



Princípios Pedagógicos para a Formação Policial em Violência de Gênero

Maio/2018

FICHA INSTITUCIONAL

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA

Conselho de Administração
Cássio Thyone A. de Rosa – Presidente

Conselheiros
Elizabeth Leeds – Presidente de Honra
Arthur Trindade Maranhão Costa
Daniel Ricardo de Castro Cerqueira
Elisandro Lotin de Souza
Jésus Trindade Barreto Jr.
Ludmila Mendonça Lopes Ribeiro
Marlene Inês Spaniol
Paula Ferreira Poncioni
Paulo C. Pinheiro Sette Câmara
Roberto Maurício Genofre
Yolanda Salles D. Catão

Conselho Fiscal
Edson M. L. S. Ramos
Sérgio Roberto de Abreu
Sílvia Ramos de Souza

EQUIPE FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA

Diretor Presidente
Renato Sérgio de Lima

Diretora Executiva
Samira Bueno

Coordenação Institucional
Patrícia Nogueira Pröglhöf

Equipe Técnica
Cauê Martins
Cristina Neme
David Marques
Marina Pinheiro
Roberta Astolfi

Colaboradoras
Cristina Neme
Isabela Sobral

Equipe Administrativa
Débora Lopes
Sueli Bueno

FICHA TÉCNICA DO PROJETO

Supervisão Geral
Renato Sérgio de Lima

Coordenação do Projeto
Samira Bueno

Autoras
Fiona Macaulay
e Juliana Martins

Colaboradoras
Juliana Martins
Marina Pinheiro

**Apoio Financeiro e
Administrativo**
Débora Lopes

Projeto Gráfico
Seepix

Princípios Pedagógicos para a Formação Policial em Violência de Gênero

Os números de agressões sexuais, violência doméstica e outras formas de violência de gênero denunciadas às forças policiais em todo o mundo continuam aumentando a cada ano¹. Isso pode ou não ser devido a um aumento real no número de agressões cometidas. Provavelmente, o aumento dos registros é em parte devido à maior conscientização pública de que tais atos constituem um crime.

Assim, lidar com a violência baseada em gênero tornou-se uma parte significativa da carga de trabalho da polícia. Um reconhecimento institucional disso é a criação das Delegacias de Defesa da Mulher (pioneiras no Brasil e que agora operam em muitos países ao redor do mundo) e de unidades policiais especializadas, como as Patrulhas da Maria da Penha.

Em resposta a essa demanda e a essas mudanças institucionais, muitas polícias agora incluem em seus cursos algum elemento sobre violência baseada em gênero, seja na formação básica do(a) policial, seja na formação continuada de desenvolvimento profissional. No entanto, não se sabe o quão eficaz é essa formação no que se refere a melhorar a compreensão dos (das) policiais sobre a complexidade das relações de gênero e o papel da violência nessas relações.

Na verdade, é muito difícil saber exatamente como os temas gênero e violência baseada em gênero são ensinados na formação policial. O que sabemos é que, apesar das inovações institucionais das polícias, muitos (as) policiais não entendem questões relacionadas à gênero e possuem pontos de vista e até preconceitos que não foram efetivamente desafiados pelos cursos de formação de maneira crítica, proporcionando rever posicionamentos rígidos e os próprios (pré) conceitos.

É justamente a preocupação com a eficácia de uma formação em gênero para a polícia que levou o Fórum Brasileiro de Segurança Pública a estabelecer uma parceria primeiro com o Instituto Avon e, em seguida, com a Embaixada Britânica no Brasil para workshops pilotos de uma nova metodologia de formação para os profissionais de segurança pública. As primeiras duas sessões dos workshops, com cerca de 100 policiais, foram realizadas em setembro e dezembro de 2016. Em julho de 2017, foi realizada uma nova sessão de formação com potenciais multiplicadores para identificar as academias de polícia onde essa pedagogia poderia ser testada. Dessas três edições participaram profissionais de diferentes instituições policiais e de todas as regiões do país.

1. Na Inglaterra, um em dez crimes denunciados para a polícia é de violência doméstica

A PEDAGOGIA

TIPOS DE APRENDIZAGEM

A formação pode oferecer, em termos gerais, três tipos de aprendizado:

- Atitudes/valores – pensamentos e sentimentos refletidos nas ações
- Conhecimento – Informação, fatos
- Habilidade – a capacidade de aplicar conhecimento em uma tarefa

Muitas vezes, as organizações concentram seus cursos na parte do conhecimento (informações, fatos, lei) para a polícia, mas prestam menos atenção à parte das habilidades (práticas e procedimentos do trabalho) e menos ainda às atitudes e valores “impregnados” nos profissionais, e se estes combinam com os valores das instituições. O “treinamento” geralmente se concentra nas duas últimas categorias: conhecimento e habilidades práticas, sem necessariamente ser “educacional”, no sentido de proporcionar que os participantes ampliem sua compreensão e elaborem questões críticas. A polícia geralmente oferece uma formação mais estreita nesse sentido.²

Nesta oficina, deliberadamente nos concentramos no primeiro elemento porque acreditamos que é fundamental para os outros dois. As atitudes e os valores das pessoas afetam a forma como elas interpretam informações e fatos. Mas muitas vezes os profissionais não têm o espaço para refletir sobre suas próprias experiências e valores individuais e de que maneira isso afeta a forma como eles atuam no seu trabalho. A capacidade de reflexão não é um luxo: é uma habilidade essencial. O policiamento, como muitas outras profissões, envolve interação interpessoal - entre colegas e entre oficiais e membros do público.

No entanto, através do workshop também queremos abordar “conhecimento” de gênero. Esta não é apenas uma questão de conhecer a lei (olhamos para a Lei Maria da Penha e Lei do Feminicídio), mas também entendermos “gênero” e “relações de gênero”, especialmente em relação à violência. O gênero é um conceito limiar, ou seja, é um conceito “profundo” e, uma vez que ele é compreendido corretamente, não é facilmente “desaprendido” e, certamente, direciona a compreensão e a ação futuras.

E, finalmente, abordamos as habilidades - a capacidade profissional de saber como e quando agir - no momento do workshop em que examinamos a forma como os policiais abordaram incidentes de violência de gênero no passado e avaliaram o que funcionou e o que não funcionou. Em resumo, aplicamos a abordagem integrada desenvolvida pela Dr. Macaulay em seu ensino sobre gênero no Departamento de Estudos de Paz da Universidade de Bradford. Esta pedagogia envolve sequências de aprendizagens através “do coração, da cabeça e das mãos”.³ O desenvolvimento dessa oficina foi baseado em uma série de fontes de inspiração:

PRINCÍPIOS FREIRIANOS: COMECE COM A EXPERIÊNCIA DOS PRÓPRIOS PARTICIPANTES

Paulo Freire, o teórico educador brasileiro mundialmente famoso e influente, desenvolveu uma visão chave. Os(as) alunos(as) em uma sala de aula não são ignorantes: pelo contrário, muitas vezes sabem muito sobre um tópico de sua própria experiência e é tarefa do(a) professor(a) ou facilitador(a) ajudá-los(las) a articular e analisar sua experiência, conhecimento e crenças acumulados.

Este é o modelo de ensino oposto ao de “especialista” onde o professor está na frente

2. ‘Educação Policial’ Segurança, Justiça e Cidadania: Ano 4, n. 7, (2014). Brasília : Ministério da Justiça: Secretaria Nacional de Segurança Pública.

3. Fiona Macaulay ‘Heart, head and hands: Inter-cultural, experiential and applied gender learning in a Peace Studies Department’ PS: Political Science and Politics (49 (3): 566-70, Julho 2016,

da sala e passa conhecimentos preciosos que – considera - que os alunos não têm. Esta é uma maneira muito ineficaz de aprender porque:

- Presume que os alunos não sabem nada sobre o assunto - o que raramente é verdade ao discutir questões sociais, por exemplo.
- Coloca os alunos em uma posição passiva, na qual sentem-se desestimulados para participar
- Oferece um aprendizado muito superficial - os alunos se lembram muito pouco e não conseguem relacioná-lo com sua própria experiência
- É entendiente - os alunos param de ouvir

Esta abordagem de educação – a partir da própria experiência de vida e conhecimento dos participantes - também é conhecida como construtivismo. As pessoas constroem sua própria compreensão e conhecimento do mundo, experimentando coisas e refletindo sobre suas experiências. Esta é a abordagem que usamos ao longo desta oficina.

APRENDIZADO EM EQUIPE

O método de aprendizagem que se baseia no trabalho em equipe vira o aprendizado “de cabeça para baixo”. Ele é desenvolvido para promover a aprendizagem ativa, envolvente e duradoura através de um processo de preparação, testes e aplicação de conhecimento. O Aprendizado em equipe desloca o foco de um professor apenas falando e apresentando material na sala de aula. Em vez disso, encoraja cada participante a se preparar, lendo o material antecipadamente, testando seus conhecimentos individuais, expandindo sua compreensão em equipes e depois compartilhando suas perguntas e discutindo com todo o grupo.

É uma abordagem muito estruturada que pode ser usada para apenas um workshop, ou para explorar questões específicas de formação ao longo de uma semana, por exemplo. O serviço de policiamento como atividade profissional requer trabalho em equipe e colaboração e, portanto, a Formação Profissional Continuada para a polícia pode incentivar isso, usando o Aprendizado em Equipe, em vez de métodos mais passivos centrados no professor. O (a)

professor(a), no contexto da aprendizagem em equipe, é um facilitador de processos. É ele ou ela que vai formar as equipes, distribuir as tarefas e estabelecer a dinâmica de funcionamento das atividades. E vai, principalmente, sistematizar o que foi discutido, dar um retorno para os(as) alunos (as) de modo a estabelecer um ambiente onde os (as) participantes possam, através da reflexão sobre suas atitudes e valores, do compartilhamento disso entre os membros da equipe, dos conhecimentos igualmente compartilhados e os construídos coletivamente, desenvolver suas habilidades e qualificar a maneira como atuam na profissão e na vida.

Se a proposta da oficina parte do pressuposto de que as experiências dos alunos e alunas são valiosas, que o conhecimento teórico e prático que eles possuem também, que não há aquele que sabe mais e o que sabe menos, que o aprendizado em equipe é uma metodologia eficiente de intensa troca entre os participantes, é fundamental que nesse contexto de aprendizado não haja lugares de poder e hierarquia (pré)determinados. Isso não significa desconsiderar a importância da hierarquia nas instituições policiais, mas tão somente que as diferentes posições hierárquicas servirão para trazer distintos pontos de vista e experiências diante de uma mesma situação, mas nunca para oprimir, inibir ou silenciar o outro. Dessa forma, tomamos algumas providências para proporcionar, na prática, o ambiente de aprendizado que desejamos: as salas de aula devem ter cadeiras soltas, que possam ser dispostas em círculo ou semi-círculo (de preferência nunca enfileirados), para que os participantes se vejam e seja criado um espaço físico de interação, participação e coletividade. E os participantes devem vir, preferencialmente, desuniformizados e desarmados para que não sejam diferenciados a priori e possam se conhecer no decorrer do processo de formação.

AValiação APRECIATIVA

Muitas vezes, quando uma organização está tentando melhorar a forma como ela funciona, olha-se para o que está sendo feito de errado. Mas essa abordagem focada no problema pode ser muito desmoralizante para seus funcionários, porque deixa implícito que eles não estão fazendo

AVALIAÇÃO APRECIATIVA

Foco nos recursos



Foco no que falta

nada certo. No entanto, isso raramente é verdade. É muito melhor começar com uma avaliação sobre o que os funcionários consideram estar fazendo bem. Ao identificar as boas práticas da organização isso encoraja os funcionários a duplicá-las e ampliá-las bem como a tentar erradicar ou alterar as más práticas. Baseia-se em saldos e não em déficits. Examinando o que já temos, não o que nos falta. Esta abordagem é

chamada de investigação ou avaliação apreciativa e foi desenvolvida primeiro no campo dos estudos de gestão. Mas pode ser usada em muitos contextos organizacionais diferentes, inclusive nos serviços policiais. ⁴

O Selo de Qualidade de Práticas inovadoras de enfrentamento à violência contra as mulheres, prêmio criado pelo Fórum Brasileiro de Segurança

FBSP
★ 2017 ★
PRÁTICAS INOVADORAS
Enfrentamento à violência contra as mulheres

RECONHECENDO O TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA PÚBLICA

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA
INSTITUTO AVON
FGV EAESP
CENTRO DE ESTUDOS EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E GOVERNO

4. <https://www.bluelightconsultancy.com/2016/12/15/communities-where-no-one-wants-get-involved/>

Pública, encoraja a avaliação apreciativa, isto é, a apreciação positiva do que a polícia em uma localidade específica faz para enfrentar a violência contra as mulheres. As práticas foram analisadas em profundidade pelo grupo de vencedores do prêmio para compreender como essas práticas evoluíram e se desenvolveram e como os outros podem aprender com seus sucessos, limitações, falcitadores e obstáculos.

No segundo dia de treinamento, incentivamos os participantes a refletir tanto sobre o que eles, individualmente, como profissionais, quanto suas corporações estão fazendo bem, e como podem fazer melhor ou com mais amplitude. Em seguida, vamos para o exercício mais tradicional de examinar os problemas, esperando que a positividade do exercício de avaliação apreciativa estimule respostas criativas aos problemas, muitos dos quais são bem conhecidos, em vez de reforçar a aceitação ou o desamparo. Como você pode ver no diagrama, uma avaliação apreciativa incentiva os participantes não apenas a valorizar o que eles já fazem bem, mas a desenvolver uma visão muito mais ambiciosa para a organização. Acreditamos que inventamos uma nova metodologia - avaliação participativa da polícia!

SOLUÇÃO DE PROBLEMAS, CENÁRIOS E ESTUDO DE CASOS

Uma vez que uma organização identifica o que faz bem, pode passar a analisar onde falhou ou poderia ter feito melhor. O estudo de caso é muito útil para isso e as discussões no 11º Encontro Anual do Fórum Brasileiro de Segurança Pública entre os que receberam o Selo FBSP de Práticas Inovadoras foram muito frutíferas porque identificaram de forma transparente o fracasso bem como o sucesso, os obstáculos e as oportunidades. Isso permite a resolução de problemas, compartilhando experiências e ideias. Finalmente, os cenários baseiam-se nesta nova capacidade analítica para imaginar respostas futuras a problemas futuros, com base nessa experiência.

Esperamos que você ache esse guia útil, ao replicar alguns dos elementos da nossa oficina, você irá entender seus princípios e sua filosofia!

Bom trabalho!

Fiona Macaulay and Juliana Martins

