espaço público ou na rua (11,5%). Apenas 6,6% das participantes da pesquisa informam que o assédio aconteceu no trabalho.

No que diz respeito ao nível hierárquico da pessoa que praticou o assédio sexual, a pesquisa revela que, dentre as integrantes da Perícia Oficial que vivenciaram situação de assédio, 36,5% sofreu assédio sexual de superior hierárquico, conforme gráfico a seguir:

Gráfico 83



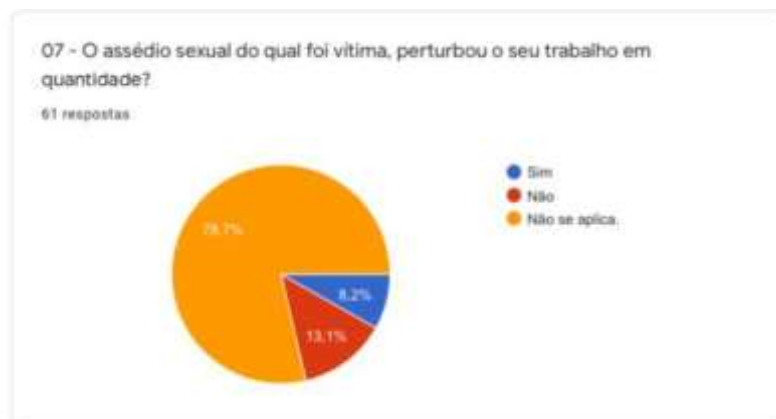
Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Dentre as integrantes da Perícia Oficial que responderam a esse questionamento, a maioria informa que o assédio sexual foi praticado por colega de trabalho, seguindo-se de

superior hierárquico. Nesse aspecto, ressalte-se, não há hierarquia rígida na Perícia Oficial, de modo que a hierarquia, nesse aspecto, deve ser interpretada como cargos e funções de chefia.

Das integrantes da Perícia Oficial que consideraram ter havido perturbação do trabalho em quantidade, apenas 8,2% afirma que o assédio sexual vivenciado perturbou o exercício da profissão.

Gráfico 84

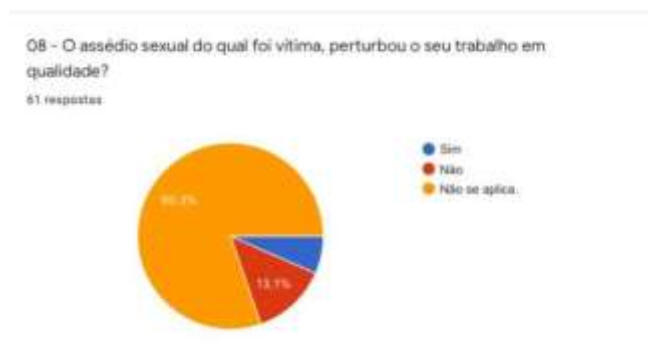


Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Ao questionar em termos de *quantidade*, o objetivo foi compreender o impacto do assédio sofrido em relação ao desenvolvimento das atividades de trabalho, ou seja, se o assédio acarretou falta ao trabalho, diminuição da produtividade, entre outros aspectos. Por outro lado, 13,1% afirmam que, apesar do assédio, não houve perturbação na *quantidade* de trabalho. Já os 78,7% que optaram por “não se aplica” corresponde àquelas que não foram vítimas de assédio sexual.

Quando a pergunta se volta à perturbação qualitativa do trabalho, as respostas seguem a mesma tendência do gráfico anterior:

Gráfico 85

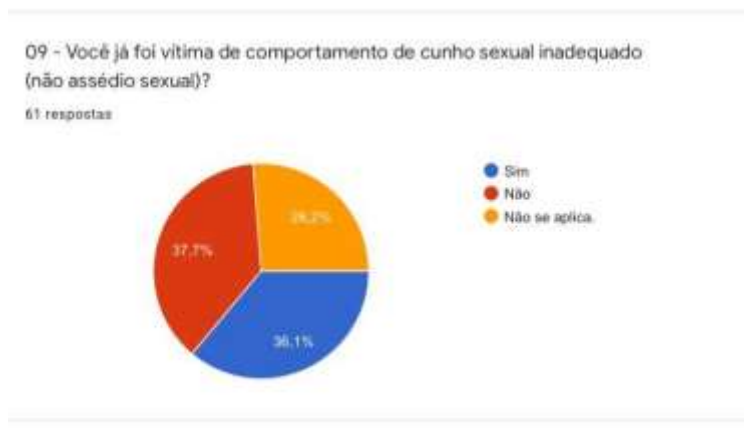


Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Os dados evidenciam que, dentre as mulheres que responderam à pesquisa, apenas 6,6% reportam que houve perturbação da qualidade do trabalho desempenhado na Perícia Oficial.

Quando questionadas sobre já terem sido vítimas de comportamento de cunho sexual inadequado, as respostas foram as seguintes:

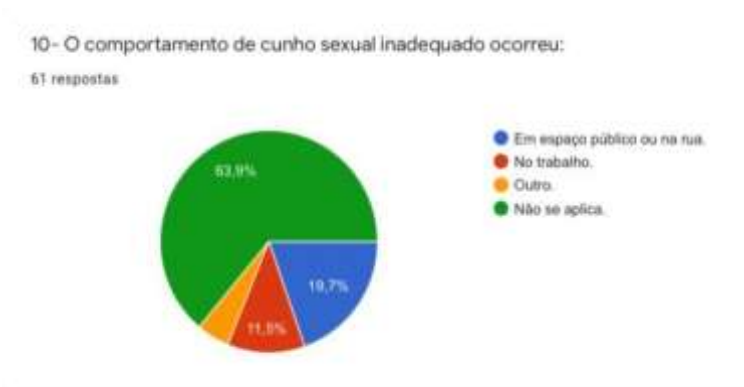
Gráfico 86



Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Cerca de 1/3 das mulheres que atuam na Perícia Oficial já foram vítimas de comportamento de cunho sexual inadequado, como piadas obscenas e imagens explicitamente sexuais.

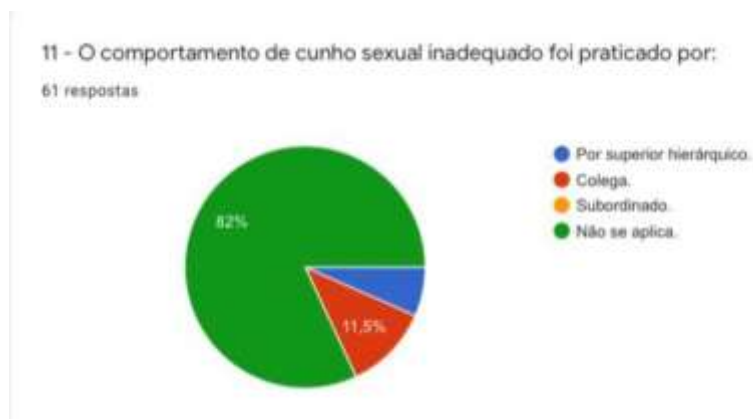
Gráfico 87



Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

O espaço público, como mostram os gráficos, é o principal ambiente onde ocorrem os casos de assédio sexual e comportamentos de cunho sexual inadequado. Registre-se que 11,5% dos casos ocorreram em local de trabalho. No entanto, é preciso interpretar os dados de acordo com a forma como são desempenhadas as atividades profissionais da Perícia Oficial, o que envolve local de crime, em espaço público ou em espaços privados em que o delito ocorreu. O importante é evidenciar que a maior parte das situações de assédio sexual ocorreram no contexto do exercício das atividades de trabalho.

Gráfico 88

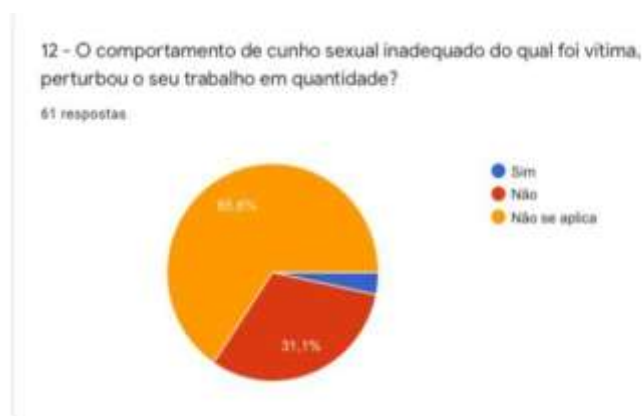


Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Para as mulheres integrantes da Perícia Oficial, as situações de comportamento de cunho sexual inadequado foram praticadas majoritariamente por colegas de trabalho e, em segundo lugar, por superiores hierárquicos.

Quando questionadas sobre os impactos, em termos de *quantidade*, nas atividades profissionais, as respostas foram as seguintes:

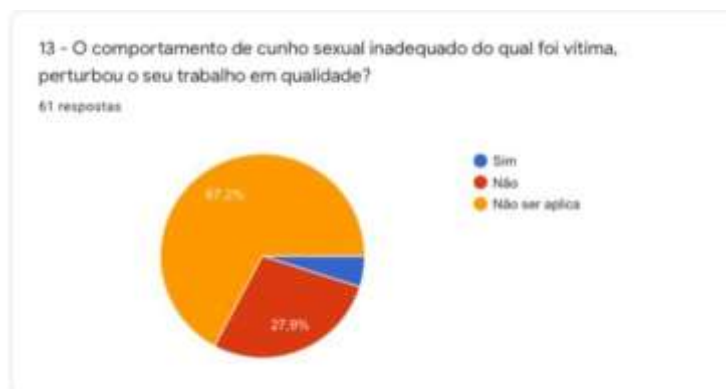
Gráfico 89



Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

No que diz respeito aos impactos na qualidade das atividades de trabalho desenvolvidas pelas mulheres da Perícia Oficial, foram apresentadas as seguintes respostas:

Gráfico 90

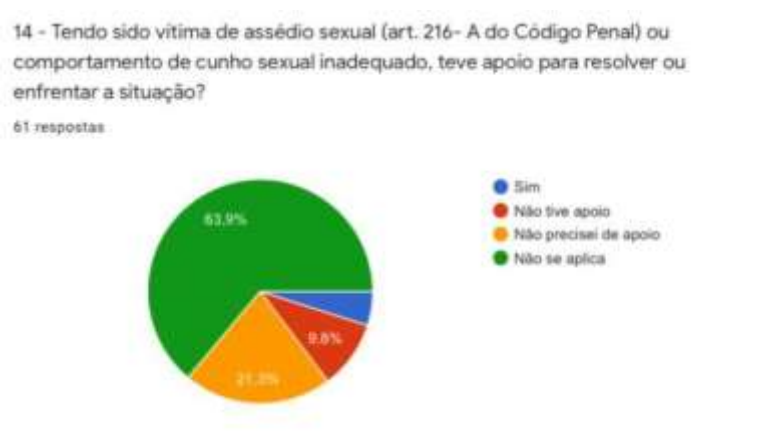


Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Diferentemente do que foi assinalado em termos de assédio sexual, a maioria das mulheres da Perícia Oficial não sentiu que os comportamentos sexuais inadequados influenciaram quantitativamente no seu trabalho. Apenas 4,9% das integrantes da Perícia Oficial responderam que houve perturbação do trabalho em qualidade. A ausência de hierarquia na estrutura da Perícia Oficial aparece como um importante fator inibidor de práticas de assédio sexual e comportamento de cunho sexual inadequado.

Sobre o fato de terem recebido apoio para resolver ou enfrentar a questão, apenas 5% das mulheres da Perícia Oficial tiveram apoio para enfrentar a situação.

Gráfico 91

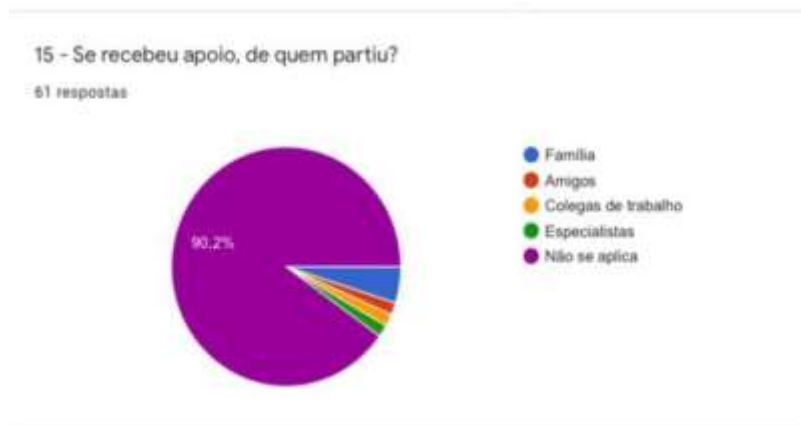


Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Das mulheres que reportam terem sido vítimas de assédio sexual ou comportamento sexual inadequado, 9,8% não teve apoio e 21,3% informam que não precisaram de apoio.

Entender de onde veio esse apoio também é um dado importante, conforme gráfico que segue:

Gráfico 92

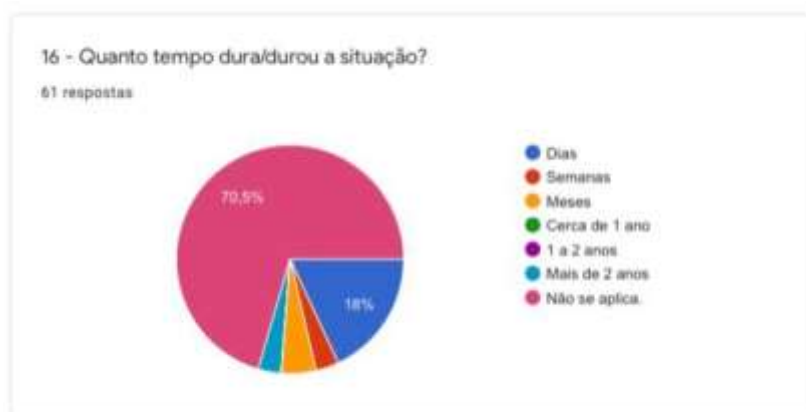


Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

O apoio recebido pelas vítimas de assédio sexual e de comportamentos sexuais inadequados vieram, principalmente da família, mas também teve participação de colegas de trabalho, amigos e especialistas. Isso evidencia a importância de uma rede de apoio, sobretudo institucional, de modo que outras vítimas se encorajem a enfrentar a situação.

No que diz respeito ao tempo de duração da situação de assédio, os dados são os seguintes:

Gráfico 93

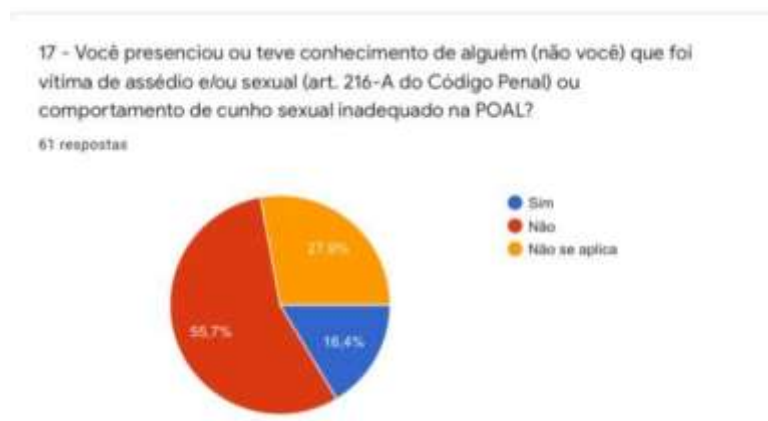


Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Nas respostas apresentadas, 18% apontam para uma duração de dias para o assédio e outros 11,5% dividem-se entre semanas, meses e mais de 2 anos, o que totaliza 29,5% dos casos como não esporádicos.

Isso revela uma característica muito comum às práticas de assédio moral contra mulheres: a persistência das práticas, que tendem a se incorporar ao trato cotidiano das relações de trabalho. Ainda que a integrante da Perícia Oficial que respondeu ao questionário não identifique situações em que foi vitimizada pelo assédio sexual, ela pode ter presenciado ou tomado conhecimento de assédio sexual ou de comportamento sexual inadequado praticado contra outras mulheres da Instituição, conforme gráfico que segue:

Gráfico 94



Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Apenas 16,4% das mulheres que responderam ao questionário afirmam terem tomado conhecimento de alguém que foi vítima de assédio social ou comportamento sexual inadequado na Perícia Oficial. Já mais da metade das participantes da pesquisa (55,7%) afirmam que nunca presenciaram ou tomaram conhecimento de situações dessa natureza.

Mais uma vez, os números expressam os impactos positivos da estrutura não hierarquizada na Perícia Oficial para os casos de assédio sexual social ou comportamento sexual inadequado.

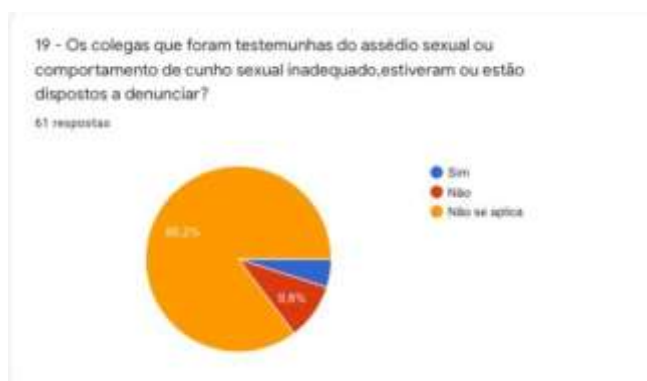
Gráfico 95



Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Os dados revelam que, dentre as integrantes da Perícia Oficial que participaram da pesquisa, apenas 9,8% não denunciaram situações de assédio sexual ou comportamento sexual inadequado. Nas respostas, apareceram situações em que o fato foi ignorado pela Perícia Oficial, casos em que o agressor foi punido e ainda situações em que a Instituição não puniu ninguém, mas adaptou medidas, com vistas a evitar novas práticas. O expressivo número de mulheres que responderam “não se aplica” deve ser interpretado em harmonia com o gráfico anterior, o qual demonstra que 55,7% das integrantes da Perícia Oficial nunca presenciaram ou tomaram conhecimento de situações dessa natureza. No que diz respeito à disponibilidade de colegas de trabalho para testemunhar em favor da vítima, os dados são os que seguem:

Gráfico 96

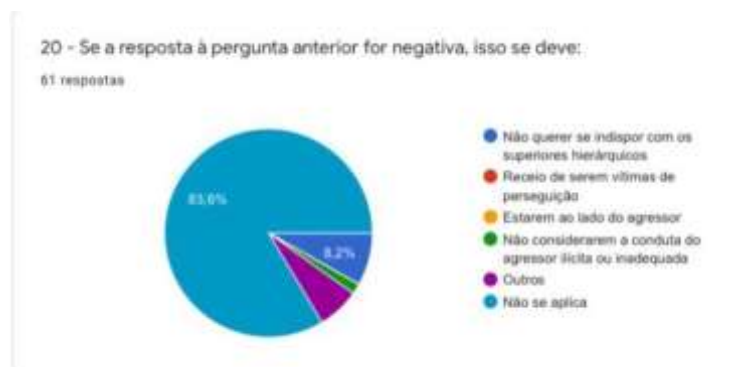


Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Segundo os dados coletados, apenas 5% das entrevistadas afirmam que os/as colegas de trabalho estão dispostos a denunciar, enquanto 9,8% não estão dispostos a denunciar. O expressivo número de mulheres que responderam “não se aplica” deve ser interpretado em harmonia com o gráfico n. 04, o qual demonstra que 77% das integrantes da Perícia Oficial nunca presenciaram ou tomaram conhecimento de situações dessa natureza, razão pela qual nunca precisaram do testemunho dos colegas de trabalho.

As razões pelas quais os colegas não se dispõem a testemunhar também foram objeto de questionamento na pesquisa.

Gráfico 97

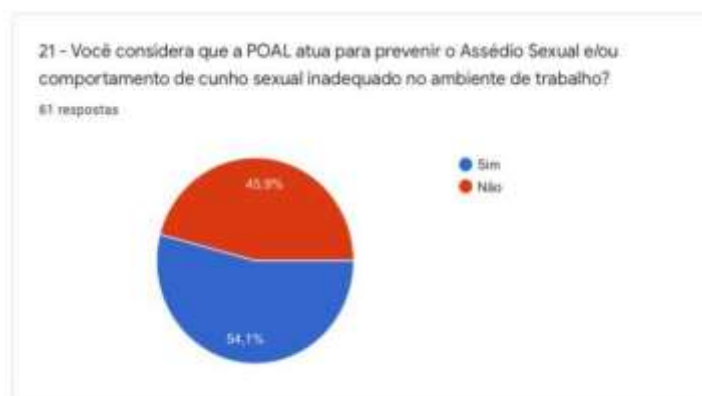


Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Nesse caso, “Não querer se indispor com superiores hierárquicos” foi a principal justificativa para que colegas não se disponham a testemunhar em favor da vítima e, portanto, em desfavor do assediador.

Quando questionadas sobre a atuação da Perícia Oficial para prevenir o assédio sexual ou o comportamento sexual inadequado, os números foram aproximados: 45,9% disseram que a Perícia Oficial atua preventivamente contra práticas de assédio sexual e comportamento sexual inadequado, mas a maioria das participantes da pesquisa (54,1%) dizem não há atuação dessa natureza.

Gráfico 98

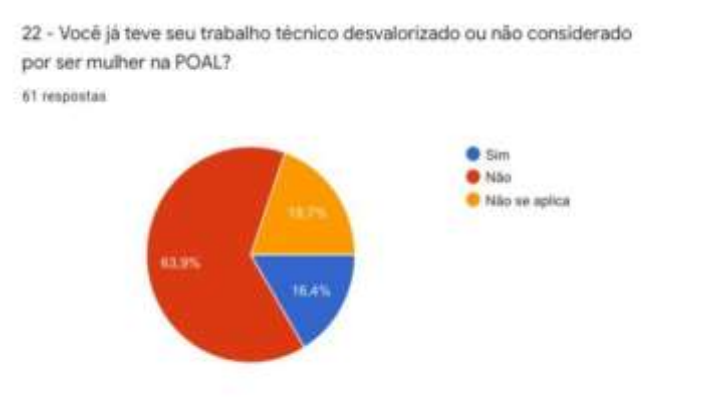


Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Esses dados revelam a importância da criação de uma estrutura de acolhimento e enfrentamento às práticas dessa natureza. O trabalho preventivo é fundamental, principalmente, num espaço em que a responsabilização é mínima ou inexistente.

Quando questionadas sobre a desvalorização do trabalho por serem mulheres, as respostas foram as seguintes:

Gráfico 99



Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Dentre as integrantes da Perícia Oficial que participaram da pesquisa, 16,4% afirmam já ter tido seu trabalho técnico desvalorizado ou não considerado por ser mulher, enquanto 63,9% afirmam não terem vivido essa experiência no ambiente de trabalho.

Quando questionadas sobre sofrerem *bullying*, as respostas foram as seguintes:

Gráfico 100

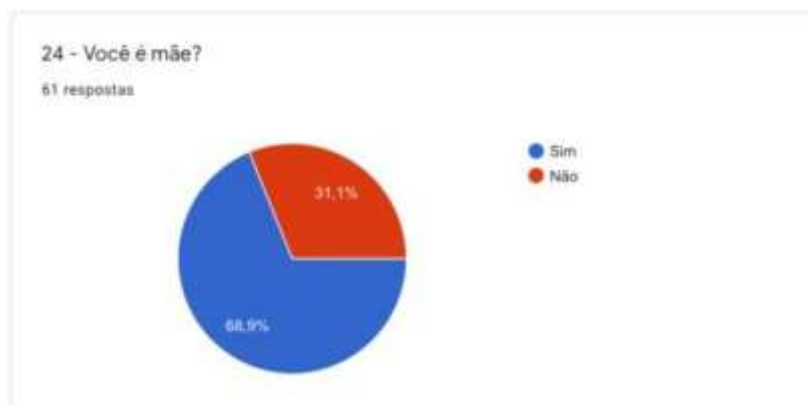


Fonte: Pesquisa "Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO?" – MP/UFAL

As mulheres da Perícia Oficial, em sua maioria, responderam que não sofreram perseguição ou "*bullying*" pela condição de serem mulheres. Um número expressivo, mas deveria ser uma realidade para todas as mulheres.

Entre as integrantes da Perícia Oficial que responderam à pesquisa, 68,9% são mães.

Gráfico 101



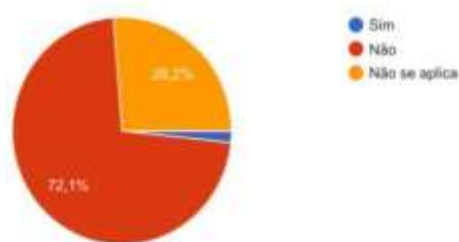
Fonte: Pesquisa "Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO?" – MP/UFAL

Esse questionamento é importante para a pesquisa, porque visa compreender a pergunta seguinte: se já sofreu discriminação por ser mãe.

Gráfico 102

25 - Já sofreu discriminação na POAL em razão da maternidade?

61 respostas



Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

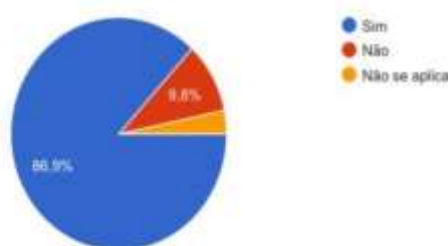
A grande maioria (72,1%) respondeu que não sofreu discriminação na Perícia Oficial em razão da maternidade. Apenas 1,7% das participantes da pesquisa afirmam terem sofrido discriminação por serem mães.

Sobre a necessidade de uma campanha de conscientização e esclarecimento para os integrantes da Perícia Oficial sobre assédio sexual ou comportamento de cunho sexual inadequado, 86,9% manifestaram-se positivamente, enquanto 9,8% afirmam que não é necessário esse tipo de campanha.

Gráfico 103

26 - Você considera necessária a realização de uma campanha de conscientização e esclarecimento para os integrantes da POAL sobre Assédio Sexual e/ou comportamento de cunho sexual inadequado?

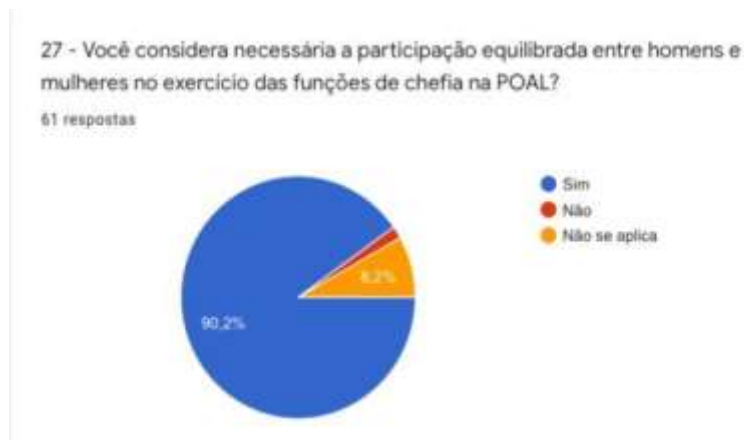
61 respostas



Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Questionadas sobre a necessidade de participação equilibrada entre homens e mulheres no exercício das funções de chefia na Perícia Oficial, 90,2% afirmam que sim. Apenas 1,6% das participantes da entrevista afirmam que não.

Gráfico 104



Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Paridade de gênero nas organizações é um tema recorrente atualmente, com pesquisas que revelam excelentes resultados. As mulheres da POAL mostraram que também consideram relevante a participação equilibrada entre homens e mulheres no exercício das funções de chefia.

5.4.1 Relatos de mulheres da Perícia Oficial

Adiante estão dispostos relatos de mulheres da Perícia Oficial, lotadas em Maceió e que evidenciam situações de assédio moral e sexual dentro da Instituição, durante o exercício das atividades laborais.

Tabela 9

PERÍCIA OFICIAL DE ALAGOAS	
TIPO DE EPISÓDIO	RELATOS
Desvalorização do trabalho técnico de mulheres	<ul style="list-style-type: none"> • Alguns auxiliares homens parecem não se sentir confortáveis quando comandados por uma mulher no local de crime. Como perita, tendo que liderar a equipe de trabalho no local, já enfrentei problemas (com comportamento inadequado por parte de colegas auxiliares) pelo simples fato de eu ser mulher. O machismo ficou nítido naqueles episódios, pois essas pessoas não apresentavam tal comportamento diante de peritos homens; • Há anos atrás, quando participava de reuniões conjuntas do IML, alguns colegas de outra categoria não nos permitiam falar, quando não gritavam conosco, atitude esta que ao meu ver seria diferente se fôssemos do mesmo sexo; • Quando fui nomeada para o cargo, alguns superiores duvidaram da minha capacidade de desempenhar minha função, apenas por ser mulher e não ter as mesmas condições físicas de um homem; • Quando assumi uma chefia, um subordinado se negou a cumprir com

	seu dever.
Comportamento de cunho sexual inadequado	<ul style="list-style-type: none"> • Olhar e comentários sobre meu corpo de cunho sexual.
Assédio sexual	<ul style="list-style-type: none"> • Investidas sucessivas, perseguição (inclusive através de outros colegas), perguntas indiscretas, comportamentos inadequados, toques ou aproximações disfarçados e não permitidos, exposição na frente de colegas de outras categorias.

Esses são relatos reais de mulheres da Perícia Oficial que participaram da pesquisa. Essas narrativas evidenciam diversas formas em que o assédio moral e o assédio sexual se configuram, expressando-se por meio de palavras, gestos ou atitudes, na maioria das vezes praticados por superior funcional, no exercício da profissão. Os relatos revelam os impactos dessas violências de gênero sobre as vidas pessoais dessas mulheres, sobre o exercício da profissão e, conseqüentemente, sobre a oferta do serviço de segurança pública.

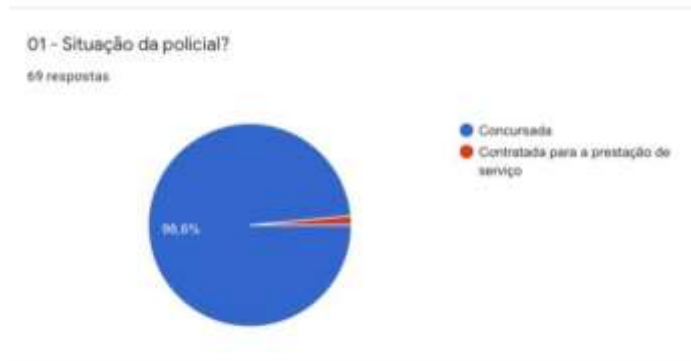
Os dados e informações apresentados demonstram a existência de assédio moral e sexual na Perícia Oficial de Alagoas e demandam esforços da Instituição, no sentido de criar mecanismos para o acolhimento das mulheres vitimadas por essas formas de violência de gênero e de enfrentamento para a prevenção de novos episódios e responsabilização de assediadores.

5.5 Polícia Penal



A Polícia Penal do Estado de Alagoas foi criada em 2006, quando houve o único concurso para Agentes Penitenciários em Alagoas. Em 04 de dezembro de 2019, por força da Emenda Constitucional nº 104, a categoria foi inserida no rol das forças de segurança pública do art. 144 da Constituição Federal, passando a ser denominada Polícia Penal. Atualmente, em Maceió, há um total de 547 policiais, dos quais 175 são mulheres. Participaram desta pesquisa 69 mulheres da Polícia Penal, o que corresponde a 39,42% do total das policiais penais femininas. Por meio das respostas concedidas, foram verificados os resultados que seguem.

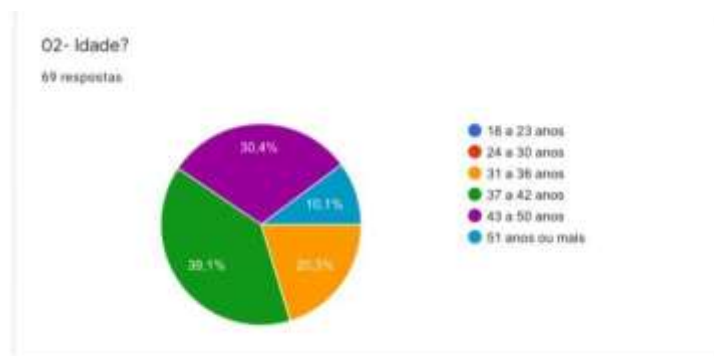
Gráfico 105



Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Observa-se que a quase integralidade das mulheres que compõem a Polícia Penal de Alagoas ingressaram por meio de concurso público, o que indicaria, em princípio, que são servidoras dotadas de independência funcional e proteção contra exonerações arbitrárias. Estariam, *a priori*, pouco propensas a serem obrigadas a seguir ordens ilegais ou a fazer algo que ponha em risco sua intimidade, integridade, saúde e honra.

Gráfico 106



Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

As faixas etárias das policiais penais estão bem distribuídas, mas a maioria delas possui entre 31 e 50 anos (quase 90% das participantes da pesquisa), o que, em princípio, indicaria uma convergência entre maturidade e vigor, além de muita vivência no ambiente prisional, já que são 15 anos de exercício das profissões, para as concursadas, que representam a grande maioria das policiais penais que participaram da pesquisa.

A pesquisa procurou verificar, entre as situações apresentadas, quais aquelas que as mulheres da Polícia Penal identificavam como assédio e ou comportamento sexual inadequado. A tabela abaixo apresenta uma síntese das respostas:

Tabela 10

	Quais situações considera assédio sexual (art. 216-A, CP) e/ou comportamento de cunho sexual inadequado e/ou conduta irrelevante:	Assédio Sexual (art.216-A)	Comportamento de cunho sexual inadequado	Conduta irrelevante
1	Abordagem de superior hierárquico ou alguém com ascendência de cunho sexual em troca de manutenção no emprego, promoção, aumento salarial ou outros benefícios, com promessa de vantagem ou ameaça de algum mal, caso a pessoa não ceda aos favores sexuais.	85,2%	13,1%	1,6%
2	Provocações sexuais inoportunas no ambiente de trabalho, com o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, de intimidação ou humilhação.	77%	19,6%	3,2%
3	Abordagem de cunho sexual entre colegas de mesmo grau hierárquico ou sem subordinação, com promessa de vantagem ou ameaça de algum mal, caso a pessoa não ceda aos favores sexuais.	85,2%	13,1%	1,6%
4	Contar piadas com caráter obsceno e sexual.	26,2%	63,9%	9,8%
5	Mostrar ou partilhar imagens ou desenhos explicitamente sexuais.	62,2%	31,1%	6,5%
6	Cartas, notas, e-mails, chamadas telefônicas ou mensagens de natureza sexual.	54%	42,6%	3,2%
7	Avaliar pessoas pelos seus atributos físicos.	16,3%	49,1%	34,4%
8	Comentários sexuais sobre a forma de vestir ou de parecer.	34,4%	60,6%	4,9%
9	Fazer sons ou gestos inapropriados de natureza sexual.	40,9%	57,3%	1,6%

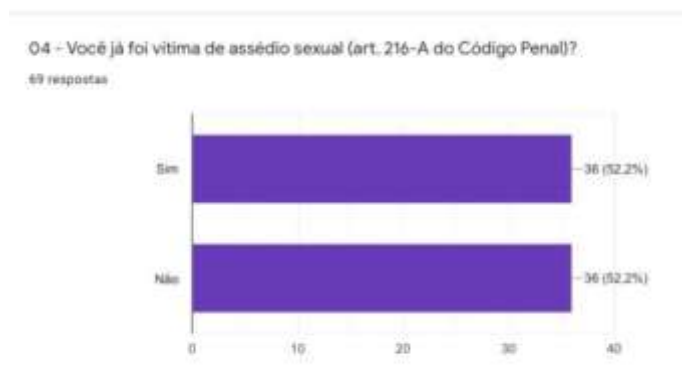
10	Ameaças diretas ou indiretas com o objetivo de ter relações sexuais.	88,5%	8,1%	3,2%
11	Convidar alguém repetidamente para ter relação sexual.	83,6%	16,3%	0,1%
12	Olhar de forma ofensiva/lasciva.	50,8%	39,3%	9,8%
13	Questões inapropriadas sobre a vida sexual.	37,7%	54%	8,1%
14	Cumprimentar ou conversar tocando, abraçando, beijando, cutucando ou encostando no corpo do interlocutor de forma excessiva.	55,7%	40,9%	3,2%
15	Seguir e/ou controlar alguém.	60,6%	34,4%	4,9%
16	Tocar alguém para outros verem.	50,8%	40,9%	8,1%
17	Ataque sexual.	86,8%	13,1%	0,1%
18	Violência moral exercida para se alcançar favores sexuais.	88,5%	11,4%	0,1%
19	Toques, encurrallamentos, apertos, esbarrões e agarramentos.	77%	19,6%	3,2%

Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

A avaliação de comportamentos recorrentes na sociedade brasileira demonstra uma forte tendência de mulheres da Polícia Penal reprovarem condutas sexualmente invasivas. Na pesquisa, muitas delas foram consideradas como assédio sexual (crime) ou conduta de cunho sexual inadequado (passível de responsabilidade civil ou administrativa), sendo poucas as mulheres que as consideraram como condutas irrelevantes.

Quando questionadas se já foram vítimas de assédio sexual, as respostas indicam que metade das policiais penais já sofreu assédio sexual em Maceió:

Gráfico 107

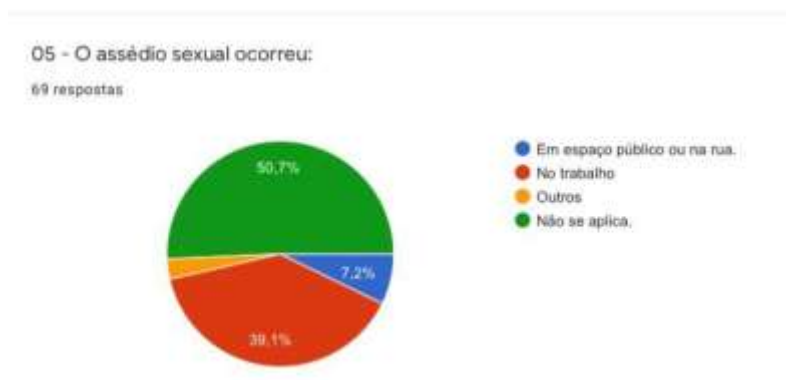


Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Verifica-se, de pronto, que o ambiente de trabalho da Polícia Penal não está imune aos comportamentos sexualmente invasivos presentes na sociedade brasileira. A metade das mulheres participantes da pesquisa revelou já ter sido vítima de assédio sexual, o que mostrou impactar muito a percepção da maioria das policiais, que demonstraram reprovar com veemência atos menos gravosos. No entanto, existem apenas 02 (dois) registros de casos de assédio na Corregedoria da Polícia Penal.

Sobre o local de ocorrência do assédio sexual, as respostas foram:

Gráfico 108

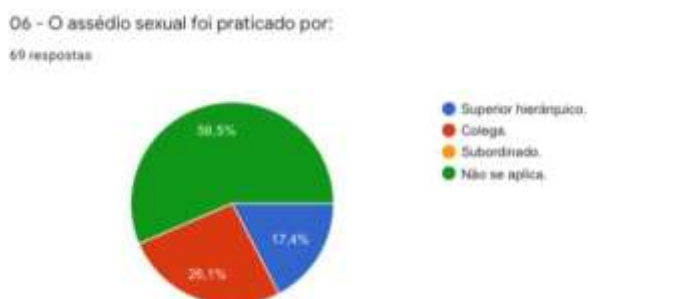


Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Observa-se que 39,1% das policiais penais que participaram da pesquisa indicam que o assédio sexual ou outras condutas sexualmente inadequadas ocorreu no espaço de trabalho e apenas 7,2% ocorreram no espaço público ou na rua.

Sobre o assediador, foram apresentadas as seguintes respostas:

Gráfico 109

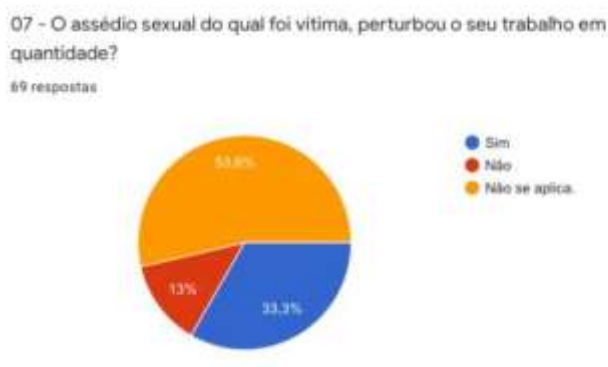


Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Na Polícia Penal, não há hierarquia nos moldes da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar, mas existem cargos de chefia, comumente ocupados por policiais militares, embora também existam cargos ocupados por integrantes da própria Polícia Penal. Assim, a cultura hierárquica, embora não seja oficial, é também presente na Polícia Penal, o que se expressa nos 17,4% de casos em que o assédio foi praticado por superior hierárquico. No entanto, é preciso ressaltar que a maior parte dos casos (26,1%) foi praticado por colega de trabalho. Não foram registradas situações de assédio sexual praticado por subordinado hierárquico na Polícia Penal.

Ao serem questionadas sobre os impactos do assédio sofrido, em termos de quantidade de trabalho, as policiais penais responderam conforme gráfico:

Gráfico 110



Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Ao questionar em termos de *quantidade*, o objetivo foi compreender o impacto do assédio sofrido em relação ao desenvolvimento das atividades de trabalho, ou seja, se o assédio acarretou falta ao trabalho, diminuição da produtividade, dentre outros aspectos. Um terço (33,3%) das participantes revelaram que o assédio sexual do qual foram vítimas perturbou o seu trabalho em termos de *quantidade*, o que indica uma possível baixa na produtividade das policiais penais, com faltas e dificuldades para realizar as missões típicas do serviço. Já para 13%, não houve impacto na *quantidade* do trabalho realizado.

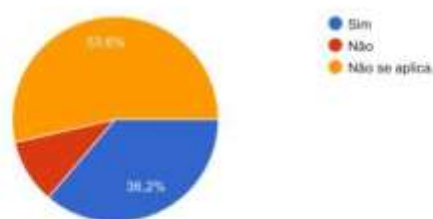
Quando a pergunta se volta à perturbação *qualitativa* do trabalho, as respostas evidenciam que, dentre as mulheres que responderam à pesquisa, cerca de 2/3 reportam que houve perturbação da *qualidade* do trabalho desempenhado no exercício das atividades da Polícia Penal.

A pesquisa questionou, então, os impactos do assédio sexual ou do comportamento sexual inadequado sobre a *qualidade* do trabalho desenvolvido.

Gráfico 111

08 - O assédio sexual do qual foi vítima, perturbou o seu trabalho em qualidade?

69 respostas



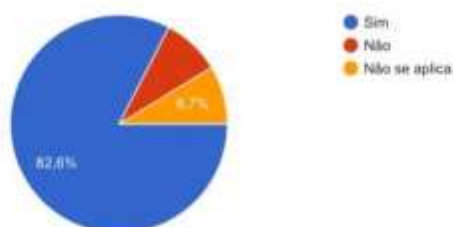
Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Mais de um terço das participantes (36,2%) revelaram que o assédio sexual do qual foram vítimas perturbou o seu trabalho em termos de *qualidade*, o que indica prejuízo à atividade de trabalho, comprometendo o seu resultado. Para 10,2%, não houve perturbação do trabalho realizado. A maioria indicou que o fato não se aplica à sua produtividade, o que pode indicar uma situação de banalização do assédio praticado e sofrido.

Gráfico 112

09 - Você já foi vítima de comportamento de cunho sexual inadequado (não assédio sexual)?

69 respostas

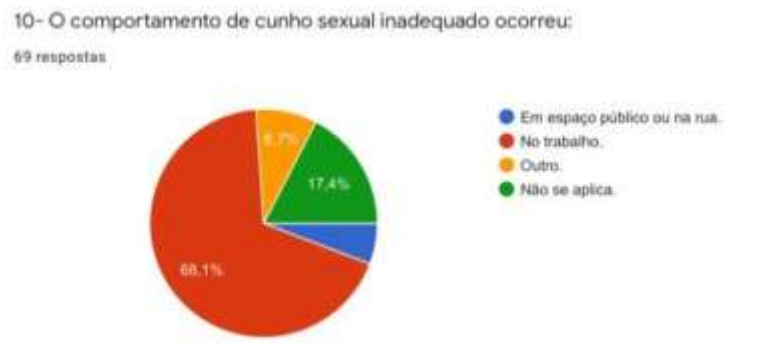


Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

A grande maioria das participantes da pesquisa (82,6%) afirmaram já terem sido vítimas de comportamento de cunho sexual inadequado, que não configura assédio sexual. Isso revela um cenário sistemático de vulnerabilidade de gênero, na medida em que as próprias mulheres não só reconhecem como inadequado, como atestam já terem sido vítimas diretas.

Sobre o local de ocorrência do comportamento de cunho sexual inadequado, as respostas foram as seguintes:

Gráfico 113

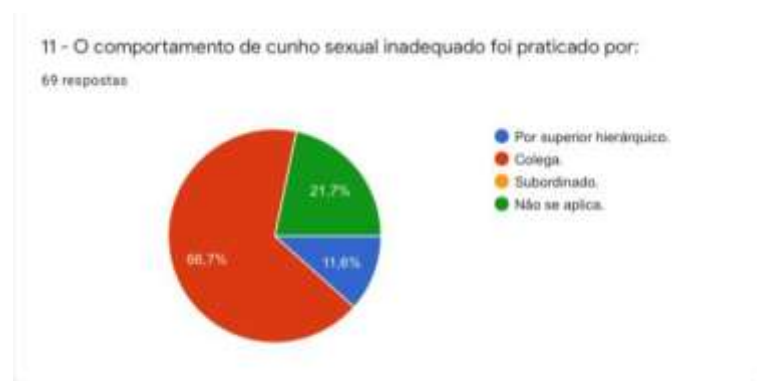


Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Diferentemente do assédio, o comportamento sexual de cunho inadequado mostra-se uma constante no próprio ambiente de trabalho, de tal modo que a maioria dos casos relatados pelas policiais penais ocorreram no espaço de trabalho. Um espaço público que deveria ser pautado pela urbanidade, respeito e afastamento de condutas socialmente inadequadas.

Sobre a autoria do comportamento de cunho sexual inadequado, as respostas indicam:

Gráfico 114



Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

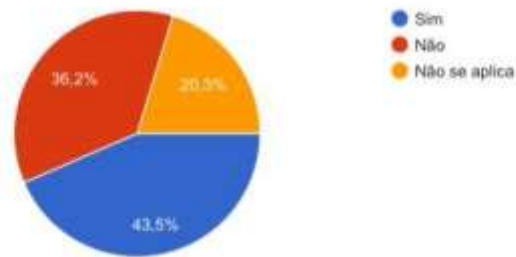
Mais uma vez, o comportamento de cunho sexual inadequado mostra-se presente não só no próprio ambiente de trabalho, mas como uma prática de colegas de trabalho, na maioria das vezes sem qualquer relação de superioridade.

Quando questionadas se o comportamento de cunho sexual inadequado teria perturbado o trabalho em quantidade (faltas, redução da produtividade e outros), as respostas foram as seguintes:

Gráfico 115

12 - O comportamento de cunho sexual inadequado do qual foi vítima, perturbou o seu trabalho em quantidade?

69 respostas



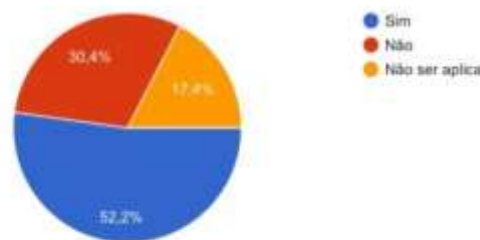
Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Com 10 pontos percentuais a mais que o assédio sexual, o comportamento sexualmente inadequado demonstrou afetar o trabalho das policiais penais, em termos de quantidade, de modo bastante sensível, o que permite afirmar que é prática reiterada no cotidiano de trabalho.

Gráfico 116

13 - O comportamento de cunho sexual inadequado do qual foi vítima, perturbou o seu trabalho em qualidade?

69 respostas



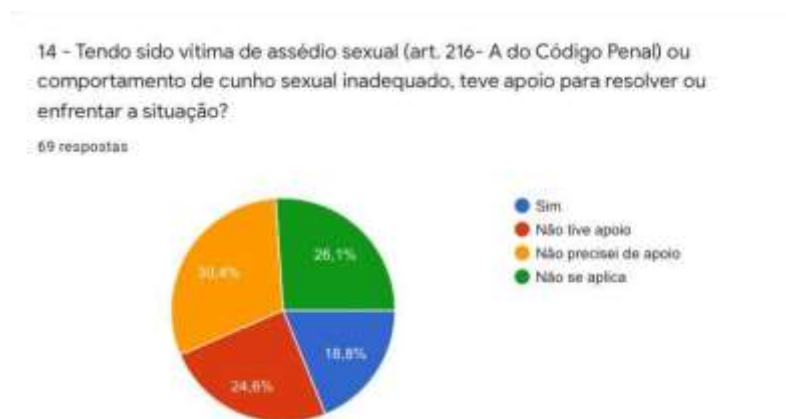
Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Com 16 pontos percentuais a mais do que o assédio sexual, o comportamento sexualmente inadequado demonstrou afetar sobremaneira o trabalho das policiais penais, em termos de qualidade, reduzindo a atenção dedicada às tarefas cotidianas e prejudicando o grau de dedicação com que são executadas. Mais da metade das policiais penais que participaram da pesquisa (52,2%) afirmam que o comportamento de cunho sexual inadequado perturbou o

desempenho do trabalho, o que permite inferir que é algo que ocorre de modo reiterado no cotidiano de trabalho, prejudicando as mulheres de diversas formas.

No que diz respeito ao apoio para enfrentar práticas de assédio sexual ou comportamento de cunho sexual inadequado, as respostas foram as seguintes:

Gráfico 117

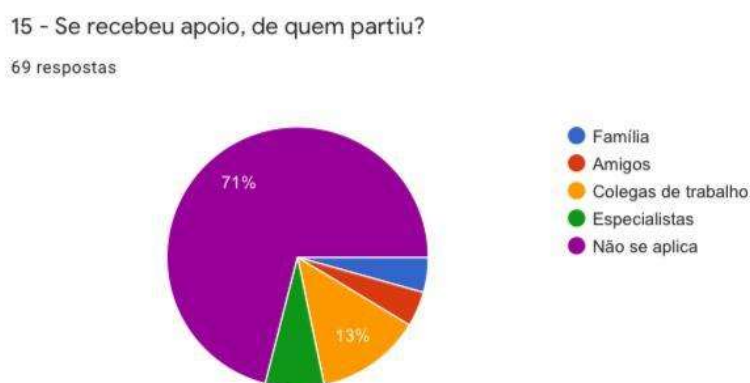


Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Os relatos de apoio para enfrentar ou resolver situações de assédio ou condutas sexuais inadequadas mostraram-se bem distribuídos: 18,8% informam que receberam apoio, 24,6% afirmam que não receberam apoio, 30,4% registram que precisaram de apoio ou ajuda e 30,4% afirmam que não se aplica ao caso. Verifica-se a ausência de uma estrutura adequada de acolhimento e enfrentamento ao assédio sexual na SERIS - Secretaria de Estado da Ressocialização e Inclusão Social à qual está funcionalmente vinculada a Polícia Penal.

Para as que procuraram enfrentar o assédio sofrido, foi questionado de quem partiu o apoio recebido:

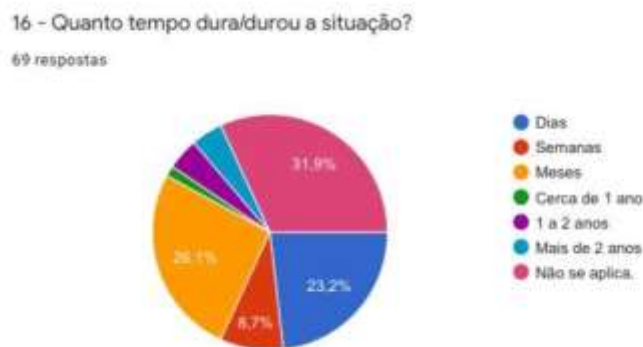
Gráfico 118



Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Quanto à minoria das mulheres que relataram ter recebido apoio (29% das que participaram da pesquisa), a maior parte do apoio recebido (13%) veio dos próprios colegas de trabalho, o que demonstra que, se há policiais penais que praticam assédio sexual e comportamento de cunho sexual inadequado, também há aqueles que se põem contra tais práticas.

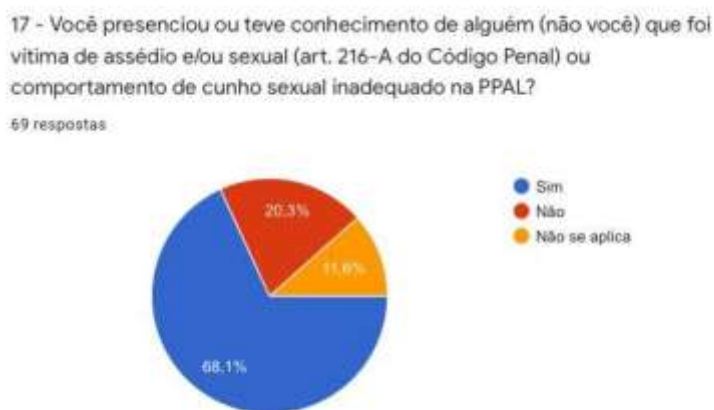
Gráfico 119



Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Quanto à duração das situações de assédio ou conduta sexual inadequada, as respostas mostraram-se variadas, mas evidenciam uma prevalência (58%) de práticas duradouras, demonstrando que tais condutas não ocorrem de forma esporádica: 23,2% duraram dias, 8,7% se estenderam por semanas, 26,1% meses e aquelas que duraram mais de 2 anos compõem uma fração menor.

Gráfico 120



Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Considerando que 82,6% das policiais penais participantes da pesquisa relataram terem sido vítimas de comportamento sexual inadequado, apenas 68,1% delas (14 pontos percentuais a menos) afirmaram terem visto ou tomado conhecimento de que o mesmo ocorreu com as suas colegas. Tal fato demonstra, numa primeira análise, uma falta de visibilidade e, conseqüentemente, ausência de enfrentamento institucional de tais condutas. Infere-se assim, que, embora conhecidas, muitas dessas condutas ocorrem de modo reservado, sem que a vítima ou o agressor lhes confira visibilidade.

Quando realizadas as denúncias, as repercussões nem sempre correspondem às expectativas das mulheres que buscam a responsabilização do assediador, conforme gráfico que segue:

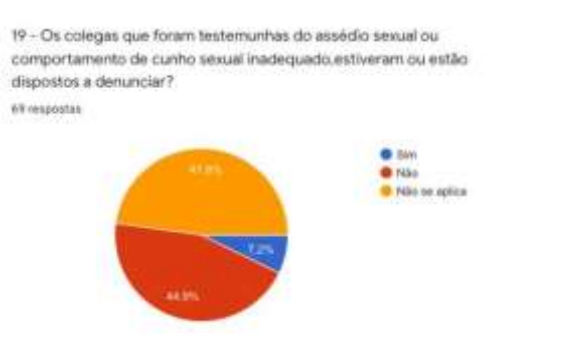
Gráfico 121



Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

No que se refere à capacidade da instituição de reagir e combater os casos de assédio ou condutas sexualmente inadequadas, observa-se que não existem mecanismos institucionais de controle. Excluindo-se os casos que não se aplicam (por não ter ocorrido fato denunciável com a participante), a maioria delas não denunciou (quase um terço) ou, quando denunciou, o fato foi ignorado (13%), restando apenas 16% dos casos relatados em que houve alguma medida adotada pela instituição, desde punir o agressor, até promover alguma mudança – havendo que se destacar os casos significativos em que a própria vítima foi punida ou prejudicada de alguma forma.

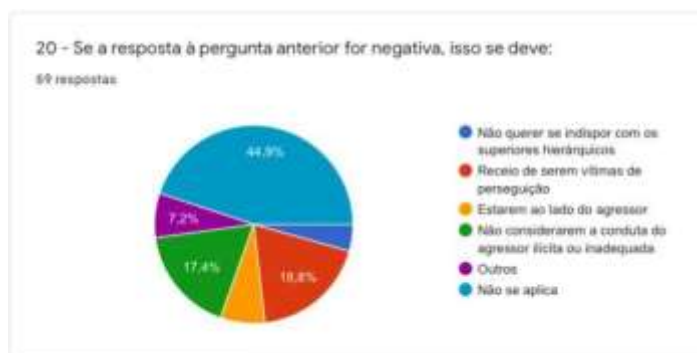
Gráfico 122



Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Já quanto à disponibilidade dos colegas de trabalho para testemunhar em favor da vítima em casos de denúncia contra o agressor, excluindo-se quase metade dos casos em que não se aplica (ou porque a participante nunca foi vítima, ou porque na ocasião não havia testemunha), dos 52,1% restantes, em apenas 7,2% dos casos o colega que presenciou esteve disposto a testemunhar oficialmente. As razões da negativa verificadas em 44,9% das respostas apresentadas foram também questionadas e compõem o gráfico que segue:

Gráfico 123



Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Dentre as razões apontadas para justificar o porquê de o colega de trabalho que testemunhou a agressão não se dispor a denunciar, destaca-se de um lado, aqueles que possivelmente estão em favor da vítima, mas não querem se indispor com os superiores hierárquicos ou que possuem receio de serem perseguidos (18,8%); e aqueles que não consideram a conduta do agressor como ilícita ou inadequada (17,4%) ou estão ao lado dele. Tais circunstâncias revelam um forte cenário favorável às agressões sexuais, seja pela omissão dos que são contra, seja pela disposição de agir dos que são a favor.

Quando questionadas sobre a atuação preventiva da Polícia Penal no enfrentamento ao assédio sexual ou ao comportamento de cunho sexual inadequado no ambiente de trabalho, as respostas foram as seguintes:

Gráfico 124

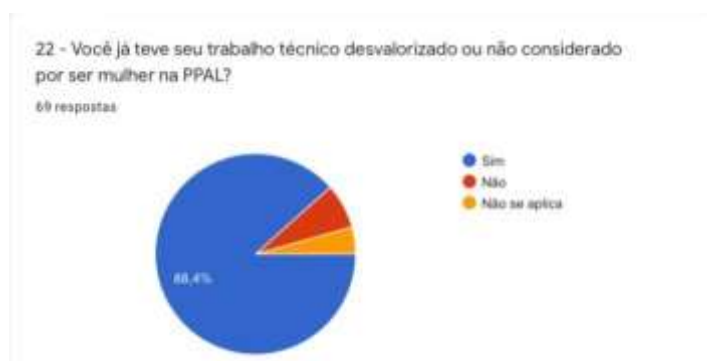


Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

As constatações e inferências anteriores se ratificam pela percepção das próprias policiais penais, na medida em que 75,4% das participantes da pesquisa revelaram achar que a Polícia Penal de Alagoas não atua para prevenir o assédio sexual e/ou o comportamento sexual de cunho inadequado no ambiente de trabalho. Quanto às demais (24%,6), pode-se inferir que reconhecem iniciativas da instituição, o que não implica que sejam suficientes para inibir novas práticas ou que estejam produzindo os efeitos desejados.

Sobre a experiência de terem seu trabalho desvalorizado ou não considerado por serem mulheres, foram apresentadas as seguintes respostas:

Gráfico 125



Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Ainda que certa parte das policiais penais reconheça algum esforço da instituição, a convergência é maior (13 pontos percentuais a mais) quando se avalia a falta de reconhecimento do trabalho feminino, com relação ao masculino.

Quando questionadas sobre sofrer *bullying* ou perseguição no ambiente de trabalho em razão das características ligadas à condição de ser mulher, foram apresentadas as seguintes respostas:

Gráfico 126

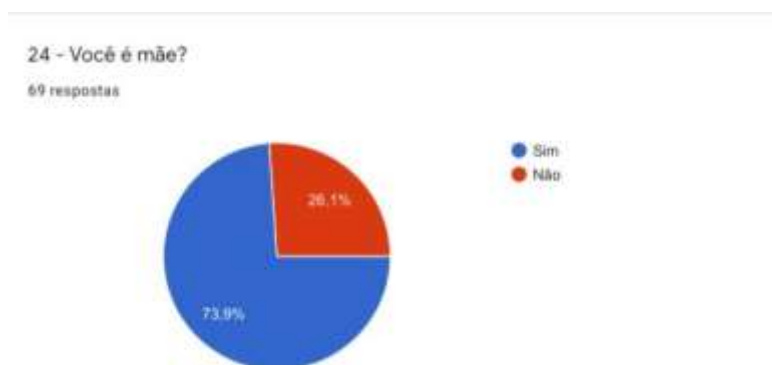


Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Para além da desvalorização profissional e/ou pessoal pelo simples fato de ser mulher, o total de 60,9% das policiais penais participantes revelou já ter sofrido *bullying* ou alguma forma de perseguição em razão das suas características físicas ligadas à condição feminina, tais como a cor da pele, vestuário, ser solteira, separada ou divorciada ou ter filhos. Ou seja, trata-se de mais um fator de vulnerabilidade, a ser cumulado com a condição de mulher.

Nesse sentido, as participantes da pesquisa foram questionadas a respeito da maternidade.

Gráfico 127



Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Em consonância com a faixa etária registrada das agentes de polícia penal, a grande maioria delas já teve filhos (73,9%). A pergunta é importante em razão do questionamento seguinte:

Gráfico 128



Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Para além das dificuldades materiais, a possibilidade de discriminação em razão da maternidade apresentou uma divisão nas respostas, fazendo a maioria as participantes que

relataram não ter sofrido discriminação (44,9%); embora um número significativo, quase um terço (31,9%) tenha revelado já ter sido discriminada por ser mãe.

Considerando todos os fatores e situações abordados na pesquisa, foi questionado se as policiais penais consideram necessária a realização de uma campanha de conscientização e esclarecimento para os integrantes da Polícia Penal de Alagoas sobre assédio sexual e comportamento sexual inadequado.

Gráfico 129

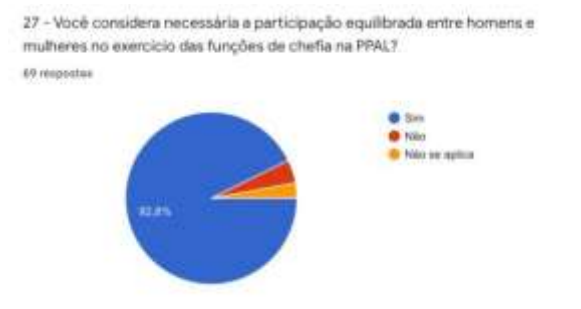


Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Em face das respostas até então apresentadas, a questão que mais convergiu as opiniões das participantes foi quanto à necessidade de realização de uma campanha de conscientização e esclarecimento para os integrantes da Polícia Penal de Alagoas sobre assédio sexual e/ou comportamento de cunho sexualmente inadequado, à qual 95,7% das policiais penais assentiram. Isso permite inferir que grande parte da extensão do problema, ou seja, o ambiente propenso às práticas de assédio, deve-se à ausência de estrutura de acolhimento das vítimas, canais específicos de denúncia e responsabilização dos assediadores. Isto é, na medida em que se aceita a realidade aqui registrada de modo passivo, sem qualquer reação de repulsa por parte da instituição, não haveria motivos para que a prática fosse cessada ou ao menos reduzida.

Questionadas sobre a necessidade de participação equilibrada entre homens e mulheres no exercício das funções de chefia na Polícia Penal, 92,8% afirmam que sim. Apenas 7,2% das participantes da revista afirmam que não ou entendem que não se aplica ao caso.

Gráfico 130



Fonte: Pesquisa “Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!” – MP/UFAL

Ademais, para além da adoção de um discurso mais rigoroso em favor da proteção e respeito às mulheres, faz-se necessário criar mecanismos para garantir a participação equilibrada entre homens e mulheres no exercício das funções de chefia na Polícia Penal de Alagoas. Uma diretriz apoiada por 92,8% das participantes da pesquisa, o que revela que o anseio por inclusão e reconhecimento é uma demanda comum às policiais penais.

5.5.1 Relatos das mulheres Policiais Penais sobre assédio moral e sexual

Aqui estão relatos de mulheres da Polícia Penal, lotadas em Maceió e que evidenciam situações de assédio moral e sexual dentro da Instituição, durante o exercício das atividades laborais.

Tabela 11

POLÍCIA PENAL DE ALAGOAS	
TIPO DE EPISÓDIO	RELATOS
Desvalorização do trabalho técnico de mulheres	<ul style="list-style-type: none"> • Fizemos o concurso e as atribuições são as mesmas para ambos os sexos. No entanto, na prática foi imposta às mulheres a condição de fazer todo os procedimentos de revista nas Unidades referente às visitas dos reeducandos. Fazemos revistas de comidas, roupas, todos os procedimentos, só as PPFemininas. Os homens "não podem" fazer esses procedimentos, no entanto isso é uma forma para limitar as mulheres de tirar horas extras, já que só temos serventia, segundo os PPMasculinos, nos dias de visitação, situa�o acatada pelos gestores, o que � um absurdo, pois realizamos todos os procedimentos que os homens, e na sua maioria com mais aten�o inclusive; • Não poder tirar serviço extra dia de semana, porque sou mulher. São podemos no final de semana, para revistar feiras e visitantes. Mas quando falta alguém, eles nos colocam nos módulos normalmente. Porém, quando damos o nome para trabalhar nesse setor e receber extra, não aceitam. Apenas os homens podem; • Somos inferiorizadas pelo fato de sermos mulheres. Na maioria das vezes que alguma mulher assume alguma posi�o de chefia � questionado seu mérito "Ela deve ter dado a fulano"...sempre em termos pejorativos; • Ao ascender a um cargo de chefia, um colega afirmou que deveria ser por ter ido para cama com os superiores.
Comportamento de cunho sexual inadequado	<ul style="list-style-type: none"> • Já recebi mensagens na madrugada por mais de uma semana a ponto de pedir ajuda assustada pensando ser um bandido comum... Mas descobri sozinha que era um bandido que usava farda. Relatei a quem estava me ajudando e todos são riram. Nada foi feito na época, ficou como uma brincadeira do cara; • Eu fui atacada por um colega de trabalho. Ele tentou me levar pro alojamento feminino na troca de plantão. Denunciei e o processo está na Corregedoria desde 2013 e até agora nada foi feito. O agressor não foi punido e todo esse tempo, eu sempre procuro saber do processo, mas são tenho respostas que o processo t� andando e nada. No dia do ataque, me senti muito mal, porque os policiais masculinos ficaram do lado do agressor. Não deixaram eu ir a delegacia e foram contra eu entrar com processo na corregedoria. O agressor continua impune,

	<p>assediando outras mulheres nas unidades. Tenho vários relatos sobre ele;</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Sou discriminada por ser mulher, solteira e sem filhos. Meus colegas confundem minha educação com "livre acesso"; insistem em me tocar sempre, em alguma parte do meu corpo, ou em meus cabelos como se fossem íntimos. Criam situações para que outros colegas achem que existe alguma coisa a mais, e, infelizmente, não é só comigo, com minhas colegas também;
Discriminação pela maternidade	<ul style="list-style-type: none"> ● Fui questionada e julgada por colegas de trabalho em razão da minha maternidade solo. Senti-me humilhada, desprotegida e desvalorizada; ● Em muitos momentos, em inúmeras circunstâncias, fui discriminada. A de maior gravidade considero ter sido durante minha gestação, na qual passei por um sério processo de depressão que culminou em internamentos e parto antecipado;
Assédio sexual	<ul style="list-style-type: none"> ● O Fiscal 01 do dia veio em minha direção e simplesmente "jogou" o corpo me imprensando contra a parede. Eu estava com sacolas, fiquei toda perdida. Ri de nervoso mesmo. "O que é isso?" - perguntei. "Você tá pensando que o ***NOME DO PRESÍDIO*** é hotel?". Ele esfregou o corpo dele no meu. Eu empurrei, eu fiquei com muito ódio. Eu falei: "se não me largar eu vou gritar a-go-ra". Eu empurrei ele e corri pro alojamento. Não tinha nenhuma mulher no dia. Talvez a enfermeira, mas eu não procurei ninguém. Eu chorei muito. Passei horas sem dormir pensando se havia alguma falha no MEU próprio comportamento que havia ensejado aquilo... não achei nada! E trabalhei mais alguns meses com esse Agente/hoje Policial como fiscal, como se nada tivesse acontecido; ● Já presenciei um assediador assediando uma garota que na questão funcional era vulnerável, tirei a vítima da situação. Mas providências não foram tomadas em relação ao assediador... não foi dada a atenção devida ao caso; ● Eu trabalhei num setor administrativo e meu chefe um PP masculino me devolveu porque dava investidas em mim e eu não retribuí, aí ele justificou minha devolução por motivos de não adaptação ao setor.

Todos esses são relatos reais de mulheres integrantes dos quadros da Polícia Penal da Secretaria de Estado da Ressocialização e Inclusão Social (SERIS) que participaram da pesquisa. As narrativas revelam diversas formas em que o assédio moral e o assédio sexual se configuram, expressando-se por meio de palavras, gestos ou atitudes, na maioria das vezes praticados pelos próprios colegas de trabalho, no exercício da profissão. Também evidenciam as omissões do Estado em acolher as policiais penais vitimadas e investigar a situação, a fim de responsabilizar assediadores, para que as mulheres exerçam plenamente suas atividades. As falas das policiais penais demonstram também os impactos dessas violências de gênero sobre as vidas pessoais das mulheres, sobre o exercício da profissão e, conseqüentemente, sobre a oferta do serviço de segurança pública específico da Polícia Penal, o que demanda esforços da Secretaria de Estado da Ressocialização e Inclusão Social, para a criação de mecanismos voltados ao acolhimento das mulheres vitimadas pelos assédio sexual e pelo assédio moral, de enfrentamento com vistas à prevenção de novos episódios e responsabilização de assediadores.

6 Considerações finais: elementos para a construção da Recomendação nº 008/2021

Neste relatório foram apresentados os dados da primeira parte da pesquisa-ação sobre assédio sexual e moral contra mulheres nas instituições de segurança pública de Alagoas, no projeto **“Mulheres em Segurança: ASSÉDIO NÃO!”**, iniciativa da 62ª Promotoria de Justiça da Capital - Controle Externo da Atividade Policial e Tutela da Segurança Pública, em parceria com a Faculdade de Direito da Universidade Federal de Alagoas. A partir das respostas apresentadas, alguns aspectos se destacam, revelando a complexidade dessas práticas e as dificuldades subjetivas e institucionais para enfrentá-las.

A partir dos dados coletados e trabalhados, é possível reunir elementos importantes para instruir a Recomendação nº 008/2021, oriunda da 62ª Promotoria de Justiça da Capital - Controle Externo da Atividade Policial e Tutela da Segurança Pública.

Os dados coletados por meio dos formulários indicaram, como ponto em comum, a presença do assédio moral, do assédio sexual e do comportamento de cunho sexual inadequado contra mulheres em todas as instituições pesquisadas: Polícia Militar, Corpo de Bombeiros Militar, Polícia Civil, Perícia Oficial e Polícia Penal.

As cinco instituições possuem estruturas e quadros funcionais muito diferentes, aproximando-se apenas a Polícia Militar e o Corpo de Bombeiros Militar, em razão da militarização, da hierarquia institucional, da disciplina mais rígida e da predominância de homens em postos de comando. Nas duas Corporações, a prevalência do assédio sexual e do comportamento de cunho sexual inadequado aparecem de forma hierarquizada – de superiores hierárquicos contra subordinadas – o que dificulta o encorajamento das vítimas na busca de acolhimento e apoio para o enfrentamento institucional do problema.

Nas demais instituições – Polícia Civil, Perícia Oficial e Polícia Penal –, embora não exista hierarquia institucional, há cargos de chefia, predominantemente ocupados por homens e excepcionalmente por mulheres, o que também favorece práticas verticalizadas de assédio sexual e comportamento de cunho sexual inadequado, destacando-se, ainda, as ocorrências horizontais, praticadas por colegas de trabalho.

Em todas as instituições de segurança de Alagoas, as práticas de assédio sexual e comportamento de cunho sexual inadequado repercutem negativamente sobre a realização das atividades de trabalho das mulheres profissionais da segurança pública, seja quantitativa, seja qualitativamente. Isso significa que o assédio sexual praticado contra mulheres, além dos danos à saúde mental e física das vítimas, prejudica o próprio serviço de segurança ofertado à sociedade.

A ausência de um setor adequado para o encaminhamento de tais demandas inibe vítimas e testemunhas que, em sua grande maioria, preferem o silenciamento, por receio de prejudicar a própria carreira. As Corregedorias, presentes em todas as instituições de segurança, não dispõem de estrutura e preparo de pessoal adequados para o acolhimento da vítima e o enfrentamento às situações próprias de assédio moral e sexual e de comportamento de cunho sexual inadequado, as quais permanecem desconhecidas e impunes, dado o baixíssimo número de denúncias formalmente realizadas.

A questão central em torno do assédio moral, do assédio sexual e do comportamento de cunho sexual inadequado nas instituições de segurança pública é que tal realidade, amparada na cultura patriarcal que rege a sociedade em geral, precisa ser enfrentada institucionalmente e não apenas por iniciativa particular das vítimas. Cada uma das instituições pesquisadas necessita avançar em direção à elaboração de políticas permanentes de acolhimento e enfrentamento a essas práticas, que representam graves formas de violência de gênero. Para tanto, é fundamental reconhecer a importância do problema, ouvir as mulheres sistematicamente e realizar campanhas de prevenção, por meio da conscientização de homens e mulheres que atuam nas instituições, responsabilizando aqueles que praticam o assédio moral e o assédio sexual e realizam comportamentos de cunho sexual inadequado.

Nesse sentido, resulta absolutamente oportuna a promoção de campanhas de reflexão e conscientização, seja através de palestras, cartilhas, cursos ou treinamentos. Importante que a participação em tais atividades seja obrigatória, como um requisito para promoção ou progressão na carreira, inclusive com aplicação de testes envolvendo questões de ética, direitos humanos, assédio, práticas abusivas e as sanções cabíveis. No plano processual, é imprescindível que os casos julgados não passem impunes e que a vítima, desde a denúncia, seja acolhida e protegida institucionalmente contra retaliações. Por fim, deve-se continuar investigando a questão, com vistas ao aperfeiçoamento contínuo das instituições de segurança pública e ao exercício pleno e livre de violência pelas mulheres, com a criação de órgãos institucionais especializados para o trato do assédio moral e do assédio sexual praticados contra mulheres de todas as instituições pesquisadas, geridos por mulheres, de modo a conformar um ambiente acolhedor para o encorajamento das mulheres à ruptura dos silêncios que marcam todas as instituições pesquisadas quando os temas são assédio moral e assédio sexual.

Por essas vias, a construção de uma cultura de respeito, valorização e atenção institucional dedicada às mulheres profissionais de segurança pública tornar-se-á possível, contribuindo para uma melhor qualidade de vida e para um desempenho mais pleno de suas missões institucionais e, conseqüentemente, permitindo a oferta mais adequada do direito fundamental à segurança pública.

7 Referências

- ALBUQUERQUE, Carlos; MACHADO, Eduardo. O Currículo da Selva: Ensino, Militarismo e Ethos Guerreiro nas Academias Brasileiras de Polícia. **Revista de las Disciplinas del Control Social**, v. 29, p. 101-127, 2001. Disponível em: <<https://www.corteidh.or.cr/tablas/r06732.pdf>>. Acesso em: 05 de nov. 2021.
- ANDRADE, Cristine; ASSIS, Simone. Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 2018. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbso/a/4jH9bBbXyBr49hXPqTJMjTs/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 06 de nov. 2021.
- BEZERRA, Cláudia. Estresse ocupacional em mulheres policiais. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 18, n. 3, 2013.
- CALAZANS, Márcia. **A constituição de mulheres em policiais: um estudo sobre policiais femininas na Brigada Militar do Rio Grande do Sul**. Dissertação (Mestrado) – UFRGS, Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional, Porto Alegre, 2003.
- CARAZZA, Bruno. **5 dados sobre a participação das mulheres na política brasileira**. Politize!, 17 de março de 2017. Disponível em: <<https://www.politize.com.br/participacao-das-mulheres-na-politica-brasileira/>>. Acesso em: 18 nov. 2021.
- CARDOSO, Franciele; FRATTARI, Najla; PANATIER. Defesa Social: Entre o Oficial e o Oculto na Formação Policial. **Revista Paradigma**, Ribeirão Preto-SP, v. 29, n. 1, p.55-70, jan/abr 2020.
- CHADUD, Reycilane Carvalho. **Trabalho, gênero e identidade: a experiência emocional nos serviços de bombeiras militares**. Tese (Doutorado em Sociologia) - Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2017.
- COELHO, Marcos Fábio. **Assédio moral em organizações militares: em busca de uma gestão de pessoas com subjetividade**. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade do Grande Rio, Rio de Janeiro, 2009.
- CRENSHAW, Kimberlé. *Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero*. Rev. Estud. Fem. 2002, vol.10, n.1. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-026X2002000100011&script=sci_abstract&tlng=pt
- DIAS, Luciana de Oliveira; ROSA, Fabricio Silva. Polícia tem Gênero? Algumas Reflexões sobre mulheres e feminino na segurança pública Brasileira. **Revista Ártemis**, Vol. XVIII, nº 1. 2014. Disponível em: <<http://periodicos.ufpb.br/index.php/artemis/article/view/22543>>. Acesso em: 07 de nov. 2021.
- FBSP, Fórum Brasileiro de Segurança Pública. **Anuário Brasileiro de Segurança Pública**. 2020. Disponível em: <<https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2020/10/anuario-14-2020-v1-interativo.pdf>>. Acesso em: 18 nov. 2021.
- FBSP, Fórum Brasileiro de Segurança Pública; IPEA, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Atlas da Violência**. Rio de Janeiro: Ipea e FBSP. 2018. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/relatorio_institucional/180604_atlas_da_violencia_2018.pdf>. Acesso em: 16 nov. 2021
- HAJE, Lara. **Projeto busca coibir assédio sexual contra mulheres nas polícias e Forças Armadas**. Agência Câmara de Notícias. 26 de outubro de 2020. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/702602-projeto-busca-coibir-assedio-sexual-contra-mulheres-nas-policias-e-forcas-armadas/>>. Acesso em: 09 dez. 2021.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**, 5ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil; 2002.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

IPEA, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Retrato das desigualdades de gênero e raça**. 4ª ed. - Brasília: Ipea, 2011. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/retrato/pdf/revista.pdf>>. Acesso em: 16 nov. 2021.

KERGOAT, Daniele. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, Helena *et al.* (Orgs.). **Dicionário crítico feminino**. São Paulo: Editora Unesp, 2009. p. 67-76.

LEIRIA, Maria de Lourdes. **Assédio Sexual Laboral**. Agente Causador de Doenças do Trabalho. Reflexos na Saúde do Trabalhador. Editora LTr. 2ª Edição. São Paulo. 2019.

MACÊDO, Kátia Barbosa. Cultura, poder e decisão na organização familiar brasileira. **RAE eletrônica**, São Paulo, v. 1, n. 1, jan./jun. 2002.

MORAES, Orinda. A Violência Silenciosa: Percepções Femininas sobre o Assédio na Polícia Militar do Rio de Janeiro. **Revista do Curso de Especialização em Gênero e Direito da Escola de Magistratura do Rio de Janeiro**, n. 1, 2017. Disponível em: <https://www.emerj.tjrj.jus.br/revistas/genero_e_direito/edicoes/1_2017/revista_12017_sumario.html>. Acesso em: 07 de nov. 2021.

MOREIRA, Rosemeri. A participação de mulheres na construção da “Polícia Feminina” no Brasil - 1940/1950. In: **I Jornadas del Centro Interdisciplinario de Investigaciones en Género**, La Plata/Argentina, 28 e 29 de outubro de 2009. Disponível em: <https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.3643/ev.3643.pdf>. Acesso em 06 nov. 2021. p. 02.

PERES, Milena Cristina Carneiro; SOARES, Suane Felipe; DIAS, Maria Clara. **Dossiê sobre lesbocídio no Brasil: de 2014 até 2017**. Rio de Janeiro: Livros Ilimitados, 2018. Disponível em: <<https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/fontes-e-pesquisas/wp-content/uploads/sites/3/2018/04/Dossi%C3%AA-sobre-lesboc%C3%ADdio-no-Brasil.pdf>>. Acesso em: 16 nov. 2021.

RIBEIRO, Bruno Salles Pereira. Delineamentos sobre o crime de assédio sexual. **Revista Liberdades**, n. 11, p. 131-160, set./dez. 2013. (Publicação do Instituto Brasileiro de Ciências Criminais). Disponível em: <https://ibccrim.org.br/publicacoes/redirecionaLeituraPDF/7368>. Acesso em: 08 nov.2021.

SALES, Larissa Jucá de Moraes. **Medo e sofrimento social: uma análise das narrativas de policiais militares em atendimento clínico**. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2013.

SCHNEIDER, Daniele; SIGNORELLI, Marcos Claudio; PEREIRA, Pedro Paulo Gomes. Mulheres da segurança pública do litoral do Paraná, Brasil: intersecções entre gênero, trabalho, violência(s) e saúde. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 22, n. 09, set. 2017. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1413-81232017229.07892016>>. Acesso em 06 nov. 2021.

SILVA, Luana Fernandes e. Assédio sexual no âmbito da Polícia Militar. **Revista Intertem@s**, Presidente Prudente/SP, v. 34, n. 34, 2017. Disponível em: <<http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/Direito/article/view/6701>>. Acesso em 06 nov. 2021.

SILVA, Rita De Cassia Malcher. O Assédio Moral Nas Relações Interpessoais Verticalizadas Na Polícia Militar Do Estado Do Pará. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**, São Paulo, a. 03, ed. 08, v. 10, p. 95-120, ago. 2018.

SILVA, Rodrigo Xavier da. **A caracterização do assédio moral no sistema penitenciário: uma análise das manifestações de assédio moral no âmbito da Secretaria de Administração Prisional do Estado de Minas Gerais**. Dissertação (Mestrado Profissional de Promoção da Saúde e Prevenção da Violência) - Faculdade de Medicina, Universidade Federal de Minas Gerais, 2017.

SIQUEIRA, Camilla Karla Barbosa. As três ondas do movimento feminista e suas repercussões no direito brasileiro. In: BEDIN, Gilmar Antonio; CITTADINO, Gisele Guimarães; ARAÚJO, Flórida Dutra de. (coord.). Poder, cidadania e desenvolvimento no estado democrático de

direito [Recurso eletrônico on-line] **XXIV Congresso Nacional do CONPEDI**. Florianópolis: CONPEDI, 2015. p. 328-354.

TAVARES, Ligia Maria Ladeira. LOIS, Cecília Caballero. Anotações sobre a teoria feminista do direito de Catharine MacKinnon. **Revista de Gênero, Sexualidade e Direito**, v.2 n.2, Curitiba, 2016

Transgender Europe e.V. **TMM Update Trans Day of Remembrance 2020**. 11, nov. 2020. Disponível em: <<https://transrespect.org/en/tmm-update-tdor-2020/>>. Acesso em: 16 nov. 2021.

WAISELFISZ, Julio Jacobo. **Mapa da violência 2015: homicídio de mulheres no Brasil**. Brasília: Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais. 2015. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/MapaViolencia_2015_mulheres.pdf>. Acesso em: 18 nov. 2021

#isso precisa mudar

ASSÉDIO

NÃO

Realização:



Parceiros:



Secretaria de Ressocialização e Inclusão Social (SERIS)