

Fatores importantes para a permanência de delegadas nas delegacias da mulher no Estado do Paraná

RESUMO

palavras-chave:
Políticas Públicas.
Gestão Pública.
Polícia Civil.
Delegacia da Mulher.
Violência de Gênero.

As delegadas de polícia têm um papel fundamental no combate à violência contra a mulher, mas encontram inúmeras dificuldades para o cumprimento dessa missão. Neste contexto, o presente artigo tem como objetivo identificar quais os fatores mais importantes para a manutenção de delegadas de polícia em Delegacias da Mulher no Estado do Paraná. O estudo é descritivo, com abordagem quantitativa, utilizando a análise de clusters para auxiliar no tratamento dos dados e com uma amostra de pesquisa composta por 30 delegadas que atuaram nas 20 delegacias da mulher no Estado do Paraná nos últimos cinco anos. O instrumento de coleta de dados foi um questionário com 19 questões sobre o quadro de pessoal, infraestrutura, fatores internos e fatores externos. Foi constatado que a quantidade de servidores, remuneração adequada, ferramentas legais de proteção às vítimas concessíveis pela própria Delegada, estrutura adequada, capacitação e dedicação exclusiva são os fatores considerados mais importantes.

ABSTRACT

key-words:
Public Policies.
Public Management.
Civil Police.
Women's Police Station.
Gender Violence.

Women Chief Officers play a key role in combating violence against women but get numerous difficulties in fulfilling this mission. In this context, this article aims to identify the most important factors for the maintenance of Women Chief Officers in Women's Police Stations in the Brazilian State of Paraná. The study is descriptive, with a quantitative approach, using cluster analysis to aid in data processing. The research statistical sample is composed of 30 female Police Chiefs who worked in the 20 Women's Police Stations in the Brazilian State of Paraná in the last five years. The data collection instrument was a questionnaire with 19 questions about staff, infrastructure, internal factors and external factors. It was verified that the number of cops, adequate remuneration, legal tools to the Chief Officer directly protect the victims, adequate structure, specific training and exclusive dedication are the most important factors to them.

Introdução

A discussão e os estudos sobre a violência há muito permeiam o ambiente acadêmico nas mais diversas áreas: Direito, Sociologia, Antropologia, Criminologia, Psicologia, História, Administração. Tudo na busca de compreender melhor o problema e minimizá-lo, afinal há uma estreita relação entre a violência e o desenvolvimento (AMIN, 2011).

No que toca à violência contra a mulher, também chamada violência de gênero, faz-se importante realizar estudos mais pormenorizados sobre as Delegacias da Mulher (DM), importante ferramenta e política pública de combate a esse tipo de violência, notadamente numa visão centrífuga, ou seja, que parta de dentro dessas organizações para fora.

O estudo da violência contra a mulher possui vasta bibliografia. Contudo, a grande maioria dos estudos se baseia na visão das vítimas em relação ao serviço prestado pelo Estado ou na visão de um terceiro observador, em regra um estudioso que acompanha a rotina e as dificuldades no dia a dia de um órgão de proteção à mulher vítima de violência (A. COSTA, 2005; S. COSTA, 2015; FRUGOLI; PEREIRA, 2014; JUBB et al, 2008; MONTEIRO, 2014; OLIVEIRA et al, 2005; PAIM, 2013; SILVA et al, 2015).

Em crítica dura, Modelli (2014) afirma categoricamente que o meio acadêmico não tem efetuado os necessários estudos sobre a polícia, pois pouco se escreve e se pesquisa a respeito. E ainda, sobre a função policial, que “[há] muitos debates [...] mas a reflexão

*Mestre em Gestão e desenvolvimento Regional /Unioeste/PR.
fabiano.oarruda@gmail.com

**Doutora em economia pela Universidade Federal de Pernambuco/UFPE.

ferpompeia@gmail.com

***Doutor em Ciências Contábeis pela Universidade de São Paulo/USP.

gilmarribeirodemello@gmail.com

****Doutor em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Catarina/UFSC.
sandracut1@gmail.com

não se aprofunda, e a polícia acaba por ser estigmatizada sem que se pense em mudanças reais do seu modelo de atuação” (MODELLI, 2014, p. 96). Nesse sentido, é preciso ampliar a discussão, inclusive com abordagens multidisciplinares, afinal o crime é um fenômeno complexo, não apenas jurídico (FRANÇA, 2012).

Dessa maneira, diante da carência de estudos no sentido de compreender a problemática da violência contra a mulher sob a ótica dos profissionais de segurança pública, o objetivo do presente trabalho é verificar quais são os fatores importantes para a permanência das delegadas em uma Delegacia da Mulher, compreendendo o que é de fato prioritário na visão das gestoras dessas unidades policiais.

Revisão de Literatura

As Delegacias da Mulher foram inauguradas sem que existisse lei específica sobre a violência doméstica e o seu combate (JUBB, et al., 2008). De fato, a criação da primeira Delegacia de Defesa da Mulher deu-se em São Paulo em 1985, antes mesmo da publicação pela Organização dos Estados Americanos – OEA, da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher (OEA, 1994).

Após certa mobilização política e social, a mesma ferramenta de proteção da mulher foi adotada também em outras Unidades da Federação brasileira (PAIM, 2013), antes do surgimento da própria Constituição Federal Brasileira de 1988 (BRASIL, 1988). De fato, viu-se que essa política pública era fundamental para o exercício pleno de cidadania para as mulheres.

Assim, o desenvolvimento de políticas específicas de combate à violência de gênero, como as Delegacias da Mulher, está abrangido por essa nova visão, que vê as delegacias como centros de cidadania e proteção ao cidadão vítima de violência (MONTEIRO, 2014), mas infelizmente na América do Sul não foram feitos investimentos significativos, com efeito de longo prazo na polícia, inclusive a polícia investigativa (FRANÇA, 2012).

Para Lynn (1980), as políticas públicas são um grupo de ações governamentais voltadas para a produção de efeitos determinados. No entanto, ainda hoje a implementação e a efetivação de políticas especiais para mulheres enfrentam resistência da sociedade e dos governantes (COSTA, 2005). Mesmo se tratando de uma das políticas públicas mais importantes para a proteção da mulher, a principal porta para o acesso à justiça em muitos países (JUBB, et al., 2008) e de combate à impunidade da violência de gênero (FRUGOLI; PEREIRA, 2014).

No Brasil, as Delegacias da Mulher são suborganizações dentro de uma organização pública denominada Polícia Civil, que carece de pesquisas das mais diversas, sobre sua estrutura, pessoal e dificuldades. As raras pesquisas sobre o tema, “[...] quando realizadas, normalmente se encarregam de descrever o funcionamento do inquérito policial, uso da força, relacionamento com o sistema de justiça e as leis e questões relacionadas à investigação de maneira geral” (MONTEIRO, 2013, p. 29).

Deve-se perceber, conforme delineado por Bergue (2010), que para poder fazer convergir os objetivos institucionais e os objetivos das pessoas que compõem as organizações públicas, o gestor público deve ter a compreensão sobre os fatores que influenciam as pessoas a agirem de certa maneira no ambiente organizacional, pois somente assim é possível fazer convergir os objetivos organizacionais com as expectativas pessoais e profissionais dos colaboradores. No entanto, não se sabe efetivamente quais são os fatores mais importantes para a permanência de uma delegada nas Delegacias da Mulher do Estado

do Paraná.

Convém destacar que as Delegacias da Mulher não possuem nenhuma autonomia administrativa, orçamentária e financeira e que fazem parte da polícias civis estaduais, vinculadas ao Poder Executivo das unidades federativas, contrariando a percepção de que um órgão que apura a verdade sobre um fato supostamente ilícito não deveria estar subordinado a nenhum Poder, pois a tarefa investigativa exige imparcialidade e efetiva autonomia, o que é inviabilizado pela falta de investimentos (MODELLI, 2014).

A falta de investimentos, que atinge o efetivo policial e sua capacitação, gera efeitos desastrosos no combate à violência como um todo (FRANÇA, 2012) e também na violência contra a mulher, conforme afirma Weis (2015, p. 44), “a falta de efetivo policial, os poucos recursos para investimento em pessoal e a falta de equipamentos e estrutura, dificultam o trabalho das instituições de segurança pública em nosso país”, mas, como destaca França (2012), quando há recursos, planejamento e capacitação, dentre outros fatores, os reflexos na manutenção da paz social são evidentes.

Ainda, conforme pontua Modelli (2014), é necessário que a polícia civil tenha um arcabouço legal protetor, semelhante àquele que resguarda magistrados e membros do Ministério Público, pois um bom desempenho no combate à violência contra a mulher pode contrariar interesses dos próprios governantes. Por isso Comparato (1996, p. 98 e 99) afirma que “para chegarmos a essa situação de Polícia Republicana, Polícia ligada ao bem comum, nós temos que estabelecer certas garantias, e certas garantias institucionais”. Somente assim haverá um modelo de gestão pública mais eficiente, condizente com a expectativa da população (BULOS, 1998).

Em suma, faz-se necessário desenvolver novas ferramentas de gestão pública, que possam aperfeiçoar o trabalho desenvolvido nessas organizações e melhorar a efetividade dessa importante política pública. Mas, por onde começar? Quais as prioridades reais? É preciso, inclusive, desmistificar a questão salarial, pois em termos de segurança pública os retornos esperados pelos profissionais se relacionam mais ao reconhecimento social pelo esforço e trabalhos realizados do que à remuneração e esse trabalho não pode ter por evidência sua burocracia, mas sim o atendimento das necessidades sociais, construção de laços sociais com a comunidade, para que a polícia seja reconhecida e respeitada pelos cidadãos e que os policiais possam mediar conflitos e incentivar soluções alternativas à violência (WEIS, 2015).

Conforme enfatizam Frugoli e Pereira (2014) e reforça Silva et al (2015), para alcançar esse ideal de polícia, uma capacitação específica é importante, porquanto a delegada e demais policiais lotados na Delegacia da Mulher têm uma função a mais, além da investigação criminal, e precisam oferecer um atendimento especial e diferente das demais delegacias, com ênfase na assistência social e psicológica às vítimas.

Além do problema da falta de capacitação específica, Paim (2013) aponta uma outra dificuldade para as delegadas: as medidas de proteção legal às mulheres vítimas de violência, conhecidas como medidas protetivas, carecem de efetividade e as mulheres que estão inseridas num contexto de violência conjugal desejam uma resolução rápida e efetiva dos seus problemas, o que gera fortes e injustas cobranças sobre os policiais, que se tornam vilões, mesmo quando fazem tudo o que a Lei Maria da Penha permite que seja feito.

No Estado do Paraná, nos últimos cinco anos, 38 delegadas passaram pelas poucas 20 Delegacias da Mulher no Estado do Paraná, das quais atualmente três se encontram sem Delegada titular: Pato Branco, Cornélio Procópio e Campo Mourão (PARANÁ, 2017), o que fez surgir a indagação sobre os motivos para essa rotatividade de delegadas nas Delegacias da Mulher, esclarecendo as dificuldades encontradas por essas gestoras para o

desenvolvimento de um trabalho de longo prazo. Pois, conhecer a realidade atual da Polícia Civil, onde está inserida a Delegacia da Mulher, é um caminho inexorável para se observar a priorização e atenção dada pelos governantes à segurança pública, inclusive no combate à violência contra a mulher.

Metodologia

Trata-se de um estudo descrito que, segundo Barros e Lehfeld (2007), consubstancia-se na análise, registro e interpretação dos fatos ocorridos, mas sem a interferência do pesquisador e a abordagem utilizada nesta pesquisa é quantitativa que Richardson et al. (2007) afirmam caracterizar-se pelo emprego de técnica estatística para tratamento dos dados.

A população desta pesquisa foi delimitada de forma não estatística considerando, inicialmente, o total de 38 delegadas lotadas nas 20 Delegacias da Mulher no Estado do Paraná nos últimos cinco anos. Desse total, 33 responderam à pesquisa, mas três respostas tiveram erros de preenchimento. Portanto, a amostra final foi composta por 30 respostas válidas, representando 79% da população.

As 20 delegadas hoje lotadas nas 20 Delegacias da Mulher do Paraná estão assim distribuídas:

Tabela 1: Distribuição das Delegadas pelo Estado do Paraná.
FONTE: Coordenação das DMs da Polícia Civil do Paraná, 2017.

Delegacia da Mulher no Município de:	Número de Delegadas
Curitiba	05
Apucarana	01
Araucária	01
Campo Mourão	00
Cascavel	01
Cianorte	01
Cornélio Procópio	00
Francisco Beltrão	01
Foz do Iguaçu	01
Guarapuava	01
Jacarezinho	01
Londrina	02
Maringá	01
Paranavai	01
Pato Branco	00
Ponta Grossa	01
São José dos Pinhais	01
Toledo	01
Umuarama	01
União da Vitória	01
TOTAL	23

Os dados primários foram coletados por meio de um questionário aplicado junto às delegadas de polícia que trabalham atualmente ou já trabalharam em Delegacias da Mulher nos últimos cinco anos. Esse questionário foi dividido em duas seções: a primeira relativa a três variáveis nominais (tempo, experiência profissional anterior e quer trabalhar em uma DM); e uma quantitativa (tempo de exercício em uma DM); e a segunda seção foi subdividida em quatro blocos totalizando 19 questões, todas de variáveis quantitativas, com escala de permanência de 1 a 10 pontos. Já os dados de fonte secundária foram coletados através dos registros oficiais da Polícia Civil do Estado do Paraná.

O primeiro bloco da segunda seção do questionário possui quatro questões sobre o quadro de pessoal e sua respectiva estrutura. O segundo bloco trata da infraestrutura das instalações, com duas questões. O terceiro bloco trata de fatores externos às Delegacias

da Mulher e possui seis questões. O quarto e último bloco aborda os fatores internos das Delegacias da Mulher e possui sete questões (Quadro 1).

Quadro 1: Fatores e variáveis da segunda seção do questionário

FONTE: Elaborado pelos autores, 2017.

Fatores	Variáveis
Quadro de pessoal e respectiva estrutura	Var1 – Adequação da quantidade de servidores.
	Var2 – Existência de quadro de apoio (psicólogos, assistentes sociais etc.).
	Var3 – Capacitação específica dos servidores para o atendimento na Delegacia da Mulher.
	Var4 – Dedicção exclusiva da delegada à Delegacia da Mulher.
Infraestrutura das instalações	Var5 – Existência e adequação de instalações físicas específicas para a DM.
	Var6 – Mobiliário e demais equipamentos, incluindo viaturas e salas de acolhimento.
Fatores externos	Var7 – Adequação da legislação protetiva às necessidades profissionais e sociais.
	Var8 – Comportamento da vítima.
	Var9 – Retorno espontâneo da vítima à situação de violência.
	Var10 – Ferramentas legais para que a própria delegada possa proteger a vítima.
	Var11 – Interferências políticas no trabalho policial.
Fatores internos	Var12 – Interferências da mídia no trabalho policial.
	Var13 – Remuneração adequada à complexidade e responsabilidade do cargo.
	Var14 – Disponibilização de capacitação específica para a delegada trabalhar na DM.
	Var15 – Disponibilização de assistência psicológica para os profissionais lotados na DM.
	Var16 – Ausência de afinidade com a matéria.
	Var17 – Relevância e reconhecimento social do trabalho desenvolvido.
	Var18 – Desvalorização do trabalho feito na DM por policiais de outras áreas.
	Var19 – Capacidade/incapacidade de modificação da realidade social.

Os dados foram tratados utilizando a análise de Clusters, pelos métodos Hierárquico e Não Hierárquico, e analisados descritivamente, com vistas ao alcance do objetivo do presente estudo.

Apresentação e análise dos resultados

Para analisar as variáveis, foi utilizado o método de análise de Clusters, pelos métodos: hierárquico e não hierárquico, o primeiro para definir o número ideal de agrupamentos e o segundo para a efetiva análise dos resultados, conforme Fávero et al. (2009), executados pelo programa Statistical Package for the Social Science (SPSS).

De modo inicial, foi realizada a análise de clusters com método hierárquico, com agrupamento pela distância euclidiana dos centroides. De acordo com Fávero et al. (2009), nesse método os clusters são formados pela menor distância entre os pontos mais próximos e o seu número ideal de agrupamentos é observado pelo estágio anterior à maior diferença entre os coeficientes, o que no caso ocorreu entre os estágios 27 e 28, indicando a divisão ideal em três clusters, conforme demonstra a Tabela 2.

Tabela 2: Esquema de Aglomeração.

FONTE: Dados da pesquisa, 2017.

Estágio	Combinação de Clusters		Coeficientes	Estágio da Primeira Aparição do Cluster		Próximo Estágio
	Cluster 1	Cluster 2		Cluster 1	Cluster 2	
1	8	10	,000	0	0	20
2	25	30	1,771	0	0	3
3	24	25	1,972	0	2	4
...
27	1	5	5,265	26	0	28
28	1	2	5,928	27	0	29
29	1	6	6,190	28	0	0

Uma vez identificado o número de agrupamentos, passou-se à análise pelo método não hierárquico K-means, de modo que os agrupamentos se formassem com a maior coesão ou aproximação interna, o maior isolamento externo e fosse verificado o grau de significância das variáveis na formação dos clusters (Fávero, et al. 2009).

Com a execução dos testes, foram formados três agrupamentos: o primeiro com um único elemento, o segundo com 15 elementos e o terceiro com 14 elementos, conforme demonstra a Tabela 3.

Tabela 3: Número de Casos em cada Cluster.

FONTE: Dados da pesquisa, 2017.

Clusters	Número de Casos
Clusters 1	1
Clusters 2	15
Clusters 3	14
Total de Válidos	30
Total de Perdidos	0

Na Tabela 4, podem ser observados os centroides finais, que compõem os valores utilizados pelo método K-means para a formação final dos clusters. Vale lembrar que as variáveis foram padronizadas pelo método Zscores e que o primeiro cluster foi formado com apenas uma delegada, conforme será adiante explicitado.

Tabela 4: Centroides Finais dos Clusters

FONTE: Dados da pesquisa, 2017.

Variáveis Padronizadas	Clusters		
	1	2	3
Zscore(tempoDMmeses)	-,84198	-,52111	,61848
Zscore(idade)	-1,63044	-,44467	,59289
Zscore(experprof)	,59289	-,14822	,11646
Zscore(querDM)	-1,05108	-,65692	,77892
Zscore(VAR1)	-2,35605	,36746	-,22542
Zscore(VAR2)	-,57512	,26424	-,24204
Zscore(VAR3)	-,49370	,30562	-,29219
Zscore(VAR4)	-2,91835	,38775	-,20700
Zscore(VAR5)	-,18390	,55170	-,57797
Zscore(VAR6)	-1,80624	,28097	-,17202
Zscore(VAR7)	-2,35605	-,02162	,19145
Zscore(VAR8)	-1,14544	-,07013	,15695
Zscore(VAR9)	-1,08016	,02455	,05085
Zscore(VAR10)	1,16863	,08657	-,17622
Zscore(VAR12)	-1,91963	-,24611	,40080
Zscore(VAR13)	1,21447	-,34372	,28152
Zscore(VAR14)	1,99613	,20473	-,36194
Zscore(VAR15)	-1,57661	,04379	,06569
Zscore(VAR16)	-1,38720	-,38036	,50662
Zscore(VAR17)	1,76107	-,21712	,10684
Zscore(VAR18)	-2,14723	-,38284	,56356
Zscore(VAR19)	1,49939	-,23068	,14005

A existência de um agrupamento com apenas um elemento chamou a atenção durante a realização da pesquisa. Entretanto, percebeu-se que não se tratava de erro de preenchimento do questionário, mas na verdade o agrupamento era composto pela delegada mais jovem, abaixo dos 25 anos, a responder à pesquisa e como pouca experiência profissional, cujas peculiaridades justificaram suas respostas serem dissonantes da maioria das outras delegadas, demonstrando não se tratar de erro de preenchimento. Desse modo, metodologicamente optou-se pela manutenção desse questionário.

Prosseguindo, na análise dos dados, vê-se a tabela ANOVA (Tabela 5), onde é possível identificar quais são as variáveis mais importantes para a formação dos agrupamentos (valores F), bem como quais as variáveis que foram, ou não, estatisticamente significantes, conforme os valores de Sig.

Conforme Fávero et al. (2009), tendo por base os valores referência de Sig. ($\leq 0,05$) para aferir a significância, vê-se que 12 das variáveis foram as significantes para a formação dos clusters: TempoDMmeses, Idade, QueDM, VAR1, VAR4, VAR5, VAR7, VAR11, VAR12, VAR14, VAR16 e VAR18. Por outro lado, 11 variáveis não foram determinantes para a formação dos clusters: Experprof, VAR2, VAR3, VAR6, VAR8, VAR9, VAR10, VAR13, VAR15, VAR17 e VAR19.

As variáveis não significantes foram destacadas para melhor visualização.

Tabela 5: ANOVA.
Fonte: Dados de pesquisa
2017

Variáveis	F	Sig.
TempoDMmeses	7,255	,003
Idade	7,714	,002
Experprof	,418	,663
QuerDM	16,783	,000
VAR1	5,402	,011
VAR2	1,107	,345
VAR3	1,466	,249
VAR4	8,709	,001
VAR5	6,349	,005
VAR6	2,719	,084
VAR7	3,575	,042
VAR8	,857	,436
VAR9	,589	,562
VAR10	,953	,398
VAR11	4,463	,021
VAR12	4,169	,026
VAR13	2,387	,111
VAR14	3,859	,034
VAR15	1,315	,285
VAR16	4,870	,016
VAR17	2,140	,137
VAR18	8,563	,001
VAR19	1,746	,194

Dados Preliminares

Partindo para a análise dos questionários, na parte introdutória foram aferidos dados gerais relativos às delegadas respondentes, tais como o tempo de exercício das funções em uma Delegacia da Mulher (TempoDMmeses), a idade (Idade), a existência de experiência profissional anterior (Experprof) e o desejo de permanecer ou voltar a trabalhar em uma Delegacia da Mulher (QuerDM).

Nessa parte dos dados, a única variável não estatisticamente significativa foi experiência profissional anterior (Experprof), com Sig. = 0,663. Essa foi a variável menos significativa de todas. Desse modo, pode-se concluir que a existência de uma experiência profissional anterior ao exercício da função de delegada em uma DM não foi estatisticamente significativa para a formação dos clusters.

Doutro modo, a variável TempoDMmeses, que aferiu a quantidade de tempo que uma delegada trabalhou ou permanece trabalhando em uma Delegacia da Mulher, tendo por base os valores de F, foi a quinta variável mais significativa para a formação dos clusters, ratificando sua relevância e na análise individualizada dos questionários, revelou-se que o tempo que uma delegada passa trabalhando na Delegacia da Mulher interfere negativamente no seu desejo de permanecer ou de voltar a trabalhar em uma DM.

A variável Idade foi a quarta mais significativa para a formação dos clusters. Assim, pode-se afirmar que a maturidade foi importante para a formação dos agrupamentos.

A variável QuerDM, a mais significativa para a formação dos clusters, com um F = 16,783, aferiu diretamente se a delegada tem vontade de permanecer trabalhando ou de voltar a trabalhar em uma Delegacia da Mulher. Na análise individual dos questionários, ficou demonstrado quase um empate nas respostas, haja vista que 53% afirmam não e 47% dizem que sim para a possibilidade de permanecer ou voltar a trabalhar em uma DM, confirmando a problemática apontada no presente estudo.

Vistos os dados gerais, segue-se à próxima parte do formulário, que trata do quadro de pessoa e sua respectiva estrutura.

Quadro de Pessoal e Respectiva Estrutura

Partindo para as variáveis relacionadas às Delegacias e ao trabalho nelas efetuado, no tocante ao quadro de pessoal e estrutura, as variáveis VAR2 (existência de psicológicos, assistentes sociais etc. no quadro de profissionais da própria Polícia Civil) e VAR3 (capacitação específica dos demais policiais de uma DM para lidar com a violência de gênero) não foram significantes para a formação dos clusters, mas cabe salientar que na

VAR2 a média ponderada das respostas das delegadas foi a menor entre todas as variáveis (6,5).

Isso pode ser consequência com o apoio de outros órgãos públicos como o Centro de Referência da Assistência Social – CRAS e Centro de Referência Especializado da Assistência Social – CREAS, que realizam trabalhos relativos à psicologia e assistência social mediante solicitação das delegacias, não se tornando relevante no momento. Além disso, embora a variável VAR3 (capacitação específica dos policiais de uma DM para lidar com a violência de gênero) não tenha sido estatisticamente relevante para a formação dos clusters, na análise individualizada dos formulários a média ponderada das notas dadas pelas delegadas a essa variável foi 8,0, na escala de 1 a 10, demonstrando que a capacitação especializada dos policiais tem importância na opinião das respondentes.

Os resultados confirmam os alertas de Silva et al. (2015) e Oliveira (2005), que afirmam que o despreparo dos profissionais de segurança pública para o atendimento das mulheres vítimas de violência causa obstáculos no alcance dos fim social para o qual a Delegacia da Mulher foi criado e causam reclamações das vítimas, que chegam a ser culpadas pelas agressões que sofrem.

A conclusão de Frugoli e Pereira (2014) é de que há um conflito entre os interesses das vítimas, que esperam acolhimento, e os dos policiais, que querem investigar crimes, mas, conforme mostram os dados da pesquisa, para as delegadas paranaenses a qualificação especial dos seus policiais para o atendimento à mulher vítima de violência é sim importante, levando a uma aproximação entre os interesses das gestoras das DMs e das vítimas.

Partindo para as variáveis estatisticamente significantes, embora a variável ligada a uma melhor adequação da quantidade de servidores policiais (VAR1) não ter sido umas das mais determinantes para a formação dos clusters. considerando as médias ponderadas das notas atribuídas pelas delegadas obteve-se, na escala de 1 a 10, o resultado 8,9, o mais elevado de todos. Essa alta nota confirma o deficit no efetivo da Polícia Civil do Paraná, já alertado por notícias publicadas recentemente pelo Jornal Gazeta do Povo (ANIBAL, 2017).

Quanto à variável que mensura a relevância de um trabalho em dedicação exclusiva da delegada à Delegacia da Mulher (VAR4), foi também determinante para a formação dos clusters, com $F = 8,709$, o segundo maior entre todas as variáveis. A média ponderada, na escala de 1 a 10, foi igual a 8,00, demonstrando que há sim uma importância para as delegadas que o trabalho em uma Delegacia da Mulher não seja executado em cumulação com outras atividades policiais, porém as cumulações ocorrem como consequência do baixo efetivo policial, confirmando a conclusão de Weis (2015, p. 44): “a falta de efetivo policial, os poucos recursos para investimento em pessoal e a falta de equipamentos e estrutura, dificultam o trabalho das instituições de segurança pública em nosso país”.

Infraestrutura das Delegacias da Mulher

Quanto à infraestrutura das instalações das Delegacias da Mulher, verificou-se que a existência de instalações físicas, especificamente dedicadas ao serviço da DM (variável VAR5), foi determinante para a formação dos clusters. Porém, no tocante à média ponderada das notas atribuídas, chegou-se ao valor 6,6, que demonstra não ser um grande empecilho para a realização das atividades policiais.

A variável VAR6, que mediu a adequação da estrutura interna, salas de acolhimento, viaturas e demais equipamentos, embora não estatisticamente significativa, teve uma média ponderada na escala de 1 a 10 de 8,3, um valor muito elevado. Esse dado revela a necessidade de um estudo de campo mais aprofundado para aferir se as instalações

físicas das Delegacias da Mulher do Paraná são estruturalmente adequadas.

Passa-se agora à análise dos dados referentes aos fatores que, vindos de setores externos às Delegacias da Mulher, conseguem interferir no trabalho realizado.

Fatores Externos às Delegacias da Mulher

Quanto aos fatores externos, a variável que mede a adequação da legislação que protege a mulher vítima de violência às realidades profissionais e sociais (VAR7) foi significativa na formação dos agrupamentos e também teve média ponderada relativamente alta (7,9). Vale lembrar que à época do levantamento dos dados da pesquisa, não havia sido criado ainda o crime específico de descumprimento de medida protetiva da Lei Maria da Penha (Lei Federal nº 11.340/2006), assim havia pouca efetividade social da proteção legal, conforme concluiu Paim (2013).

Doutra banda, as variáveis VAR8, VAR9 e VAR10 não se mostraram estatisticamente significantes para a formação dos clusters, mas as médias ponderadas não foram baixas. A variável VAR8, que mediu o reflexo para as delegadas do comportamento da vítima, que volta atrás e não deseja mais ver seu companheiro investigado, teve média ponderada 7,5.

Outrossim, Costa (2015) já apontava o desconforto e o sentimento de frustração dos policiais quando a vítima decide retirar o processo contra o companheiro, mas no Paraná percebe-se uma sensível melhora na visão das delegadas em relação a essa postura contraditória da vítima, pois as variáveis que medem a ação da vítima em retirar a representação pela investigação (VAR8), média ponderada 7,5, e o retorno espontâneo da vítima ao autor da violência (VAR9), que teve média ponderada 7,2, não foram apontadas como fatores tão importantes para interferir na permanência de uma delegada em uma DM.

O deferimento de medidas de proteção da Lei Maria da Penha pela própria delegada como ferramenta legal de proteção à mulher vítima de violência (VAR10), também não foi uma variável estatisticamente significativa para a formação dos agrupamentos. Entrementes, as notas na escala de 1 a 10 teve uma média ponderada alta (8,4), demonstrando que as delegadas consideram muito importante que as medidas protetivas da mulher vítima de violência sejam concedidas na própria Delegacia, dando maior efetividade social à proteção legal (PAIM, 2013).

No tocante à variável que mensura as interferências políticas (VAR11), o estudo apontou que foi uma variável significativa para a formação dos clusters e a média ponderada atribuída pelas delegadas foi 7,1. Nesse ponto, confirma-se a conclusão do estudo de Modelli (2014, p. 105), para quem os “organismos de polícia judiciária carecem de um arcabouço legal protetor, semelhante àquele que resguarda magistrados e membros do Ministério Público” e, dessa forma, acabam “sofrendo constantes ingerências no desempenho de suas funções”, isso para evitar essas interferências políticas no trabalho executado dentro das Delegacias de Polícia, que precisa ser apenas técnico-jurídico.

Algumas proteções legais como a inamovibilidade (que impediria que o Delegado de Polícia fosse removido do seu local de trabalho por retaliação), a irredutibilidade de subsídios (que evita que a remuneração seja diminuída unilateralmente como forma de punição), a independência funcional (que assegura a liberdade de entendimento jurídico do Delegado de Polícia, desde que fundamentado na lei), são exemplos de proteções legais necessárias para o exercício livre das funções investigativas, que no Brasil são experimentadas apenas pelos membros do Judiciário e Ministério Público. Não pode haver subordinação de quem investiga a quem pode ser investigado, pois é necessário haver imparcialidade e autonomia da função investigativa (MODELLI, 2014).

Noutra senda, a variável que mede a interferência da imprensa (VAR12), embora significativa para a formação dos agrupamentos, não foi tão relevante a permanência

das delegadas nas DM, pois a média ponderada das notas dadas na escala de 1 a 10 foi de 6,8. De fato, conforme pontua Paim (2013), a polícia sofre a cobrança e a crítica, mesmo quando faz tudo o que está ao seu alcance, por causa do desconhecimento da legislação brasileira, mas as delegadas sabem lidar com essa situação sem gerar tantos desconfortos.

Fatores Internos às Delegacias da Mulher

Partindo para a análise das variáveis relativas aos fatores internos das Delegacias da Mulher, foi verificado que a variável que mede o impacto da remuneração adequada à complexidade e à responsabilidade do cargo de Delegado de Polícia (variável VAR13), embora não determinante para a formação dos agrupamentos, possuiu média ponderada bem elevada (8,5), a segunda maior entre todas as variáveis, o que confirma a importância de uma remuneração que condiga com as atividades desempenhadas pelas delegadas.

Não se pode afirmar que os resultados da pesquisa não confirmem a conclusão de Weis (2015), para quem os profissionais de segurança pública têm buscado outras formas de retorno social além da remuneração, tais como o reconhecimento pela qualidade dos serviços prestados, pois outras variáveis do estudo demonstram um forte impacto positivo de medidas de efetividade social da proteção da mulher para as delegadas, mas a Variável VAR13 demonstra que a remuneração também tem importância.

Por sua vez, a variável VAR14, que analisa o fator capacitação específica das delegadas para o trabalho em uma Delegacia da Mulher foi determinante para a formação dos clusters e, considerada a média ponderada das notas atribuídas na escala de 1 a 10, relevante para as delegadas, com um valor igual a 7,7. Frise-se que enquanto a variável VAR3 analisou a capacitação específica dos outros policiais lotados nas Delegacias da Mulher, como escrivães e investigadores, a variável VAR14 analisou a capacitação específica da própria gestora, a delegada de polícia, para trabalhar na DM. Os dados confirmam o estudo de França (2012), que ser importante que haja para as delegadas uma capacitação mais humanística, com noções de antropologia, psicologia e sociologia, que permita conhecer melhor a realidade fática vivenciada pelas mulheres vítimas de violência.

Noutra linha, embora as variáveis que mediram a importância da existência de apoio psicológico aos profissionais que trabalham na DM (VAR15), do reconhecimento da sociedade pelo trabalho realizado na DM (VAR17) e da capacidade de modificação da realidade social pelo trabalho realizado na DM (VAR19) não tenham sido relevantes para a formação dos agrupamentos, todas tiveram, nas notas atribuídas pelas delegadas na escala de 1 a 10, médias ponderadas altas, respectivamente 7,7, 7,8 e 7,6, que ratificam serem importantes.

Prosseguindo, a variável VAR16, que mediu o impacto da ausência de afinidade com a matéria relativa à violência de gênero, foi significativa para a formação dos clusters e também possuiu uma média ponderada relativamente alta (7,3), na escala de 1 a 10 das notas conferidas pelas delegadas de polícia, ratificando sua relevância.

A variável VAR18, que mediu a subvalorização dos trabalhos policiais realizados em uma DM por parte dos outros colegas policiais, inclusive delegados, foi a terceira mais significativa, com um valor de $F=8,653$. Frise-se que a média ponderada das notas dadas pelas delegadas, na escala de 1 a 10, também foi alta (7,5). Ou seja, é fundamental o desenvolvimento de outra pesquisa que possa investigar como o trabalho feito nas Delegacias da Mulher é visto pelos policiais que trabalham nas delegacias comuns, para identificar e aferir em que consiste essa subvalorização.

Análise Conjunta dos Dados

Após a análise dos dados, foi possível constatar que os clusters se formaram com características bem peculiares, que são resumidas abaixo.

No Cluster 1, ficou a delegada mais jovem a responder à pesquisa, como pouca experiência profissional e abaixo dos 25 anos, cujas notas atribuídas no questionário às variáveis explicativas foram, em sua maioria, muito baixas.

No Cluster 2, composto por 50% da amostra, ficaram, em sua maioria, as delegadas que manifestaram desejo de permanecer trabalhando ou voltar a trabalhar nas Delegacias da Mulher, as quais deram mais relevância à existência de instalações físicas dedicadas ao serviço da DM e que consideraram a ausência de afinidade com a matéria e a não valorização dos trabalhos desenvolvidos nas Delegacias da Mulher por policiais de outras delegacias como de menor importância.

No Cluster 3, composto com 47% da amostra, ficaram apenas delegadas que manifestaram o desejo de não querer permanecer trabalhando ou de voltar a trabalhar em uma Delegacia da Mulher, para as quais a existência de instalações físicas dedicadas à DM não foi considerado um fator importante, ao passo que a ausência de afinidade com a matéria da violência de gênero e a não valorização do trabalho realizado nas DMs por policiais de outras delegacias teve importância apenas mediana.

Considerações finais

Como visto, as Delegacias da Mulher são uma das mais importantes políticas públicas de combate à violência de gênero da atualidade, mas essas organizações públicas carecem de investimentos, tanto em termos de pessoal quanto em termos de estrutura. Porém, foi necessário pesquisar para entender os fatores mais importantes para a permanência de delegadas nessas delegacias especializadas, identificando as razões das mudanças constantes de delegadas nas Delegacias da Mulher paranaenses.

Portanto, em resposta ao objetivo do estudo, consideradas as médias ponderadas das notas atribuídas pelas delegadas, às variáveis em estudo que obtiveram valores médios mais elevados foram: a melhor adequação da quantidade de servidores policiais nas Delegacias da Mulher, uma remuneração mais adequada à complexidade e responsabilidade do cargo de Delegado de Polícia; a existência na lei de proteção à mulher vítima de violência de ferramentas protetivas que a própria delegada possa aplicar; uma melhor adequação das estruturas das Delegacias da mulher, incluindo viaturas e salas de acolhimento; uma capacitação mais específica dos servidores policiais para o atendimento da mulher vítima de violência; e a dedicação exclusiva da delegada à Delegacia da Mulher, sem que possa acumular atividades policiais em outras delegacias.

Como limitação ao presente trabalho, destaca-se a pouca quantidade de delegadas no Estado do Paraná e também a pequena quantidade de Delegacias da Mulher, o que faz questionar-se a adequação dos investimentos nessa importante política pública de combate à violência de gênero, mas para se responder a essa questão far-se-á necessária outra pesquisa.

Além disso, sugere-se também a ampliação do presente estudo a outros Estados de modo a perceber se as carências e prioridades das delegadas de polícia são as mesmas em todo o Brasil ou se há especificidades locais e regionais que interferem nas médias ponderadas das variáveis.

Quanto à suficiência dos investimentos, também será necessário um novo estudo, onde seja possível aferir se os recursos aplicados na Polícia Civil têm sido adequados e se o investimento tem acompanhado o crescimento do orçamento geral do Estado do Paraná e o crescimento da violência, inclusive em comparação com outros estados.

Referências

AMIN, Mônica Concha. **Criminalidade, Violência e Desenvolvimento no Rio Grande do Sul**. 161 f. Dissertação (Tese), Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre. 2011.

ANIBAL, Felipe. Polícia Civil está com o efetivo de escrivães reduzido à metade no Paraná. **Gazeta do Povo**, Curitiba, 22 maio 2017. Disponível em: <http://www.gazetadopovo.com.br/politica/parana/policia-civil-esta-com-o-efetivo-de-escrivaes-reduzido-a-metade-noparana-ah-hyzu41xeersnezcbeo0ef1p#ancora-1>. Acesso em 25 jul. 2017.

BARROS, A. J. S.; LEHFELD, N. A. S. **Fundamentos de Metodologia Científica**. São Paulo: Prentice Hall, 2007.

BERGUE, Sandro Trescastro. **Comportamento Organizacional**. – Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/UFSC; Brasília: CAPES: UAB, 2010. p. 20- 42.

BRASIL. Lei nº 11.340, de 07 de agosto de 2006. **Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher**. Diário Oficial da república Federativa do Brasil. Brasília, DF, ago. 2006. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm. Acesso em: 11 jul. 2017.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Diário Oficial da república Federativa do Brasil. Brasília, DF, out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 11 jul. 2017.

BULOS. Uadi Lammego. Aspectos da Reforma Administrativa. **Revista CEJ**. Centro de Estudos Judiciários, Conselho da Justiça Federal, Brasília, v. 2, n. 6, p. 136–144, set./dez. 1998.

COMPARATO, Fábio Konder. **A Polícia e a Ética na Segurança Pública**. São Paulo: Mageart, 1996.

COSTA, Ana Alice Alcantara. O Movimento Feminista no Brasil: Dinâmicas de Uma Intervenção Política. **Revista Gênero**, Niterói vol. 5, n. 2. setembro de 2005.

COSTA, Silvana do Rosário Menino da. **Representações sociais e violência contra a mulher**: um estudo na Delegacia da Mulher da cidade do Recife – PE. 2015. 170 f. Dissertação (Pós-Graduação), Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2015.

FÁVERO, L. P.; BELFIORE, P.; SILVA, F. L. da; CHAN, B. L. **Análise de Dados**: modelagem multivariada para a tomada de decisões. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

FRANÇA, Rafael Francisco. Ação de Investigação Policial: estudo e análise comparativa entre os sistemas adotados no Brasil e no Uruguai - instituição policial e poder de polícia. **Segurança Pública e Cidadania**. Brasília, v. 5, n. 1, p. 35-63, jan./jun. 2012.

FRUGOLI, R.; PEREIRA, P. P. G. Tecnologias e performances de gênero: um estudo na Delegacia de Especializada de Atendimento à Mulher. **Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional – G&DR**. v. 10, n. 3 (número especial), p. 206-233, set./2014, Taubaté, 2014.

JUBB, N.; CAMACHO, G.; D'ANGELO, A.; BORDA, G. Y. De La; HERNANDEZ, K.; LEON, I. M.; SANTOS, C. M.; MOLINA, Y.; PASINATO, W. **Mapeamento Regional das Delegacias da Mulher na América Latina: Estudo comparativo das delegacias da mulher na América Latina.** CEPLAES – Centro de Planificación y Estudios Sociales, Quito, Equador, 2008.

LYNN, L. E. **Designing Public Policy: A Casebook on the Role of Policy Analysis.** Santa Monica: Goodyear, 1980.

MARKONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de Metodologia Científica.** 6. Ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MODELLI, Rogério Atílio. O Papel da Polícia Judiciária após a Constituição de 1988 e a Necessária Autonomia Administrativa, Orçamentária e Financeira para o Efetivo Desempenho de suas Funções. **RHM - Revista Científica de Pesquisa em Segurança Pública.** v. 13, n. 2, jul./dez. 2014, Cuiabá, 2014.

MONTEIRO, Anita Cunha. **Autores de Violência Doméstica e Familiar: um estudo sobre um grupo de reflexão no Paranoá/DF.** 2014. 183 f. Dissertação (Mestrado), Universidade de Brasília – UnB, Brasília, 2014.

MONTEIRO, Cláudio Dantas. **O Atendimento ao Público no Balcão de uma Delegacia: um estudo sobre o serviço da Polícia Civil do Distrito Federal.** 2013. 105 f. Dissertação (Mestrado), Universidade de Brasília – UnB, Brasília, 2013.

OLIVEIRA, Eleonora Menicucci de. *et al.* Atendimento às mulheres vítimas de violência sexual: um estudo qualitativo. **Rev. Saúde Pública,** São Paulo, v. 39, n. 3, p. 376-382, June/2005. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89102005000300007&lng=en&nrm=iso. Acesso em 20 jun. 2017.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS – OEA. Comissão Interamericana dos Direitos Humanos. **Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher.** 1994. Disponível em: <http://www.cidh.org/Basicos/Portugues/m.Belem.do.Para.htm>. Acesso em 22 out. 2016.

PAIM, Ana Virgínia Cavalcante, **A DEAM e as mulheres: uma análise das expectativas das vítimas de violência infligida por parceiro íntimo.** 2013. 108 f. Dissertação (Mestrado), Universidade Federal da Bahia, Salvador. 2013.

PARANÁ. Lei Complementar nº 14, de 26 de maio de 1982. Dispõe sobre o Estatuto da Polícia Civil do Paraná. **Diário Oficial do Estado do Paraná.** Edição nº. 1299 de 27 de maio de 1982. Disponível em: <http://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/listarAtosAno.do?action=exibir&codAto=7724>. Acesso em 16 jul. 2017.

PARANA. Polícia Civil do Estado do Paraná. 2017. Disponível em: <http://www.policiacivil.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=9>. Acesso em 14 jul. 2017.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas.** 3. Ed. São Paulo: Atlas, 2007.

SILVA, E. B.; PADOIN, S. M. M.; VIANNA, L. A. C. Mulher em situação de violência: limites da assistência. **Ciência & Saúde Coletiva,** vol.20, no.1, p. 249-258, jan. 2015, Rio de Janeiro, 2015.

WEIS, Rômulo. **Os Desafios dos Gestores das Delegacias de Polícia Rodoviária Federal do Rio Grande do Sul e os Reflexos de Suas Administrações dentro de um Planejamento Estratégico na Gestão de Segurança Pública.** 2015. 78 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização). Pós-Graduação em Gestão Pública, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2015.