



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ
CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SAÚDE DA MULHER

DAVID WESLEY RIBEIRO MUNIZ

**FEMSAFE: APLICATIVO COM ORIENTAÇÕES PARA POLICIAL MILITAR
FEMININA SOBRE O ASSÉDIO SEXUAL**

TERESINA
2021

DAVID WESLEY RIBEIRO MUNIZ

**FEMSAFE: APLICATIVO COM ORIENTAÇÕES PARA POLICIAL MILITAR
FEMININA SOBRE O ASSÉDIO SEXUAL**

Dissertação apresentada ao curso de Pós-graduação em Saúde da Mulher da Universidade Federal do Piauí-UFPI para obtenção do título de Mestre.

Área de Concentração: Saúde da Mulher

Orientador: Prof. Dr. Luiz Ayrton Santos Junior

TERESINA
2021

Universidade Federal do Piauí
Biblioteca Setorial do CCS
Serviço de Processamento Técnico

M966f Muniz, David Wesley Ribeiro.
FEMSAFE : aplicativo com orientações para policial militar feminina sobre o assédio sexual / David Wesley Ribeiro Muniz. -- Teresina, 2021. 92 f. : il.

Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Piauí, Programa de Pós-Graduação em Saúde da Mulher, 2021.
Orientação: Prof. Dr. Luiz Ayrton Santos Junior.
Bibliografia

1. Assédio sexual. 2. Policial feminina. 3. Instituições militares. I. Santos Junior, Luiz Ayrton. II. Título.

CDD 341.555

Elaborada por Fabíola Nunes Brasilino CRB 3/ 1014

DAVID WESLEY RIBEIRO MUNIZ

**FEMSAFE: APLICATIVO COM ORIENTAÇÕES PARA POLICIAL MILITAR
FEMININA SOBRE O ASSÉDIO SEXUAL**

Relatório final de Dissertação apresentado ao curso de Pós-graduação em Saúde da Mulher da Universidade Federal do Piauí-UFPI para obtenção do título de Mestre.

Aprovado em: ____ / ____ / ____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Luiz Ayrton Santos Junior
Orientadora/Presidente – Universidade Federal do Piauí (UFPI)

Profa. Ione Maria Ribeiro Soares Lopes
1º examinador- Universidade Federal do Piauí (UFPI)

Prof. Pedro de Alcantara dos Santos Neto
2º examinador- Universidade Federal do Piauí (UFPI)

Prof. Lis Cardoso Marinho Medeiros
Suplente- Universidade Federal do Piauí (UFPI)

*À Jesus Cristo de Nazaré,
Meu salvador, meu protetor,
minha fortaleza, meu tesouro,
minha esperança, meu refúgio,
minha alegria. Único digno de
toda honra glória e louvor.*

AGRADECIMENTOS

Agradeço em primeiro lugar a Cristo Jesus, autor e consumidor da minha fé, que através da Sua palavra sempre me trouxe ânimo e vigor. Quando me sentia fraco, me dizia que eu era forte, quando tudo parecia impossível aos meus olhos humanos, Ele me dizia que nada era impossível a sua vontade. Agradeço-te meu Deus por nunca ter me deixado só e por me mostrar a cada dia que eu sou especial em Suas Mãos.

Ao meu orientador professor Dr. Luiz Ayrton Santos Júnior. Pela disposição, desprendimento, paciência, ensinamentos compartilhados, incentivos e por acreditar que eu seria capaz de realizar esta pesquisa. Aprendi muito com o senhor, obrigado!

À minha amada e fiel esposa, Ingridy Silva Lima, que sempre foi a minha maior incentivadora em concluir este estudo. Sempre me ajudando em organizar, escrever e ler esta pesquisa para no final proporcionar um aplicativo que possa combater o assédio sexual dentro das corporações militares. Esta conquista é nossa minha princesa!

Aos meus pais por sempre serem o meu ponto de refúgio, por muitas vezes deixarem de sonhar para que eu pudesse voar. Agradeço a vocês por me ensinarem desde pequeno que o maior de todos os tesouros está em servir a Jesus.

Aos juízes, por disponibilizarem seu valioso tempo e contribuírem com o estudo.

Por fim, porém de suma importância, agradeço às militares femininas que de uma forma direta ou indireta me ajudaram a concluir este mestrado, me alertando sobre como o assédio sexual é frequente no ambiente militar, mas pouco falado. O motivo da realização desta pesquisa é vocês, muito obrigado pela ajuda.

MUNIZ, D. W. R. **FEMSAFE**: APLICATIVO COM ORIENTAÇÕES PARA POLICIAL MILITAR FEMININA SOBRE O ASSÉDIO SEXUAL. Dissertação (Mestrado em Saúde da Mulher) - Programa de Pós-graduação em Saúde da Mulher, Universidade Federal do Piauí, Teresina, 2021. 92 p.

RESUMO

Introdução: O crime de assédio sexual pode ocorrer tanto com homem como na mulher, porém é notório que os casos mais frequentes ocorrem com as mulheres, principalmente em instituições militares devido o ambiente predominantemente masculino. Neste contexto, torna-se importante criar um aplicativo para policiais femininas com informações seguras sobre o assédio sexual dentro da corporação militar. **Objetivo:** Construir e validar um aplicativo para dispositivos móveis com orientações para as policiais militares do sexo feminino sobre o assédio sexual. **Metodologia:** Trata-se de um estudo metodológico realizado em 03 etapas: especificação, validação e desenvolvimento. Na fase de especificação foi realizada a revisão integrativa da literatura e construído as orientações. Em seguida (na validação do conteúdo) 10 (dez) juízes em segurança pública e 10 (dez) policiais militares do sexo feminino (validação de semântica) foram selecionados via Plataforma Lattes. Na etapa de desenvolvimento, o *software* foi construído para funcionar no sistema operacional *Android*. **Resultados e Discussão:** No aplicativo estão contidas informações de 7 (sete) dimensões desenvolvidas a partir de 11 artigos, Código Penal e Regulamentos militares, decisões do Superior Tribunal de Justiça e 02 cartilhas. Na validação de conteúdo todas as dimensões tiveram IVC (Índice de Validade de Conteúdo) acima de 80%, demonstrando concordância dos especialistas em relação as informações do aplicativo. Na validação semântica foram realizadas alterações nas informações do aplicativo. **Conclusão:** O estudo possibilitou construir e validar um aplicativo móvel com informações seguras sobre o assédio sexual em policiais do sexo feminino.

Palavras-chave: Policial feminina. Assédio sexual. Instituições militares.

MUNIZ, D. W. R. **FEMSAFE**: APPLICATION WITH GUIDELINES FOR FEMALE MILITARY POLICE ON SEXUAL HARASSMENT. Dissertation (Masters in Women's Health) - Women's Health Post-graduate Program, Federal University of Piauí, Teresina, 2021. 92 p.

ABSTRACT

Introduction: The crime of sexual harassment may occur with both men and women, but it is notorious that most frequent cases occur with women, especially in military institutions, due to the predominantly male environment. In this context, it is important to create an application for female police officers with secure information about sexual harassment within the military corporation. **Objective:** To build and validate an application for mobile devices with guidelines for female military police officers about sexual harassment. **Methodology:** This is a methodological study performed in 03 stages: specification, validation and development. In the specification phase, an integrative literature review was undertaken and guidelines were built. Subsequently (in the content validation) 10 (ten) judges of public security and 10 (ten) female military police officers (semantic validation) were selected through the Lattes Platform. In the development phase, the software was built to work on the Android operating system. **Results and discussion:** The application contains information of 7 (seven) dimensions developed from 11 articles, Penal Code and Military regulations, decisions of the Superior Court of Justice and 02 guidebooks. In the content validation, all dimensions had Índice de Validação de Conteúdo – IVC (Content Validity Index) above 80%, demonstrating agreement of the experts in relation to the application information. In the semantic validation changes were made to the application information. **Conclusion:** The study allowed building and validating a mobile application with secure information about sexual harassment among female police officers.

Keywords: Female Cop. Sexual harassment. Military institutions.

ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
AM	Amazonas
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CINAHL	<i>Cinahl Information Systems</i>
CPC	Código de Processo Civil
CPM	Código Penal Militar
CVdim	Concordância Verbal por Dimensão
DeCS	Descritores em Ciências da Saúde
ES	Espírito Santo
IEC	<i>International Electrotechnical</i>
IP	<i>Internet Protocol</i>
ISO	<i>International Organization Standardization</i>
IVC	Índice de Validade de Conteúdo
LIA	Lei de Improbidade Administrativa
MEDLINE	<i>Medical Literature Analysis and Retrieval System Online</i>
MESH	<i>Medical Subject Headings</i>
MG	Minas Gerais
OMS	Organização Mundial de Saúde
Pdim	Pertinência por Dimensão
PI	Piauí
PUBMED	<i>National Library of Medicine</i>
SP	São Paulo
SPSS	Statistical Package for Social Science
SPSS	<i>Statistical Package for the Social Sciences</i>
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UFPI	Universidade Federal do Piauí

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Fluxograma demonstrativo da trajetória metodológica. Teresina (PI), Brasil, 2021.....	26
Figura 2	Fluxograma de seleção e inclusão de artigos. Teresina (PI), Brasil, 2021.....	28

LISTA DE QUADROS

Quadro 1	Critérios para seleção dos juízes especialistas em segurança pública. Teresina (PI), Brasil, 2021.....	30
Quadro 2	Descrição do conteúdo, das referências e do nível de evidência dos artigos utilizados na dimensão 1. Teresina, PI, 2021.....	39
Quadro 3	Descrição do conteúdo, das referências e do nível de evidência dos artigos utilizados na dimensão 2. Teresina (PI), Brasil, 2021.....	41
Quadro 4	Descrição do conteúdo, das referências e do nível de evidência dos artigos utilizados na dimensão 3. Teresina (PI), Brasil, 2021.....	42
Quadro 5	Descrição do conteúdo, das referências e do nível de evidência dos artigos utilizados na dimensão 4. Teresina (PI), Brasil, 2021.....	44
Quadro 6	Descrição do conteúdo, das referências e do nível de evidência dos artigos utilizados na dimensão 5. Teresina (PI), Brasil, 2021.....	45
Quadro 7	Descrição do conteúdo, das referências e do nível de evidência dos artigos utilizados na dimensão 6. Teresina (PI), Brasil, 2021.....	46
Quadro 8	Descrição do conteúdo, das referências e do nível de evidência dos artigos utilizados na dimensão 7. Teresina (PI), Brasil, 2021.....	49
Quadro 9	Descrição das alterações propostas pelos juízes na análise de conteúdo. Teresina (PI), Brasil, 2021	52
Quadro 10	Descrição das alterações propostas pelas policiais militares do sexo feminino na análise semântica. Teresina (PI), Brasil, 2021.....	54
Quadro 11	Características dos estudos incluídos na pesquisa. Teresina (PI), Brasil, 2021.....	87

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Caracterização socioprofissional dos juízes (n=10). Teresina (PI), Brasil, 2021.....	50
Tabela 2	Média e percentual do IVC da pertinência por dimensão e compreensão verbal por dimensão. Teresina (PI), Brasil, 2021.....	51
Tabela 3	Caracterização das policiais militares femininas na análise semântica (n=10). Teresina (PI), Brasil, 2021.....	52

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	14
2	OBJETIVOS.....	16
2.1	Objetivo geral.....	16
2.2	Objetivos específicos.....	16
3	REVISÃO DE LITERATURA.....	17
3.1	Assédio sexual nas relações laborais.....	17
3.2	Mulheres na Polícia Militar.....	19
3.3	Uso de aplicativos no combate ao assédio sexual.....	22
4	METODOLOGIA.....	24
4.1	Tipo de estudo.....	24
4.2	População.....	24
4.3	Etapas para elaboração do software.....	24
4.3.1	Especificação	25
4.3.2	Validação das orientações conteúdo e semântica.....	28
4.3.3	Desenvolvimento	31
4.3.3.1	<i>Descrição do aplicativo.....</i>	<i>31</i>
4.3.3.2	<i>Etapas executadas para o desenvolvimento do aplicativo FemSafe.....</i>	<i>32</i>
4.3.4	Evolução.....	37
4.4	Análise dos dados.....	37
4.5	Aspectos éticos e legais.....	37
4.6	Riscos e benefícios.....	38
5	RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	39
5.1	Orientações para as policiais militares sobre o assédio sexual em instituições militares.....	39
5.1.1	Dimensão 1.....	39
5.1.2	Dimensão 2.....	40
5.1.3	Dimensão 3.....	42
5.1.4	Dimensão 4.....	44
5.1.5	Dimensão 5.....	45
5.1.6	Dimensão 6.....	46
5.1.7	Dimensão 7.....	49

5.2	Validação do conteúdo das orientações feitas por juízes.....	50
5.3	Análise semântica das orientações	54
6	CONCLUSÃO.....	57
	REFERÊNCIAS.....	58
	APÊNDICE A: CARTA-CONVITE PARA OS JUÍZES ESPECIALISTAS EM SEGURANÇA PÚBLICA.....	64
	APÊNDICE B: CARTA-CONVITE PARA AS POLICIAIS MILITARES....	65
	APÊNDICE C: TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	66
	APÊNDICE D: TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....	69
	APÊNDICE E: JUÍZES ESPECIALISTAS EM SEGURANÇA PÚBLICA	72
	APÊNDICE F: QUESTIONÁRIO PÚBLICO-ALVO: POLICIAIS DO SEXO FEMININO.....	78
	APÊNDICE G: VERSÃO 1 DO CONTEÚDO DO APLICATIVO.....	79
	APÊNDICE H: VERSÃO 2 DO CONTEÚDO DO APLICATIVO.....	81
	APÊNDICE I: VERSÃO 3 DO CONTEÚDO DO APLICATIVO.....	83
	APÊNDICE J: QUADRO 11.....	85
	ANEXO A: APROVAÇÃO DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA.....	88

1 INTRODUÇÃO

A área de atuação militar é dita como uma área de trabalho da qual a figura feminina ainda possui difícil acesso, visto que os tabus inseridos na sociedade são grandiosos, tanto em relação ao serviço militar administrativo, quanto ao operacional. A estreita linha que corre entre o trabalho policial masculino e feminino deve ser encarada de forma igualitária, porém tal fato não condiz com a realidade (RIBEIRO, 2018).

Por muito tempo as instituições militares recrutavam apenas indivíduos do sexo masculino, não tolerando a inserção das mulheres e de suas competências e habilidades. As análises historiográficas a respeito desse assunto apontam que os primeiros movimentos neste sentido foram conduzidos pelas sufragistas, “que declaravam a necessidade de inclusão de mulheres na atividade policial” como uma maneira de maior inserção da mulher no serviço público (MOREIRA, 2011).

Assim como em outros países as mulheres mudaram seu papel policial ao longo da história utilizando as forças externas e, nos últimos tempos, confiando na lei para capacitá-las a trabalhar como policiais. No entanto, a aceitação por seus pares masculinos ainda não ocorreu de forma efetiva (SCHACTAE, 2011).

Outrossim, a violência é entendida nas suas diversas proporções, tendo em vista os atos agressivos contra a mulher, que ocasione lesão física ou morte, psicológica ou sexual de mulheres, tanto em ambientes públicos como em privados. Constantemente, essa gravidade não é reconhecida, graças a mecanismos históricos e culturais que provocam e mantêm desigualdades entre homens e mulheres e alimentam um pacto de silêncio e cumplicidade com estes crimes. O assédio sexual, por sua vez, é a opressão persistente e não desejado, para que o assediante consiga seu intento final, que é a consumação do ato sexual (SILVA NETO, 2005).

Nas corporações militares a hierarquia e a organização são pilares fundamentais, e que certos agentes fazem uso desses valores para se beneficiar na carreira, explicando dessa forma o grande número de ocorrência do crime de assédio sexual, perseguições, punições injustas, ameaças, entre outros.

Logo, tendo uma ação de cunho sexual não aspirada, efetuada pelo superior hierárquico, de forma repetida e, tendo como consequência, o atraso na produção do serviço da vítima e afetar a sua dignidade, integridade física e psicológica, configurando assim o assédio sexual (LIPPMANN, 2004).

Ainda assim, vale ressaltar que é de suma importância demonstrar que apesar do sujeito passivo do crime de assédio sexual pode acontecer ocorrer tanto no homem como na mulher, é notório que os casos mais frequentes ocorrem com as mulheres, pois as instituições militares ainda são marcadas pelo predomínio masculino, devido ao recente ingresso do sexo feminino na corporação (SILVA, 2017).

Neste contexto, torna-se importante criar um aplicativo para policiais do sexo feminino com informações seguras sobre o assédio sexual dentro da corporação militar, seguindo o processo de validação das informações. Devido a vivência deste pesquisador com os relatos de dificuldades das policiais militares femininas em denunciar o assédio sexual dentro da corporação militar associado ao curso de pós-graduação em Saúde da Mulher o fez suscitar o questionamento sobre o assédio sexual militar em policiais femininas. Portanto, compreendeu-se a relevância de tornar disponível informações confiáveis e de qualidade sobre o assédio para policiais femininas que usam tecnologias móveis

2 OBJETIVOS

2.1 Objetivo Geral

- ✓ Construir um *software* para dispositivos móveis que oriente as policiais militares sobre o assédio sexual dentro da instituição militar.

2.2 Objetivos Específicos

- ✓ Desenvolver aplicativo para auxiliar no conhecimento sobre o assédio sexual em mulheres dentro da corporação militar;
- ✓ Validar junto a especialistas de segurança pública e policiais militares femininas o conteúdo e a semântica do software;
- ✓ Colaborar para a assistência feminina no que se refere ao assédio sexual em corporações militares;

3 REVISÃO DE LITERATURA

3.1 Assédio sexual nas relações laborais

O assédio sexual no local de trabalho tornou-se mais identificável ao longo dos anos. Pode-se afirmar, em geral, que assédio sexual se caracteriza como condutas, práticas, escritos, imagens, gestos, vídeos, que tem a intenção de oprimir, humilhar, intimidar um trabalhador ou uma trabalhadora, para que acate a certas vantagens sexuais, desejos, ao instinto sexual do agressor (MILLER, 2019).

Pode-se conceituar assédio sexual como toda tentativa, por parte do empregador ou de quem detenha poder hierárquico sobre o empregado, de obter favores sexuais, através de condutas reprováveis, indesejadas, com uso do poder que detém como forma de ameaça e condição de continuidade no emprego, ou quaisquer outras manifestações agressivas de índole sexual com o intuito de prejudicar a atividade laboral da vítima, por parte de qualquer pessoa que participe do quadro funcional, independentemente do uso do poder hierárquico (BARROS, 2009).

Em vários casos, o empregador, em virtude do seu poder e pela existência de subordinação, realiza sua influência de maneira impropria. Entretanto, em muitos aspectos, as repressões são admitidas pelo trabalhador, devido a necessidade de permanecer no emprego, tornando-se passivo às injustiças cometidas pelo superior (SILVA; GOMES, 2013).

O assédio sexual não é algo recente. Desde os tempos dos primórdios da humanidade, os mais fortes dominam os mais fracos, e os homens sempre foram tratados com superioridade. Além do que, houve a subordinação das negras escravas aos senhores de engenho, das domésticas pelos filhos e chefes de família, etc. Entretanto, esta situação sofreu profunda transformação através da Revolução Industrial e, posteriormente, a revolução sexual, exerceram significativa importância (MILLER, 2019).

Na sociedade moderna mesmo que a mulher tenha obtido os mesmos direitos do homem a discriminação ainda ocorre nas relações de trabalho, entrando assim o assédio sexual, que seria uma espécie de controle e da supremacia dos homens sobre as mulheres, nas relações sociais e econômicas. O entendimento do assédio sexual só ficou mais esclarecida após a década de 60, com a revolução de costumes e

sexual, sendo que a própria expressão assédio sexual só foi cunhada nos anos 70, nos Estados Unidos da América (ALVES, 2003).

De acordo com a Constituição Federal de 1988, ficam proibidos quaisquer tipos de discriminação que estabeleçam diferença entre homens e mulheres no seguimento das relações sociais, no trabalho e atividades jurídicas, por quaisquer motivos, sejam eles cor, sexo, idade, preferência religiosa entre outros motivos. Contudo, é evidente que hoje ainda persistem as discriminações entre as pessoas de diversos setores da sociedade, que se perpetuam nas relações sociais e de trabalho. Nos dias atuais, a diferenciação de sexo ainda tem sido um fator considerado por muitos como importante na hora de realizar contratação ou dispensa de um trabalhador. É nessa conjuntura social que as mulheres se encontram subjugadas ao recebimento de pagamento muitas vezes inferior, com discriminação no processo seletivo, motivo de estagnação profissional, instabilidade na carreira e ocorrência de assédio sexual (BARBOSA; MACHADO; TAVEIRA, 2019).

Estudos reconhecem que a discriminação de gênero no meio laboral pode acontecer a partir de duas maneiras distintas: direta ou indireta. Quando ocorre diretamente, esta acontece a partir de práticas e procedimentos formais da organização que oferecem tratamento desfavorável a uma pessoa em função do sexo. Na forma indireta, ocorre quando, embora os critérios e normas se mostrem aparentemente neutros, apresentem resultados que sejam desiguais para homens e mulheres (CAPPELLE; MELO; SOUZA, 2014).

Na concepção de Andrade (2016), a discriminação é a maior das barreiras que a mulher enfrenta no mercado de trabalho. Ela enfrenta não somente o desafio relacionado ao gênero feminino e à raça, como também outros aspectos que tem sido visto como empecilhos para que ela possa exercer suas atividades laborais, como idade, orientação sexual, estado civil, gravidez e doença. As mulheres são, recorrentemente, as maiores vítimas do assédio, seja ele moral ou sexual. Embora essas formas de assédio possam ocorrer tanto com homens quanto com mulheres, percebe-se que as mulheres são as que mais sofrem com esse problema. Dessa forma, o assédio sexual tem sido compreendido como uma questão essencialmente de gênero, em nível de profunda complexidade, e que tem recaído sobretudo na população feminina.

Barbosa, Machado e Taveira (2019) pontuam que a prática do assédio sexual consiste em conduta repetidas que se manifestam por investidas, insistência e

perseguição, com finalidade última de prática de comportamento sexual não consentido pela outra parte. Tal conduta é uma clara violação dos direitos da pessoa humana expressos pela Constituição Federal, como honra, a integridade física, a dignidade, entre outros.

Para Nascimento (2009), o assédio sexual se caracteriza pela ação de natureza sexual, a qual deve ser repetitiva, repelida pela vítima e que tenha por finalidade coagir a pessoa em sua intimidade e privacidade.

Além disso, os efeitos provocados a vítima do assédio sexual afetam o físico e psicológico, no qual grande parte dos casos passam despercebidas, porém acabam interferindo na atividade e na produtividade do empregado que sofre o assédio sexual. Em virtude disso, a vítima manifesta problemas psicológicos, tornando-se insegura, com surgimento de stress emocional, e transtornos de adaptação no local de trabalho (WEISS, 2017).

Segundo o estudo realizado por Ribeiro e Silva (2015), o assédio sexual é uma forma de violência “invisível”. Por causa disso, a existência desse abuso acaba se tornando quase que imperceptível, sendo assim os seus danos devastadores a vítima, já que são identificados tardiamente ou nem percebidos.

Silva (2017) ressalta que o assédio sexual no ambiente de trabalho é acontecimento histórico que se perpetuou e que tem adquirido relevância no espaço público graças aos movimentos de lutas pela igualdade entre os sexos. Como já discutido, sabe-se que esse tipo de assédio no trabalho, embora possa ser sofrido pelos homens, é muito mais comum quando as vítimas são mulheres, principalmente por causa das relações de poder do meio laboral que oprimem as mulheres. A literatura tem sido enfática ao apontar que o assédio sexual é um reflexo do problema maior que é a desigualdade entre os gêneros.

3.2 Mulheres na Polícia Militar

A busca das mulheres para que alcançassem espaço e reconhecimento na sociedade, pelo menos no ocidental, foi duradoura e trabalhosa. A conquista de direitos iguais aos dos homens, como por exemplo o direito de votar e o de emprego, aconteceu em decorrência de décadas de reivindicações e lutas políticas. Corroborando com isso, o movimento feminista teve uma suma importância nessas conquistas, a partir de seu surgimento, na França, em 1789 (GURGEL, 2010).

No Brasil, a entrada de mulheres em corporações armadas do Estado ocorreu em 1954, com a inserção das primeiras mulheres na Guarda Civil de São Paulo. Na década de 1970 essa organização foi extinta e seu efetivo foi introduzido a Polícia Militar de São Paulo. A segunda instituição policial militar a integração de mulheres no país foi a Polícia Militar do Paraná na década de 1970 (SOARES; MUSUMECI, 2012).

O objetivo em incluí-las era humanizar a imagem corporativa no período da redemocratização do país. Embora o propósito tenha sido digno, não houve, por parte instituição predominantemente masculina, a disposição de alterar a estrutura da corporação para ajustá-la a uma visão de gênero. Essa falha foi apontada pelo trabalho de Soares e Musumeci (2012), no Estado do Rio de Janeiro, evidenciando o baixo rendimento das policiais.

Além disso, vale ressaltar que a estrutura militar tem como bases culturais a hierarquia e a disciplina. Segundo Minayo, Souza e Constantino (2008), a antiguidade nos postos e as promoções são os princípios básicos que sustentam a hierarquia. São posições almeçadas e concorridas entre os profissionais e, por contemplarem poucos deles, geram ansiedade e frustrações.

Soares e Musumeci (2012), apontaram que na polícia do Rio de Janeiro a maioria das mulheres está na base da pirâmide hierárquica, exerce funções internas nos batalhões ou está cedida a outros órgãos públicos realizando atividades de natureza burocrática e administrativa, sendo que os serviços que mais as contemplam são as unidades de educação, de saúde, operações especiais e de serviço social.

Ademais, Cappelle e Melo (2010) afirmam que a Polícia Militar é uma instituição proveniente de um ambiente criado apenas para o sexo masculino que teve que alterar a estrutura para a construção de uma nova identidade através do ingresso das mulheres no quadro efetivo e para exercer as mesmas funções que os homens. O ingresso das mulheres não proporcionou a perda da identidade da institucional, mas sim uma acomodação, através de lutas que tinham como o objetivo a igualdade de direitos e ocupação de espaços promovidas pelas mulheres.

Frente a isso, Braga (2012) destacou que a participação das mulheres no trabalho operacional da polícia militar, está dirigido por atividades de determinação, inovação e, principalmente por atividades efetivas de interações sociais, assim como declara novas práticas de fazer policiamento, onde a “fragilidade” da mulher é alterada por características femininas, como coragem, flexibilidade e dinamismo.

Kimerling et al. (2016) afirmaram que a entrada das mulheres em um meio ocupado tradicionalmente por homens aponta para algumas possíveis consequências já observadas em diferentes países do globo. Como consequências claras e bem evidenciadas citam-se casos frequentes de abuso sexual, nos quais as mulheres militares são as grandes vítimas.

No Brasil, são insuficientes e escassas as estatísticas que tenham como foco o abuso sexual contra mulheres militares, sendo importante destacar os muitos casos de subnotificação. Uma pesquisa realizada pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública, que buscou estudar essa questão do assédio sexual entre mulheres da Segurança Pública, como Corpo de Bombeiros, Polícia Militar, Polícia Civil e guardas municipais, mostrou que cerca de 40% das mulheres sofreram algum tipo de assédio sexual, e somente 11,8% das mulheres denunciaram essas ocorrências (FBSP, 2015).

Dessa forma, Silva (2017) pontua outra problemática que permeia esse tema, que é justamente a não realização da denúncia nos casos em que ocorre o assédio sexual. O autor aponta que um dos fatores que contribuem para esse fato, diz respeito a falta de resultados positivos advindos das denúncias, onde o assediador não é devidamente penalizado. Isso faz com que as vítimas percam a esperança de um desfecho favorável, o que aumenta ainda mais o sofrimento da própria vítima.

No estudo sobre o assédio sexual desenvolvido por Moreira e Constantino (2018) que ocorreu com policiais femininas no Estado do Rio de Janeiro, afirmou que as agressões, em sua maioria, foram limitadas a insinuações e provocações que ocorriam durante o serviço militar, com ressalve de um caso, em que houve de fato violação física.

Além do que, estudos relacionados com o poder e o gênero no topo do comando administrativo da Polícia Militar de Minas Gerais, relataram que as policiais femininas têm a constante necessidade de demonstrar a sua importância dentro da corporação militar, pois, segundo elas, para serem equiparadas ao mesmo nível de um colega homem da instituição, devem se sobressair em suas funções (RIBEIRO; GARCIA, 2015).

Em virtude disso, Silva et al (2018) afirmam que é necessário ter uma maior conscientização da sociedade, principalmente pelos homens da instituição militar que muitas vezes não valorizam a importância da policial feminina, a qual, tem hoje um papel indispensável dentro da corporação, contando que o aumento da criminalidade

por mulheres tem aumentado consideravelmente, e que a busca pessoal nesse grupo, deve ser feita preferencialmente por policiais femininas, algo que torna os homens isolados nesses contextos. Nota-se que policiamento tende a se tornar mais eficaz quando os policiais do sexo feminino e masculino ocupam e desempenham suas funções da melhor forma possível, além de não promover situações de preconceito, de conflitos e incertezas em relação a capacidade da mulher em realizar o trabalho policial, por parte dos homens e nem por parte das próprias mulheres.

Cabe ainda destacar as repercussões que o abuso sexual gera nas mulheres que foram vítimas. De acordo com Queiroz (2019), policiais do sexo feminino com histórico de abuso sexual, mostraram aumento da prevalência para problemas como depressão, estresse pós-traumático e uso de substâncias ilícitas.

3.3 Uso de aplicativos no combate ao assédio sexual

De acordo com a Organização Mundial de Saúde- OMS (2011), *m-health* é o exercício da medicina e da saúde pública associada a dispositivos móveis, como por exemplo telefones celulares, dispositivos que monitoram os pacientes, assistentes pessoais digitais e outros dispositivos.

Tanto o *e-health* e como o *m-health* são dispositivos eletrônicos ou sistema de monitoramento que são utilizados por médicos ou por outros indivíduos para supervisionar ou melhorar o estado de saúde do paciente, a diferença é que o *e-health* são aplicativos utilizados em computadores (online ou off-line), enquanto o *m-health* é associado geralmente a dispositivos móveis (KAMPMEIJER et al., 2016).

O uso de aplicativos móveis tem ajudado no combate ao assédio sexual. Baggio e da Luz (2019), através de um aplicativo móvel, conseguiram verificar o local e o período do dia onde ocorria com maior frequência os assédios sexuais, tornando os dados fornecidos pelo software importantes para o planejamento no enfrentamento do assédio.

Além disso, Prevedel et al. (2019) desenvolveram um software com o intuito de acolher as vítimas do assédio sexual. No estudo, foi possível desenvolver uma rede de acolhimento às vítimas de assédio e ajuda na cura coletiva através do aplicativo construído.

Ademais, de acordo com o estudo de Eisenhut et al. (2020), os aplicativos referentes a violência contra a mulher têm cinco principais funções respectivamente:

emergência, prevenção, educação, geração de relatórios e evidências, e apoio a vítima.

Para combater o assédio sexual, Silva (2015) desenvolveu um software que monitora as conversas do *facebook* de um usuário conectado e autenticado, além de emitir uma alerta via e-mail com mensagens sugestivas de assédio, combatendo assim o crime sexual.

Corroborando com isso, Akash et al. (2016) construíram um aplicativo com intuito de combater o assédio sexual contra mulheres. O software móvel criado, além de emitir uma mensagem de alerta curta aos familiares afirmando que a usuária está em perigo, proporciona um contato entre as vítimas que já sofreram assédio sexual, compartilhando experiência e formas de prevenção.

Neste mesmo sentido, Ali et al. (2015) criaram um aplicativo móvel, por nome *SafeStreet*, que capacita as mulheres a combater o assédio sexual em locais públicos. Este software permite com que as mulheres compartilhem experiências vividas em ambientes públicos informando horário, local e situação em que foram expostas ao assédio para outras mulheres via aplicativo, além de preservar o anonimato da vítima.

4 METODOLOGIA

4.1 Tipo de Estudo

Trata-se de um estudo metodológico que tem o intuito de desenvolver, validar e avaliar métodos e ferramentas de pesquisa (POLIT; BECK, 2011). Neste estudo foi desenvolvido um aplicativo móvel para auxiliar as policiais militares femininas no conhecimento sobre o assédio sexual dentro da corporação militar.

4.2 População

Houve a participação de especialistas na área de segurança pública (validação do conteúdo) e por policiais militares femininas (análise semântica).

Para analisar o conteúdo, foram necessários 10 especialistas na área de segurança pública. Em relação a análise semântica do aplicativo, foram necessários 10 policiais militares femininas.

4.3 Etapas para elaboração do software

De acordo com Sommerville (2011), recomenda-se quatro etapas para o desenvolvimento de um aplicativo: especificação, desenvolvimento, validação e evolução. O período de realização do trabalho foi de agosto 2020 a dezembro de 2020. Segue abaixo a descrição da trajetória metodológica de 3 (três) etapas executadas, durante a pesquisa conforme figura 1:

ETAPA 01 ESPECIFICAÇÃO	
Método de revisão da literatura sobre orientações em relação ao assédio sexual em policiais femininas;	Elaboração das orientações;



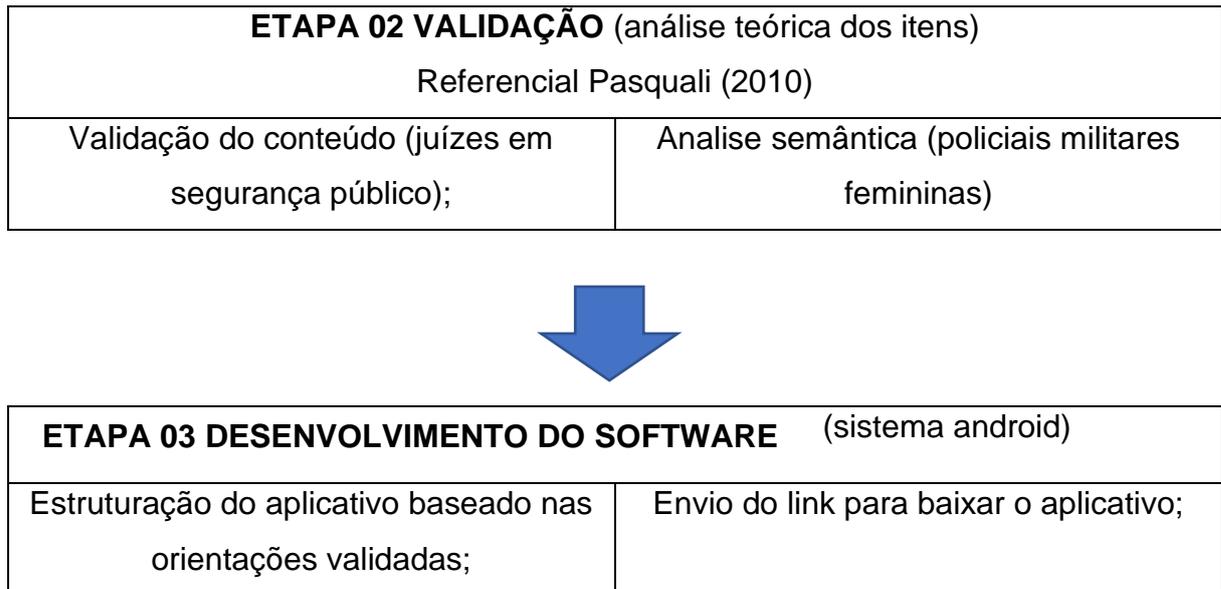


Figura 1. Fluxograma demonstrativo da trajetória metodológica. Teresina (PI), Brasil, 2020

Fonte: Adaptado das etapas de Sommerville (2011).

4.3.1 Especificação

Nesta etapa da pesquisa, realizou-se uma revisão integrativa da literatura, com análise do material, a organização e a interpretação do objetivo da investigação, visando elucidar evidências científicas sobre a temática.

Foi construída utilizando seis passos: 1) seleção da questão norteadora; 2) definição das características das pesquisas primárias da amostra; 3) seleção, por pares, das pesquisas que compuseram a amostra da revisão; 4) análise dos achados dos artigos incluídos na revisão; 5) interpretação dos resultados; e 6) relato da revisão, proporcionando um exame crítico dos achados (BOTELHO; CUNHA; MACEDO, 2011).

Na caracterização da pergunta de pesquisa usou a estratégia PICo, que resultou na seguinte pergunta: “Quais são os achados sobre o assédio sexual em policiais femininas dentro de instituições militares?”. Onde o “P” representa a população (Policiais femininas), o “I” exemplifica o interesse (Assédio sexual) e o “Co” refere-se ao contexto (Instituições militares).

Inicialmente foram analisados os artigos integralmente por meio do portal de periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), em área com Internet Protocol (IP) reconhecido e analisados por dois

revisores. Foram apreciadas as bases de dados *Medical Literature and Retrieval System on Line* (MEDLINE/PubMed®), SCOPUS, CINAHL e *Web of science*.

Para estruturar as estratégias de busca, foi utilizada a terminologia em saúde consultada nos Descritores em Ciências da Saúde (DeCS) e no *Medical Subject Headings* (MeSH) pelos quais identificaram os seguintes descritores: (“*women*”, “*gender identity*”, “*military*”, “*personnel*”, “*military personnel*”, “*sexual harassment*”, “*sexual*”, “*harassment*” e “*police*”).

Na base da Coleção Principal do *Web of Science*TM, a pesquisa foi realizada com palavras-chaves em inglês e o resultado final originou 168 artigos. O processo de busca de artigos ocorreu com a seguinte expressão: ((((((*women*) OR *gender identify*) OR *Military Health*) OR *Military Personnel*)) AND (*Sexual Harassment*)) AND ((*Police*) OR *Women's Rights*).

Na base de dados MEDLINE/PubMed®, a pesquisa foi realizada utilizando os descritores do MeSH e palavras-chave em inglês. O resultado final foi de 2.122 artigos. O processo de busca de artigos na MEDLINE/PubMed® aconteceu com a seguinte expressão: ((((((*women*) OR *gender identify*) OR *Military Health*) OR *Military Personnel*)) AND (*Sexual Harassment*)) AND ((*Police*) OR *Women's Rights*).

Na base de dados Scopus, a pesquisa foi realizada com palavras-chaves em inglês e o resultado final obteve 232. O processo de busca de artigos na Scopus ocorreu com a seguinte expressão: (*TITLE-ABS-KEY* (“*woman*” OR “*Gender Identity*” OR “*Military Personnel*” OR “*Military Health*”)) AND (*TITLE-ABS-KEY* (“*Police*” OR “*Women's Rights*”)) AND (*TITLE-ABS-KEY* (“*Sexual Harassment*”)).

Na base de dados CINAHL, a pesquisa utilizou palavras em inglês, tendo o resultado final de 5 artigos. O processo de busca na CINAHL aconteceu com a seguinte expressão: ((((*MH* “*Women*”) OR (*MH* “*Battered Women*”) OR (*MH* “*Gender Identity*”) OR (*MH* “*Military Personnel*”)) AND ((*MH* “*Police*”) OR (*MH* “*Women's Rights*”))) AND ((*MH* “*Sexual Harassment*”)).

Os critérios de inclusão adotados pelo estudo foram: publicação com temática sobre o assédio sexual em policiais militares femininas, estar disponível em texto completo e estar em formato artigo. Foram excluídos:

1. Cartas, editoriais, comentários, estudos de casos e revisões;
2. Sem resumo acessível;
3. Que não se abordavam as instituições militares como cenário;

4. As publicações que não considerarem o Grau de Recomendação das Práticas à população.

Não houve filtro por idioma e por ano de publicação.

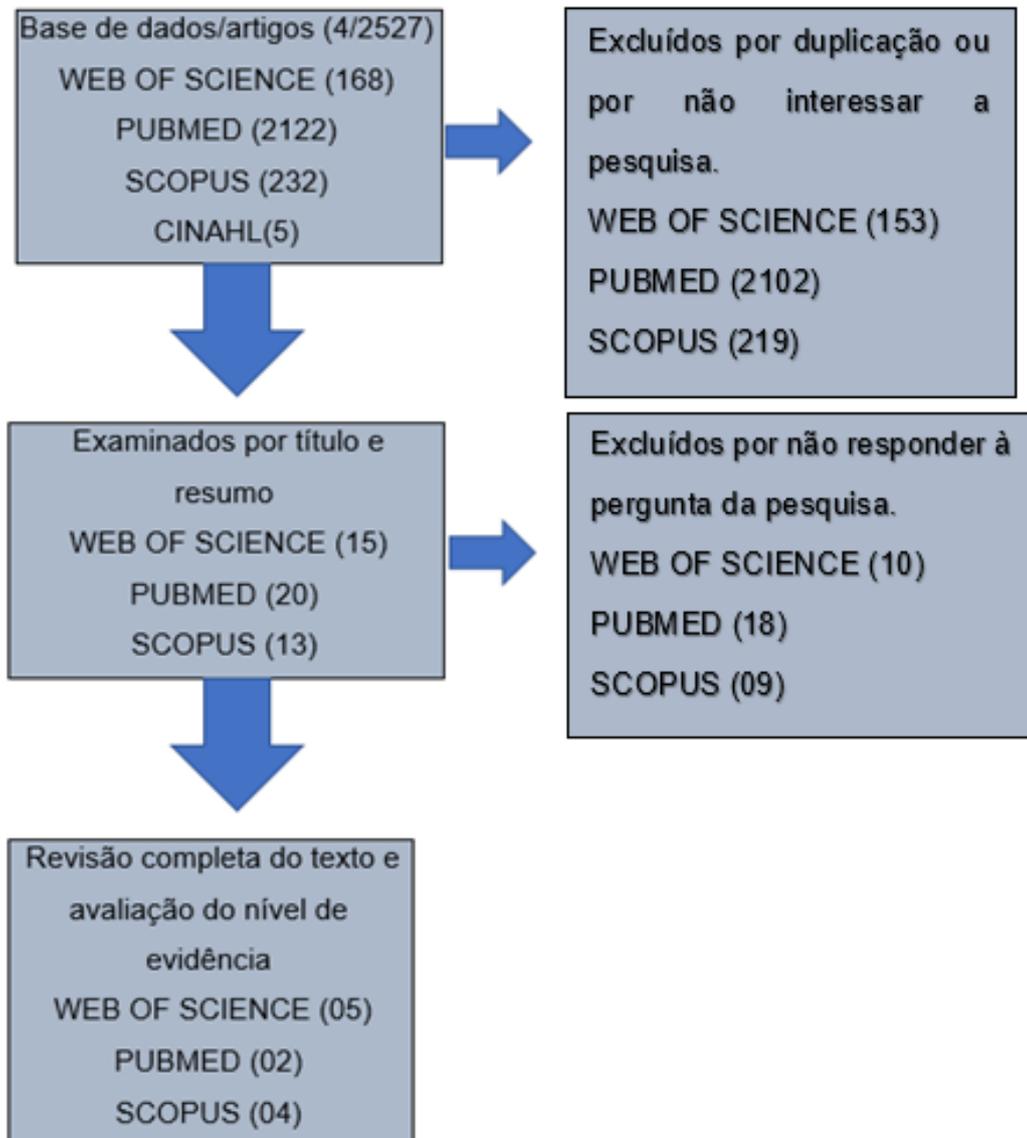


Figura 2. Fluxograma de seleção e de inclusão dos artigos. Teresina (PI), Brasil, 2020

Para a classificação do nível de evidência dos trabalhos foi empregada a categorização de Melnik (2005) em sete níveis, a saber:

Nível 1 - as evidências são provenientes de revisão sistemática ou metanálise de todos relevantes ensaios clínicos randomizados controlados ou oriundas de diretrizes clínicas baseadas em revisões sistemáticas de ensaios clínicos randomizados controlados;

Nível 2 - evidências derivadas de pelo menos um ensaio clínico randomizado controlado bem delineado;

Nível 3 - evidências obtidas de ensaios clínicos bem delineados sem randomização;

Nível 4 - evidências provenientes de estudos de coorte e de caso-controle bem delineados;

Nível 5 - evidências originárias de revisão sistemática de estudos descritivos e qualitativos;

Nível 6 - evidências derivadas de um único estudo descritivo ou qualitativo;

Nível 7 - evidências oriundas de opinião de autoridades e/ou relatório de comitês de especialistas.

Os 11 artigos selecionados nas 4 bases foram classificados de acordo com Melnik (2005) com o nível 6 de evidência.

Para ampliar o âmbito da pesquisa e adequar o produto do trabalho às recomendações locais do militarismo brasileiro, além de artigos indexados, foram consultados o Código Penal Militar Brasileiro (CPM), Regulamento Disciplinar do Exército Brasileiro, Decisão do Superior Tribunal de Justiça (STJ), cartilha informativa do Senado Federal, do Conselho Nacional do Ministério Público e manual do Ministério Público do Trabalho, sendo classificados com nível 7 de evidência.

Após leitura dos textos, 02 revisores extraíram orientações essenciais a serem repassadas no aplicativo as policiais militares femininas.

Os aspectos de todos os estudos incluídos nas informações contidas no aplicativo estão quadro 11 (APÊNDICE J).

4.3.2 Validação das orientações - conteúdo e semântica

As informações que foram colocadas no aplicativo tiveram seu conteúdo validado através da análise de conteúdo e de semântica.

A validação de conteúdo é realizada por juízes peritos na área de interesse do instrumento, que no caso do estudo compreendeu especialistas em segurança pública. Esses especialistas são vistos como juízes por terem reconhecida expertise no assunto foco da tecnologia educacional, convivência e grau de conhecimento na área (NIETSCHE et al., 2014).

Os juízes têm que ser peritos na área que o aplicativo está sendo desenvolvido, pois devem julgar o conteúdo, avaliando se os assuntos presentes no software são correntes com o estudo.

Em relação ao número de juízes, Pasquali (2010) afirma que seis especialistas são suficientes para o processo de validação. Neste estudo a amostra foi de dez especialistas em segurança pública.

Não existe um consenso na literatura sobre a normatização na seleção dos juízes em um determinado tema específico. Em vista disso, foi organizado um conjunto de critérios (quadro 1) estritamente para este estudo, tendo como norte os critérios de Fehring (1987).

Quadro 1. Critérios de seleção de juízes especialistas em segurança pública. Teresina (PI), Brasil, 2021

Ser doutor em Segurança Pública	3 pontos
Tese na temática em Segurança pública	2 pontos
Ser mestre em Segurança Pública	2 pontos
Dissertação na temática Segurança Pública	1 pontos
Ser especialista em Segurança Pública	1 ponto
Possuir prática clínica ou docência em Segurança Pública	0,5 pontos / ano
Possuir autoria de artigos publicados em periódicos sobre Segurança Pública	0,5 pontos / artigo

Fonte: Adaptado de Fehring (1987)

O estudo teve como critério de inclusão para os juízes: Policiais Militares, pois estes são os profissionais responsáveis por avaliar, investigar e punir o assédio sexual dentro corporação militar e professores em segurança pública com experiência na formação de novos policiais militares. Admitiu-se o mesmo ponto de corte proposto por Fehring (1987) de 5 pontos para que o profissional seja considerado juiz.

Para realizar a validação, 40 juízes foram convidados por conveniência na Plataforma Lattes de acordo com os critérios acima descritos (QUADRO 1) e receberam via e-mail uma carta de convite (APÊNDICE A).

Entretanto, apenas 10 juízes aceitaram participar da pesquisa, ao qual receberam o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido-TCLE (APÊNDICE C), um roteiro do conteúdo inicial do aplicativo (APÊNDICE G) e um instrumento de validação do aplicativo (APÊNDICE E) via e-mail.

Os juízes tiveram acesso às orientações e avaliaram os critérios de “compreensão verbal” e “pertinência”, para os quais responderam conforme escala adjetival de quatro pontos: (1) nada compreensível ou nada pertinente, (2) pouco compreensível ou pouco pertinente, (3) muito compreensível ou muito pertinente e (4) bastante compreensível ou bastante pertinente.

Pertinência corresponde à consistência entre a frase e o aspecto definido, e com as outras frases que cobrem este mesmo atributo. Isto é, o item não deve insinuar atributo diferente do definido e deve apresentar conteúdo relevante para o material (PASQUALI, 2010).

Compreensão verbal se refere à compreensão das frases (que representam tarefas a serem entendidas e se possível resolvidas/praticadas), não sua elegância artística. Isto é, constitui a capacidade de entendimento do significado da frase, favorecendo a interpretação do contexto, ou imprimindo a este um significado (PASQUALI, 2010).

No processo de validação do conteúdo são determinados valores a cada resposta, no qual, posteriormente foram contabilizados pelo pesquisador através do cálculo do índice de validade de conteúdo (IVC). Dependendo desse índice, mantém ou exclui o conteúdo do aplicativo. Considera-se excelente para a validação o IVC de 0,9, sendo que neste estudo foi adotado um índice não inferior a 0,80 (ALEXANDRE; COLUCI, 2011).

O cálculo do IVC para cada item do instrumento deve ser a soma das respostas 3 e 4 dos especialistas e dividir o resultado dessa soma pelo número total de respostas (SOUZA; ALEXANDRE; GUIRARDELLO, 2017).

Foi estimando um prazo de vinte dias para a devolução do instrumento de avaliação dos juízes, sendo possível prorrogar por mais 10 dias. Os juízes que não devolveram o instrumento foram excluídos da pesquisa.

Em relação a análise semântica, verificou-se que os itens são compreensíveis para a população à qual o instrumento se destina (PASQUALI, 2010). Nesse caso, 130 policiais femininas foram selecionadas pela Plataforma Lattes através de e-mail com a carta convite (APÊNDICE B) durante o mês de outubro de 2020.

Em seguida, apenas 10 aceitaram participar da pesquisa. Após elas aceitarem participar da pesquisa, foi entregue o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido-TCLE (APÊNDICE C), um questionário (APÊNDICE F) e a versão alterada pelos juízes de segurança pública (APÊNDICE H).

Foram necessários critérios para estabelecer as escolhas dessas mulheres, levando em consideração a aplicabilidade do instrumento, exposto abaixo:

Critério de inclusão: policiais femininas, com nível de instrução compatível com leitura e que tenham o celular com o sistema operacional android.

Critério de exclusão: policiais femininas que estejam afastadas do serviço militar devido a atestado médico, que tenham limitações físicas ou psíquicas que inviabilize utilizar o aplicativo e que tenham o celular com sistema iOS.

4.3.3 Desenvolvimento

Após as fases anteriores, o desenvolvimento do aplicativo contou com a participação dos alunos do curso Engenharia da Computação da Universidade Ceuma – São Luís para criar o aplicativo, por nome de *FemSafe*, com as informações validadas pelos profissionais de segurança pública.

Nesta etapa que se estabelece a estruturação do sistema e implementação. As métricas selecionadas para construção do aplicativo obedecem às recomendações da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), em parceria com a *International Organization Standardization (ISO)* e com a *International Electrotechnical (IEC)*.

4.3.3.1 Descrição do aplicativo

1 Nome do Produto

- ✓ *FemSafe*

2 Escopo do Produto

- ✓ Trata-se de um aplicativo móvel que irá auxiliar as policiais militares femininas sobre o assédio sexual dentro da instituição militar.

3 Limites do Produto

- ✓ O aplicativo será executado apenas em Sistema Operacional Android.

4.3.3.2 Etapas executadas para o desenvolvimento do aplicativo FemSafe

Etapa 1

Inicialmente, foram estabelecidas todas as funções que o aplicativo iria conter, em seguida foram preparados os modelos de telas de média fidelidade, planejando-se assim como os tópicos seriam distribuídos e as imagens dos esboços de como as telas seriam feitas.

Para concluir a primeira etapa da construção do aplicativo, foi organizado todo o ambiente de desenvolvimento para que a implementação do aplicativo pudesse ser iniciada.

Etapa 2

Na segunda etapa foi feito o *back-end*, onde foi construído toda a lógica de programação para que o aplicativo funcionasse corretamente. Posteriormente, foi realizado o *front-end* do aplicativo (responsável pela parte visual do projeto), nessa parte as telas definidas na etapa 01 foram implementadas e ajustadas para o funcionamento completo da aplicação: *back-end* e *front-end*, tornando o aplicativo capaz de ser usado.

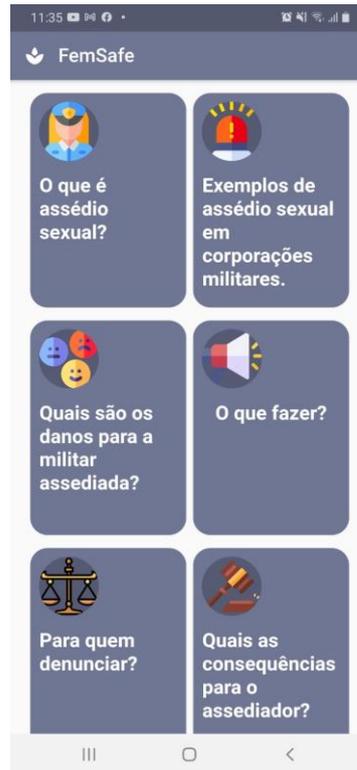
Etapa 3

Na última etapa foi realizado o processo de verificação. A mesma consiste em procedimentos de revisão, análise e testes empregados durante o desenvolvimento do software para encontrar possíveis erros na aplicação e garantir a qualidade na produção (COSTA et al., 2013).

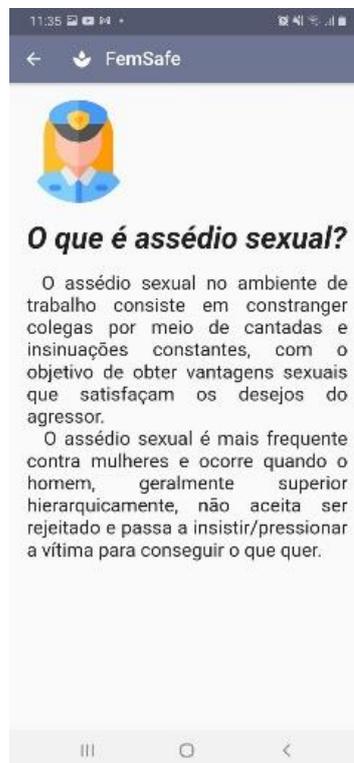
Os erros foram listados e corrigidos posteriormente. Além disso, nessa etapa final também foi possível realizar eventuais mudanças no conteúdo do aplicativo.

Com o sistema implementado segue algumas imagens da aplicação:

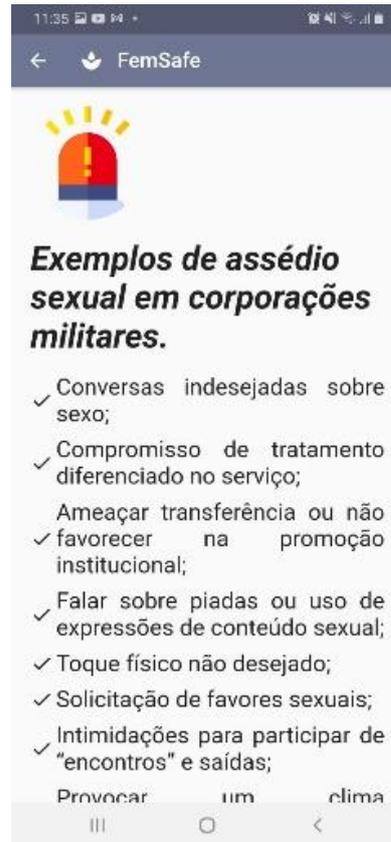
1-Tela Home



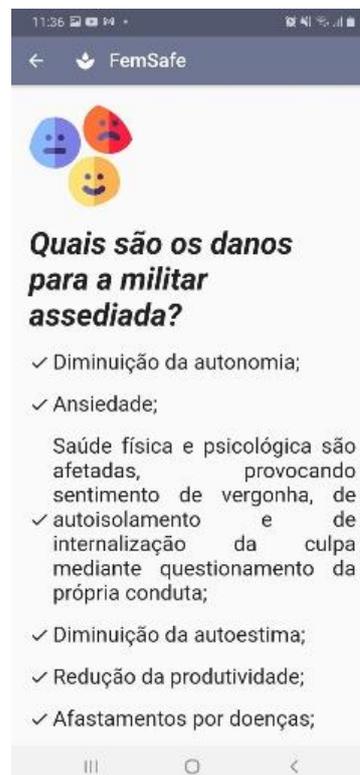
2-Tela O que é assédio sexual?



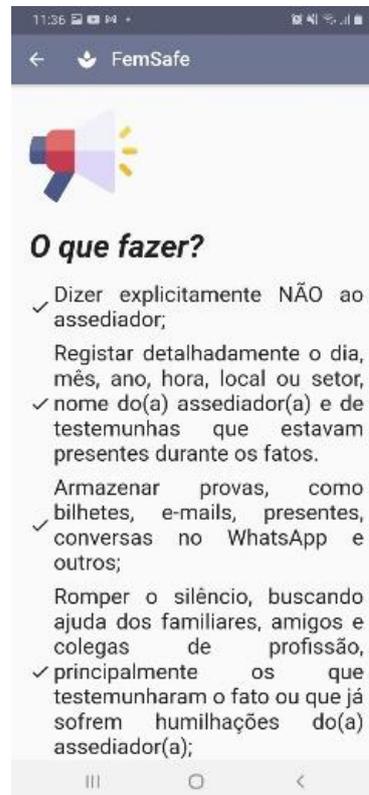
3- Tela exemplos de assédio sexual em corporações militares



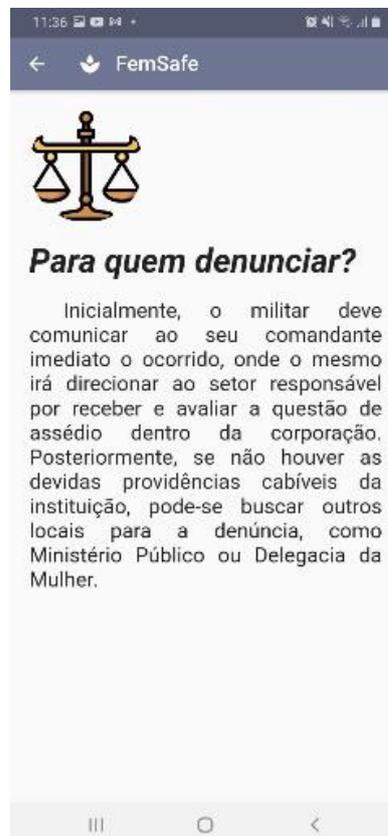
4- Tela Quais são os danos para a militar assediada?



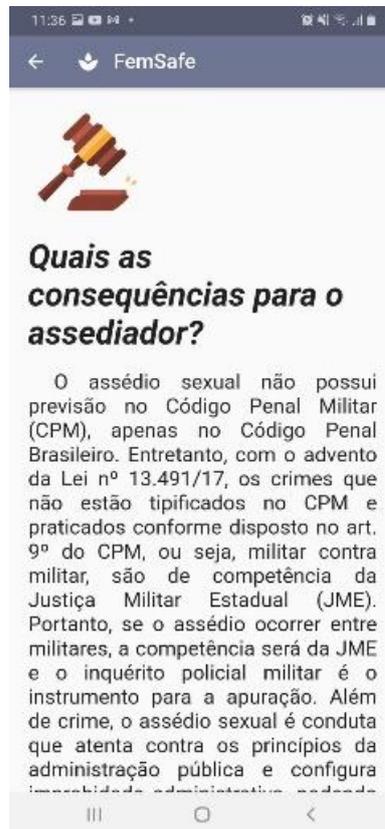
5- Tela O que fazer?



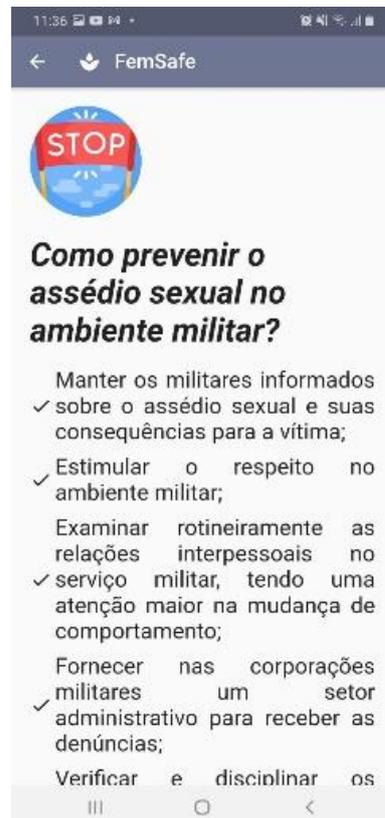
6- Tela Para quem denunciar?



7- Tela Quais as consequências para o assediador



8- Tela Como prevenir o assédio sexual no ambiente militar?



Em cada dimensão do conteúdo do aplicativo foi colocado uma imagem com objetivo de facilitar o entendimento da mensagem contida no texto e dar ênfase ao assunto. As imagens disponíveis foram retiradas do Google Imagens e possuem licença de reprodução não comercial.

O aplicativo está disponível gratuitamente no link https://drive.google.com/file/d/1j3vr1dvlkiuuSNG9EU4gSTtu_t_BShVk/view?usp=sharing

4.3.4 Evolução

Por fim, se o pesquisador considerar a necessidade de mudanças no aplicativo, o software pode ser alterado para o programa permanecer útil (SOMMERVILLE, 2011).

Essa parte da pesquisa será realizada posteriormente a defesa da pesquisa, com a utilização do aplicativo pelas instituições militares.

4.4 Análise dos dados

Os dados coletados pelo aplicativo foram exportados e examinado no programa *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versão 20.0. Estatísticas descritivas do tipo porcentagens e médias calculados e os resultados apresentados por meio de Figuras e Tabelas.

O IVC foi analisado pela soma das respostas “3” e “4” fornecida pelos especialistas. A soma de todas as respostas “3” ou “4” dividida pelo total de perguntas, foi a média do IVC.

4.5 Aspectos Éticos e Legais

Em conformidade com a Resolução do Conselho Nacional de Saúde 406/2012, que trata das diretrizes e normas regulamentadoras de estudos envolvendo seres humanos, esta pesquisa teve aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da UFPI sob nº 3.993.911 (ANEXO A).

Os participantes (juízes de conteúdo e usuárias policiais militares femininas) foram informados dos objetivos e metodologia da pesquisa e assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, aceitaram participar do estudo, resguardando-lhes o direito de permanecer ou desistir da pesquisa em qualquer momento, garantindo assim o direito de anonimato.

4.6 Riscos e Benefícios

Os riscos e dificuldades são inerentes a quaisquer estudos que envolvam seres humanos. Eles vão desde a cooperação dos indivíduos para com os objetivos do trabalho, bem como a não utilização do aplicativo elaborado pela pesquisa.

Os benefícios é aperfeiçoar e facilitar a disseminação de informações que auxiliie na tomada de decisão das policiais militares com relação ao assédio sexual.

5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

5.1 Orientações para as policiais militares sobre o assédio sexual em instituições militares

As orientações do software foram organizadas em 7 dimensões com conteúdo relevantes para cada tópico. Segue abaixo a descrição de cada dimensão:

- 1- O que é assédio sexual?;
- 2- Exemplos de assédio sexual em corporações militares;
- 3- Danos para a militar assediada;
- 4- O que fazer?;
- 5- Para quem denunciar?;
- 6- Quais as consequências para o assediador militar;
- 7- Como prevenir o assédio sexual no ambiente militar.

5.1.1 Dimensão 1

Quadro 2. Descrição do conteúdo, das referências e do nível de evidência dos artigos utilizados na dimensão 1. Teresina (PI), Brasil, 2021

O que é assédio sexual?	Referências	Nível de evidência
<p>O assédio sexual no ambiente de trabalho consiste em constranger colegas por meio de cantadas e insinuações constantes, com o objetivo de obter vantagens sexuais que satisfaçam os desejos do agressor.</p> <p>O assédio sexual é mais frequente contra mulheres e ocorre quando o homem, geralmente superior hierarquicamente, não aceita ser rejeitado e passa a insistir/pressionar a vítima para conseguir o que quer.</p>	BRASIL, 2016	7

5.1.2 Dimensão 1

A primeira dimensão do aplicativo “O que é assédio sexual?” tem como objetivo demonstrar o conceito do assédio sexual e evidenciar que a mulher é a principal vítima dessa conduta, principalmente no ambiente militar.

O assédio sexual no ambiente de trabalho pode ser definido como a ação de caráter sexual que se apresenta através de palavras, gestos, propostas ou impostas a uma pessoa contra a sua vontade, provocando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual (BRASIL, 2017).

O artigo 216 do Código Penal traz que esse tipo de assédio é caracterizado o ato de causar constrangimento a alguém com intenção de obter vantagem sexual, usando de condição hierárquica superior para tal (SANTOS; CARMO, 2017).

Para Damian e Oliveira (2009) o assédio sexual pode ser visto como um reflexo de uma cultura em que condições de valores, sedução, poder e comportamentos desiguais entre homens e mulheres são tidos como comum. Esse reflexo vem desde os tempos coloniais onde as mulheres eram vistas como objetos para satisfação de desejos do homem, e que hoje resulta em situações de assédio sexual.

De acordo com a pesquisa de Queiroz (2019), as taxas de abusos sexuais contra militares do sexo feminino são maiores quando comparadas a mulheres civis nos países estudados.

Além disso, Teinþórsdóttir e Pétursdóttir (2018) afirmam que existe uma estreita relação entre o bullying e o assédio sexual, no qual as mulheres acabam experimentando com maior extensão do que os homens. Um dos motivos para esse fato é que os homens tomam essas atitudes para manter a hierarquia/domínio dentro da instituição predominantemente masculina.

5.1.3 Dimensão 2

A segunda dimensão apresenta os exemplos mais comuns de assédios sexuais dentro das corporações militares e visa informar a militar feminina as possíveis formas de assédio sexual que pode acontecer durante o período que ela pertence a corporação.

De acordo com Hamlin e Hoffman (2002), o assédio sexual se manifesta principalmente através de piadas obscenas, comentários sexuais, pressão para

encontros, suborno sexual, comentários sobre a aparência, agressão sexual e verbal. Essas atitudes são indesejadas, unilaterais, não solicitados, e ofensivo para as vítimas.

Quadro 3. Descrição do conteúdo, das referências e do nível de evidência dos artigos utilizados na dimensão 2. Teresina (PI), Brasil, 2021

Exemplos de assédio sexual em corporações militares	Referências	Nível de evidência
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Conversas indesejadas ou piadas sobre sexo; ✓ Compromisso de tratamento diferenciado no serviço; ✓ Ameaçar transferência ou não favorecer na promoção institucional; ✓ Falar sobre piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual; ✓ Toque físico não desejado; ✓ Solicitação de favores sexuais; ✓ Intimidações para participar de “encontros” e saídas; ✓ Provocar um clima pornográfico; 	<p>BRASIL, 2017</p> <p>BROWN et al., 2019</p> <p>CHAIYAVEJ; MORASH, 2008</p> <p>STEINDÓRSDÓTTIR; PÉTURSDÓTTIR, 2018</p>	<p>7,6</p>

Comumente, a prática desse tipo de assédio se dá por superior hierárquico, a que se denomina assédio sexual vertical descendente, que pode ser seguido da prática por outros que estão em posição semelhante de cargo, posto ou função, este último sendo chamado de assédio sexual horizontal. Pode-se ter ainda o assédio sexual vertical ascendente, partindo dos subordinados (AQUINO; FOUREAUX, 2020).

Devido as mulheres estarem incluídas em um ambiente predominantemente masculino, muitos casos de assédio sexual acabam sendo omitidos pelas as policiais femininas como uma forma de não serem perseguidas e para sobreviver dentro da instituição (BROWN et al., 2019).

Além disso, Chaiyavej e Morash (2008) sugere que as policiais femininas acabam não denunciando por sentirem que os locais responsáveis por receberem as reclamações e os superiores militares não protegem as vítimas do assédio sexual.

Neste contexto, é importante que as policiais militares do sexo feminino conheçam os exemplos mais comuns que se configuram o assédio sexual que podem ser submetidas no ambiente militar, para assim tomar as medidas plausíveis contra o assediador.

5.1.4 Dimensão 3

Quadro 4. Descrição do conteúdo, das referências e do nível de evidência dos artigos utilizados na dimensão 3. Teresina (PI), Brasil, 2021

Danos para a militar assediada	Referências	Nível de evidência
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Diminuição da autonomia; ✓ Ansiedade ✓ Saúde física e psicológica são afetadas, provocando sentimento de vergonha, de autoisolamento e de internalização da culpa mediante questionamento da própria conduta; ✓ Diminuição da autoestima; ✓ Redução da produtividade; ✓ Afastamentos por doenças; ✓ Desligamentos da corporação militar; ✓ Decepção no trabalho; ✓ Depressão 	BRASIL, 2016 CARROLL et al., 2018 ANTECOL; COOB-CLARK, 2006 HAAS; TIMMERMAN; HÖING, 2009 KIM et al., 2017	7,6

A terceira dimensão fala sobre os danos que a policial militar feminina pode ter quando é submetida ao assédio, tendo uma estreita relação do assédio sexual com danos sociais, físicos e psicológicos na vítima.

No estudo realizado por Kim et al. (2017), afirmaram que militares que foram assediadas apresentam piora da saúde mental quando comparada com outro grupo de militares femininas que não foram assediadas, provocando vontade na vítima de se desligar da corporação.

Corroborando com isso, estudos apontam que militares do sexo feminino que sofreram assédio sexual no ambiente militar apresentaram maiores taxas de

transtornos pós-traumático, ansiedade, depressão e aumento do uso de bebidas alcoólicas, afetando assim a saúde mental (HANKIN et al., 1999; YAEGER et al., 2006; GRUBER; FINERAN, 2007).

Ademais, Antecol e Cobb-Clark (2006), concluíram que existe uma forte associação entre o assédio sexual com a insatisfação com o trabalho militar, provocando na vítima a intenção de deixar as forças armadas.

Santos e Carmo (2017) reforçam que as consequências do assédio sexual repercutem negativamente na saúde da mulher, em suas relações interpessoais e nas atividades de trabalho. Na saúde, a vítima pode sofrer com alterações como ansiedade, tensão, depressão, dificuldade de concentração, insônia, fadiga e outras alterações de ordem física e psicológica. Todas essas repercussões psicológicas afetam diretamente o rendimento profissional, com prejuízo no emprego e no relacionamento com outras pessoas.

Além disso, Carroll et al. (2018) concluíram em seu estudo que militares do sexo feminino que tiveram algum tipo de trauma sexual eram mais propensos a atribuir as falhas pessoais ao trauma quando comparado ao grupo que não havia experimentado o trauma sexual.

Pulverman, Christy e Kelly (2019) também destacam que o assédio sexual pode repercutir com traumas como aparecimento de disfunção sexual e menor satisfação sexual nas mulheres vítimas. As autoras ressaltam que estudos que avaliaram esse dano apresentaram limitações metodológicas importantes pela utilização de medidas de avaliação não validadas.

Estudo realizado por Williams e Bernstein (2011), que avaliou as consequências para a saúde física de mulheres que sofreram abuso sexual, mostrou que houve aumento dos relatos de queixas de sintomatologia física, bem como aumento do número de complicações crônicas na saúde. Na sintomatologia observada destacam-se queixas como dor pélvica, problemas menstruais, queixas osteomusculares, sintomas gastrointestinais, cefaleia e fadiga crônica. Observou-se ainda um aumento importante de fatores de risco cardiovasculares como tabagismo, alcoolismo e estilo de vida sedentário nas mulheres vítimas de abuso sexual.

5.1.5 Dimensão 4

Quadro 5. Descrição do conteúdo, das referências e do nível de evidência dos artigos utilizados na dimensão 4. Teresina (PI), Brasil, 2021

O que fazer?	Referências	Nível de evidência
<ul style="list-style-type: none"> - Dizer explicitamente NÃO ao assediador; - Registrar detalhadamente o dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do(a) assediador(a) e de testemunhas que estavam presentes durante os fatos. - Armazenar provas, como bilhetes, e-mails, presentes, conversas no WhatsApp e outros; - Romper o silêncio, buscando ajuda dos familiares, amigos e colegas de profissão, principalmente os que testemunharam o fato ou que já sofrem humilhações do(a) assediador(a); - Evitar permanecer e conversar sem testemunhas com o(a) assediador(a); 	BRASIL, 2011 BRASIL, 2017 CHAIYAVEJ; MORASH, 2008	7,6

A dimensão 4 demonstra atitudes que a policial feminina pode fazer diante o assédio sexual dentro da instituição militar. Segundo Chaiyavej e Morash (2008), além de denunciar o ocorrido, a vítima pode tomar a atitude de evitar o agressor e limitar os possíveis encontros que podem ocorrer no ambiente de trabalho.

Ademais, uma das principais medidas para diminuir o assédio sexual é manter os integrantes da corporação informados sobre o tema e orientar as militares femininas a responder de forma assertiva, como por exemplo, denunciar o assédio sexual e confrontar o assediador (CHAIYAVEJ; MORASH, 2008).

Moraes (2017) pontua que o assédio sexual, embora não seja uma novidade dentro do mundo do trabalho, tendo muitos estudos que exploram essa temática, ainda é tido como uma área pouco abordada dentro do contexto das organizações policiais militares.

Ainda segundo o autor supracitado, a literatura tem evidenciado que o público que mais sofre com esse assédio sexual são as mulheres. Problema que se torna

maior devido à subnotificação dos casos de ocorrência, uma vez que poucos são os registros formais de denúncias, principalmente no meio militar onde as mulheres são minoria e aspectos como força e virilidade predominam nas relações sociais e de poder. O medo de perda da função, retaliação, falta de esperança de que o assediador será punido, ou mesmo desconhecimento dos direitos e falta de apoio são fatores que contribuem para essa grande subnotificação. Tais medos encontram-se justificados por evidências que mostram que na maioria das vezes a denúncia não surte efeito, e tornam a situação ainda pior para a vítima, já que o problema não é resolvido e acaba por agravar-se.

Contudo, é importante compreender que o silêncio da vítima não deve ser visto como uma forma de aceitação da conduta abusiva. É um grave problema de discriminação que dificulta a progressão no trabalho e por vezes resulta em desligamento do emprego (AQUINO; FOUREAUX, 2020).

5.1.5 Dimensão 5

Quadro 6. Descrição do conteúdo, das referências e do nível de evidência dos artigos utilizados na dimensão 5. Teresina (PI), Brasil, 2021

Para quem denunciar?	Referências	Nível de evidência
Inicialmente, o militar deve comunicar ao seu comandante imediato o ocorrido, onde o mesmo irá direcionar ao setor responsável por receber e avaliar a questão de assédio dentro da corporação. Posteriormente, se não houver as devidas providências cabíveis da instituição, pode-se buscar outros locais para a denúncia, como Ministério Público ou Delegacia da Mulher.	BRASIL,2002 BRASIL,2019 BRASIL, 2011	7

A dimensão 5 tem o intuito de informar para as policiais militares femininas sobre quem pode receber e avaliar a denúncia do assédio sexual que deve ter ocorrido com ela.

De acordo com o Regulamento Disciplinar do Exército, todo militar que souber de algum fato que é contrário a disciplina, deve comunicar ao seu chefe imediato, por escrito. Além disso, a autoridade responsável pela queixa poderá instaurar um inquérito ou sindicância que será processada de acordo com a legislação específica do caso infrator (BRASIL, 2002).

Ademais, se a denúncia em relação ao assédio sexual não gerar soluções rápidas e efetivas, a vítima pode comunicar a queixa ao Ministério Público ou até mesmo entrar via judicial, na qual busque indenizações por danos morais e patrimoniais (BRASIL, 2019).

5.1.6 Dimensão 6

O assédio sexual não está contido no Código Penal Militar, porém com o surgimento recente da Lei 13.491/2017, os crimes contidos no CPM e na legislação penal passaram a ser crimes militares. Portanto, com a nova lei, qualquer crime contido na legislação brasileira poderá se tornar crime militar, desde que estejam previstas no inciso II do art. 9º do Código Penal Militar (PARANÁ, 2018; BRASIL, 1969).

De acordo com Silva (2019), essa mudança fortalece e torna mais notório o pensamento de que a ocorrência de um crime militar acontece de um exame de tipicidade indireta. Portanto, o crime além de estar previsto no Código Penal Militar, é necessário que o ato esteja enquadrado no art. 9º.

Segundo Fernandes (2017), a conduta de tipificação do assédio sexual no meio militar é de suma importância para proporcionar proteção e segurança tanto para homens como para mulheres que pertencem as forças armadas, pois proporciona com que esse crime possa ser julgado pela justiça militar.

De acordo com Estatuto dos Militares, a ética militar é baseada em condutas, regras e comportamentos que direcionam os militares no sentimento do dever, do pundonor militar e do decoro da classe, cabendo a cada militar uma conduta moral e profissional irrepreensível. O militar que não cumpre os seus deveres, dependendo do caso, o mesmo pode ser submetido ao inquérito militar (BRASIL, 1980).

A forma que se tem para investigar um crime militar é através do inquérito policial militar. A definição do inquérito policial militar está contida no código de processo penal militar:

O inquérito policial militar é a apuração sumária de fato, que, nos termos legais, configure crime militar, e de sua autoria. Tem o caráter de instrução provisória, cuja finalidade precípua é a de ministrar elementos necessários à propositura da ação penal. (Brasil, 1969, Art. 9º)

Quadro 7. Descrição do conteúdo, das referências e do nível de evidência dos artigos utilizados na dimensão 6. Teresina (PI), Brasil, 2021

Quais as consequências para o assediador militar	Referências	Nível de evidência
<p>O assédio sexual não possui previsão no Código Penal Militar (CPM), apenas no Código Penal Brasileiro. Entretanto, com o advento da Lei nº 13.491/17, os crimes que não estão tipificados no CPM e praticados conforme disposto no art. 9º do CPM, ou seja, militar contra militar, são de competência da Justiça Militar Estadual (JME). Portanto, se o assédio ocorrer entre militares, a competência será da JME e o inquérito policial militar é o instrumento para a apuração. Além de crime, o assédio sexual é conduta que atenta contra os princípios da administração pública e configura improbidade administrativa. Superior Tribunal de Justiça (STJ) já tem jurisprudência ampla em casos de assédio moral e sexual contra servidores públicos. Ademais, no âmbito administrativo, o assédio militar vai contra os preceitos éticos e às obrigações militares, afetando a honra pessoal, o pundonor militar e o decoro da classe, podendo assim ser punido até com a exclusão do militar dos quadros.</p>	<p>BRASIL, 1969</p> <p>BRASIL, 1980</p> <p>BRASIL, 2013</p> <p>PARANÁ, 2018</p>	<p>7,6</p>

Além disso, o STJ já se manifestou afirmando que o crime de assédio sexual se configura como improbidade administrativa, gerando assim jurisprudência em relação tema.

Decisão do Superior Tribunal de Justiça:

ADMINISTRATIVO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA. ATENTADO VIOLENTO AO PUDOR. PROFESSOR MUNICIPAL. ALUNAS MENORES. VIOLAÇÃO DO ART. 535 DO CPC NÃO CARACTERIZADA. VIOLAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. ART. 11 DA LEI 8.429/1992. ENQUADRAMENTO. INDEPENDÊNCIA DAS ESFERAS. ELEMENTO SUBJETIVO. DOLO GENÉRICO.

1. Não ocorre ofensa ao art. 535, II, do CPC, se o Tribunal de origem decide, fundamentadamente, as questões essenciais ao julgamento da lide.

2. O ilícito previsto no art. 11 da Lei 8.249/1992 dispensa a prova de dano, segundo a jurisprudência do STJ.

3. Não se enquadra como ofensa aos princípios da administração pública (art. 11 da LIA) a mera irregularidade, não revestida do elemento subjetivo convincente (dolo genérico).

4. É possível a responsabilização do agente público, no âmbito do art. 11 da Lei 8.429/1992, ainda que este responda pelos mesmos fatos nas demais searas, em consideração à autonomia da responsabilidade jurídica por atos de improbidade administrativa em relação as demais esferas. Precedentes envolvendo assédio sexual e moral.

5. A repugnante prática de atentado violento ao pudor, praticado por professor municipal, em sala de aula, contra crianças de 6 (seis) e 7 (sete) anos de idade, não são apenas crimes, mas também se enquadram em 'atos atentatórios aos princípios da administração pública', conforme previsto no art. 11 da LIA, em razão de sua evidente imoralidade.

6. 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.

7. Esse tipo de ato, para configurar-se como ato de improbidade exige a demonstração do elemento subjetivo, a título de dolo lato sensu ou genérico, presente na hipótese. 8. Recurso especial provido.

(STJ - REsp: 1219915 MG 2010/0194046-1, Relator: Ministra ELIANA CALMON, Data de Julgamento: 19/11/2013, T2 - SEGUNDA TURMA, Data de Publicação: DJe 29/11/2013)

Portanto, com o surgimento da lei Lei nº 13.491/17 tornando o assédio sexual militar um crime militar e a decisão do STJ em enquadrar o assédio sexual como improbidade administrativa, o agressor pode ter serias consequências tanto administrativas como judiciais, levando inclusive a exclusão da corporação militar.

5.1.7 Dimensão 7

Quadro 8. Descrição do conteúdo, das referências e do nível de evidência dos artigos utilizados na dimensão 7. Teresina, PI, 2021

Como prevenir o assédio sexual no ambiente militar	Referências	Nível de Evidência
<p>Manter os militares informados sobre o assédio sexual;</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Estimular o respeito no ambiente de trabalho; ✓ Examinar rotineiramente as relações interpessoais no serviço militar, tendo uma atenção maior na mudança de comportamento; ✓ Fornecer nas corporações militares um setor administrativo para receber as denúncias; ✓ Verificar e disciplinar os assédios sexuais que foram comprovados. 	<p>BRASIL, 2016</p> <p>KIM et al.,2017</p> <p>HAAS; TIMMERMAN; HÖING, 2009</p> <p>CHAIYAVEJ; MORASH, 2008</p> <p>BROWN et al., 2019</p> <p>HUANG; CAO, 2008</p> <p>STEINÞÓRSDÓTTIR; PÉTURSDÓTTIR, 2018</p>	<p>7,6</p>

De acordo com Haas, Timmerman e Höing (2009), políticas contra o assédio devem ser implementadas dentro do local de trabalho através de meios que informem os integrantes sobre o potencial risco e consequências que o assédio pode provocar tanto em homens como em mulheres.

Corroborando com isso, Kim et al. (2017), afirmam que o assédio sexual em corporações militares deve ser combatido não só mediante a correção ou punição,

porém através de questionários que informem os militares sobre o assédio sexual. Além disso, relatam que uma forma de prevenção contra o assédio é o fortalecer a educação em relação a perspectiva de gênero, apresentando o sexo feminino como uma “colega de trabalho” e não simplesmente como “mulheres”.

Segundo Huang e Cao (2008), além da utilização de políticas de combate ao assédio sexual, pode-se usar métodos que criam no militar a consciência de se colocar na posição do outro com o objetivo de prevenir e reduzir o assédio dentro da corporação

Além disso, de acordo com Chaiyavej e Morash (2008), é de suma importância que os supervisores fiquem vigilante em detectar e responder o assédio de forma satisfatória dentro das instituições, pois muitas vezes a vítima precisa de ajuda da corporação para se sair do assédio.

Corroborando com isso, Chaiyavej e Morash (2008) afirmou em seu estudo que possivelmente muitas mulheres não denunciavam o assédio sexual devido elas sentirem que no processo de verificação da agressão e os supervisores não as protegiam. Além do que, quando as instituições proporcionam políticas contra o assédio sexual através de palestras informando sobre o assédio sexual, as vítimas acabam tomando atitudes mais assertivas contra o agressor.

Portanto, as informações presentes na dimensão 7 esclarece sobre medidas que podem ser tomadas pelas corporações militar para o combater do assédio sexual dentro do ambiente militar.

5.2 Validação de conteúdo das orientações feita por Juízes

Os juízes participantes têm reconhecida *expertise* no assunto, visto que todos apresentaram uma nota de corte acima de 5, tem experiência prática ou docência na temática de segurança pública.

Após a análise do conteúdo realizada pelos juízes especialistas em segurança pública, foi possível mensurar o IVC.

A caracterização socioprofissional dos juízes especialistas em segurança pública que foram convidados e participaram da validação de conteúdo, estão na Tabela 1.

Tabela 1. Caracterização socioprofissional dos juizes (n=10). Teresina (PI), Brasil, 2021

VARIÁVEIS	N
Sexo	
Masculino	10
Cidade	
Manaus – AM	1
Vila Velha – ES	1
Belo Horizonte – MG	2
São Paulo – SP	5
Campinas – SP	1
Formação profissional	
Policial Militar	9
Ciências sociais Professor de Mestrado Segurança Pública	1
Pós-graduação	
Doutorado em segurança pública	7
Mestrado em segurança pública	6
Tese na temática segurança pública	10
Dissertação na temática segurança pública	10
Experiência prática em segurança pública	
Menor que 10 anos	1
Maior ou igual a 10 anos	9
Experiência em docência em segurança pública	
Menor que 10 anos	8
Maior ou igual a 10 anos	2
Artigos publicados sobre segurança pública	
Não publicou	4
1 artigo	1
2 artigos	1
3 ou mais artigos	4
Total	10

Fonte: Elaborado pelo autor. Teresina-PI, 2020.

A tabela 2 traz o IVC das orientações do aplicativo *FemSafe* calculado com a respectiva Pertinência por Dimensão (Pdim) e Concordância Verbal por Dimensão (CVdim).

Além disso, a tabela 2 apresenta o cálculo da média e o percentual do IVC de cada dimensão presente no aplicativo FemSafe.

Tabela 2. Média e percentual do IVC da pertinência por dimensão e compreensão verbal por dimensão. Teresina (PI), Brasil, 2021

DIMENSÕES	IVC	%
Pdim1	3,8	95
CVdim1	3,9	97,5
Pdim2	3,9	97,5
CVdim2	3,8	95
Pdim3	3,9	97,5
CVdim3	3,8	95
Pdim4	4	100
CVdim4	4	100
Pdim5	3,7	92,5
CVdim5	3,6	90
Pdim6	3,9	97,5
CVdim6	4	100
Pdim7	3,8	95
CVdim7	4	100
IVC Geral	3,86	96,6

Fonte: Elaborado pelo autor. Teresina-PI, 2020.

As dimensões analisadas pelos juízes de conteúdo tiveram o IVC acima de 80% para compreensão verbal e pertinência, sendo que o IVC geral de concordância igual a 96,6%. Em virtude desses resultados, as orientações sobre o conteúdo do aplicativo foram validadas pelos juízes.

De acordo com Polit (2015), a validação do conteúdo confere se o conteúdo de um instrumento foi adequadamente construído. Nesta perspectiva, as tecnologias

educativas validadas proporcionam um melhor aprendizado, visto que possuem informações confiáveis e adequadas para o público algo que irá utilizar.

Mesmo com o IVC elevado em todas as dimensões, sendo assim considerado coerentes as informações presentes no aplicativo, foram aceitas as sugestões dos juízes de conteúdo dentro do aplicativo. O quadro 9 descreve as alterações realizadas para uma melhor compreensão do conteúdo.

Quadro 9. Descrição das alterações propostas pelos juízes na análise de conteúdo. Teresina (PI), Brasil, 2021

DIMENSÃO	PALAVRAS OU TEXTO	ALTERADO PARA:
1 – O que é assédio sexual?	“Em mulheres”.	“Contra mulheres”.
2 – Exemplos de Assédio sexual em corporações militares	“Assédio sexual em corporações militares”.	Adicionado “Exemplos de assédio sexual em corporações militares”.
6 – Quais as consequências para o assediador	“Supremo Tribunal de Justiça”	“Superior Tribunal de Justiça”.
7 - Como prevenir o assédio sexual no ambiente militar?	“Estimular o respeito no ambiente de trabalho”.	“Estimular o respeito no ambiente militar”.

As modificações realizadas nos textos e nas palavras presentes no texto do software permitiram com que o conteúdo do aplicativo alcança os objetivos de um material educativo.

Nas dimensões 3 (Quais são os danos para a militar assediada?), 4 (O que fazer?) e 5 (Para quem denunciar) não houve alterações em relação ao texto anterior, pois os juízes não deram sugestões do que poderia ser alterado no corpo do texto do aplicativo.

5.3 Análise semântica das orientações feita pelas policiais militares femininas

Em relação a utilização do aplicativo, as 10 participantes afirmaram que utilizam aplicativos para *smarthphone* com uma frequência diária. Além disso, todas as participantes declararam que é importante ter um aplicativo que fale sobre o assédio sexual em corporações militares.

As policiais militares femininas que participaram da análise são caracterizadas na Tabela 3.

Tabela 3. Caracterização das policiais militares femininas na análise semântica (n=10). Teresina, PI, Brasil, 2021

VARIÁVEIS	N	%
Idade		
25 a 30 anos	2	20
31 a 40 anos	7	70
41 a 45 anos	1	10
Escolaridade		
Ensino superior incompleto	1	10
Ensino superior completo	9	90
Polícia militar		
Polícia militar do Maranhão	5	50%
Polícia militar do Goiás	4	40%
Polícia militar de Belém	1	10%
Posto/Graduação		
Major	1	10%
Capitão	1	10%
2 Tenente	2	20%
Sargento	1	10%
Cabo	3	30%
Soldado	2	20%
Total	10	100%

Fonte: Elaborado pelo autor. Teresina-PI, 2020.

Na análise semântica realizada pelos pelas mulheres militares, o aplicativo *FemSafe* permaneceu inalterado na dimensão 3 (danos para a militar assediada), dimensão 4 (o que fazer?) e dimensão 5 (para quem denunciar?), pois foi julgado compreensível pelas policiais militares.

O quadro 10 a seguir expõe as alterações feitas nas dimensões 1 (o que é assédio sexual?), 2(exemplos de assédio sexual em corporações militares), 6 (quais consequências para o assediador) e 7 (como prevenir o assédio sexual no ambiente militar?) do aplicativo que foram sugeridas pelas militares para uma melhorar a compreensão texto ao público-alvo (policiais do sexo feminino).

Quadro 10. Descrição das alterações propostas pelas policiais militares femininas na análise semântica. Teresina, PI, 2021

DIMENSÃO	PALAVRAS OU TEXTO	ALTERADO PARA:
1 – O que é assédio sexual?	“Com o objetivo de acatar certas vantagens sexuais e desejos do agressor”.	“Com o objetivo de obter vantagens sexuais que satisfaçam os desejos do agressor”.
2 – Exemplos de assédio sexual em corporações militares	“Ameaçar para permanência”	“Ameaçar transferência”
6 – Quais consequências para o assediador	“configura improbidade administrativa”	“configura improbidade administrativa, podendo assim o agente assediador perder o cargo público”.
7 - Como prevenir o assédio sexual no ambiente militar?	“Manter os militares informados sobre o assédio sexual”	“Manter os militares informados sobre o assédio sexual e suas consequências para a vítima”.

Portanto, o conteúdo final do aplicativo *FemSafe* cumpriu as condições necessárias para a construção e validação do software, gerando um produto de dissertação.

Nesse contexto, o aplicativo para telefones móveis “*FemSafe*” expressa instruções sobre o assédio sexual em corporações militares e procura facilitar o acesso da policial feminina a informações validadas por juízes na área de segurança pública.

Em relação às limitações da pesquisa, no processo de análise semântica não foi possível ter militares femininas participantes apenas com ensino médio completo. Entretanto, pelo fato do ingresso a polícia militar ser proveniente de concurso público bastante concorrido, tendo como pré-requisito o ensino médio completo, espera-se que as militares femininas possam compreender as informações contidas no aplicativo.

Vale ressaltar também que existe a possibilidade do tema assédio sexual em corporações militares não ter sido completamente elucidado, visto que a revisão utilizou uma equação geral de pesquisa em cada base. No entanto, com o intuito de resolver essa situação, foi acrescentando uma literatura complementar.

6 CONCLUSÃO

Este estudo proporcionou a criação de um software para dispositivos móveis com informações atuais validadas sobre o assédio sexual em corporações militares, facilitando o acesso do público-alvo (policiais militares do sexo feminino) através do *smartphone*.

O aplicativo *FemSafe* apresenta informações de qualidade, pois o desenvolvimento do software se estabeleceu em evidências científicas e a validação, realizada por militares femininas (público-alvo) e juízes (especialistas em segurança pública), proporcionou a avaliação do conteúdo e certificar a credibilidade do aplicativo.

Nessa lógica, os profissionais responsáveis pela prevenção, averiguação e punição do assédio sexual militar podem utilizar o aplicativo para informar as policiais militares femininas sobre o tema, facilitando assim o processo de divulgação, combate e denuncia desse crime no meio militar.

REFERÊNCIAS

- AKASH, S. A.; ZIHAD, A.; ADHIKARY, T. et al. Hearme: A smart mobile application for mitigating women harassment. **2016 IEEE International WIE Conference on Electrical and Computer Engineering (WIECON-ECE)**, p. 87-90, 2016.
- ALEXANDRE, N. M. C.; COLUCI, M. Z. O. Validade de conteúdo nos processos de construção e adaptação de instrumentos de medidas. **Ciências & Saúde Coletiva**, v. 16, n. 7, p. 3061-3068, 2011.
- ALI, M. E.; RISHTA, S. B.; ANSARI, L. et al. SafeStreet: empowering women against street harassment using a privacy-aware location based application. **Proceedings of the Seventh International Conference on Information and Communication Technologies and Development**, v.1, n.24, p.1-4, 2015.
- ALVES, G. A. O assédio sexual na visão do Direito do Trabalho. **Jus Navigandi**, v. 8, n. 130, p. 97-122, 2003.
- ANDRADE, T. Mulheres no mercado de trabalho: onde nasce a desigualdade. **Brasília: Consultoria Legislativa da Câmara de Deputados**, 2016.
- ANTECOL, H.; COBB-CLARK, D. The sexual harassment of female active-duty personnel: Effects on job satisfaction and intentions to remain in the military. **Journal of Economic Behavior & Organization**, v. 61, n. 1, p. 55-80, 2006.
- AQUINO, M.; FOUREAUX, R. **Assédio sexual nas instituições de segurança pública e nas forças armadas**. 2020. Disponível em: https://www.cnmp.mp.br/portal/images/noticias/2020/outubro/Ass%C3%A9dio_Sexual_nas_Institui%C3%A7%C3%B5es_de_Seguran%C3%A7a_P%C3%BAblica_e_nas_For%C3%A7a_Armadas_Revista_da_pesquisa.pdf. Acesso em: 05 out 2020.
- BAGGIO, A. T.; LUZ, N. S. A dimensão política do assédio sexual de rua: aplicativos de mapeamento como iniciativas de cidade inteligente. **Estudos Semióticos**, v. 15, n. 1, p. 132-151, 2019.
- BARBOSA, C. S.; MACHADO, H. C.; TAVEIRA, A. C. F. Assédio sexual no âmbito das relações de trabalho. **8º Pesquisar Faculdade Alfredo Nasser**, v.1, n.1, p.1-4, 2019.
- BARROS, A. M. O assédio sexual no Direito do Trabalho Comparado. **Revista LTr**, v. 62, n. 11, p. 1465-1476, 2009.
- BOTELHO, L. L. R.; DE ALMEIDA CUNHA, C. C.; MACEDO, M. O método da revisão integrativa nos estudos organizacionais. **Gestão e sociedade**, v. 5, n. 11, p. 121-136, 2011.
- BRAGA, E. D. **Mulheres policiais nas unidades operacionais da PMSE: surpresas e mobilidade em meio às práticas ostensivas**. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Pós-graduação em Sociologia, Universidade Federal de Sergipe, Aracaju, 2012.

BRASIL. **Decreto lei nº 1.002, de 21 de outubro de 1969**. Código de Processo Penal Militar. Brasília: Ministério da Marinha de Guerra, do Exército e da Aeronáutica Militar, 1969.

BRASIL. Conselho Nacional do Ministério Público. Ministério Público do Trabalho. **Assédio moral e sexual**: previna-se. Brasília: CNMP, 2016. 28 p.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 1.001, de 21 de outubro de 1969**. Código Penal Militar. Brasília: Ministério da Marinha de Guerra, do Exército e da Aeronáutica Militar, 1969.

BRASIL. **Estatuto dos Militares**: Lei nº 6.880, de 9 de dezembro de 1980. Brasília: Exército Brasileiro, 1980.

BRASIL. **R-4**: Regulamento Disciplinar do Exército. Brasília: Exército Brasileiro, 2002.

BRASIL. **Cartilha de Assédio moral e sexual no trabalho**. Brasília: Ministério do Trabalho, 2017.

BRASIL. **Manual sobre a prevenção e o enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2019.

BRASIL. **Assédio sexual no trabalho**: perguntas e respostas. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2017.

BRASIL. **Recurso Especial nº 1219915 MG 2010/0194046-1**. Direito Administrativo e Outras Matérias de Direito Público. Atos Administrativo: Improbidade Administrativa. Brasília: Superior Tribunal de Justiça, 2013.

BROWN, T. C.; BALDWIN, J. M.; DIERENFELDT, R. et al. Playing the game: A qualitative exploration of the female experience in a hypermasculine policing environment. **Police Quarterly**, v. 23, n. 2, p. 143-173, 2019.

BROWN, Jennifer et al. Implications of police occupational culture in discriminatory experiences of senior women in police forces in England and Wales. **Policing and society**, v. 29, n. 2, p. 121-136, 2018.

CAPPELLE, M. C. A.; MELO, M. C. O. L. Mulheres policiais, relações de poder e de gênero na Polícia Militar de Minas Gerais. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 11, n. 3, p. 71-99, 2010.

CAPPELLE, M. C. A.; MELO, M. C. O. L.; SOUZA, N. L. Mulheres, trabalho e administração. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, v. 2, n. 2, p. 161-191, 2014.

CARROLL, K. K.; LOFGREEN, A. M.; WEAVER, D. C. et al. Negative posttraumatic cognitions among military sexual trauma survivors. **Journal of affective disorders**, v. 238, p. 88-93, 2018.

- CHAIYAVEJ, S.; MORASH, M. Dynamics of sexual harassment for policewomen working alongside men. **Policing: An International Journal of Police Strategies & Management**, v. 31, n.3, p. 485-498, 2008.
- DAMIAN, S. A. S.; OLIVEIRA, J. T. **Assédio sexual**: doutrina, jurisprudência e prática. 1ª Ed. São Paulo: CL Edijur, 2009.
- EISENHUT, K.; SUERBORN, E.; MORENO, C. G. et al. Mobile applications addressing violence against women: a systematic review. **BMJ global health**, v. 5, n. 4, p. e001954, 2020.
- FEHRING, R. J. Methods to validate nursing diagnoses. **Nursing Faculty Research and Publications**, v.6, n.6, p. 1-10, 1987.
- FERNANDES, L. S. **Assédio sexual no âmbito da polícia militar**. Monografia (Graduação em Direito) – Curso de Graduação em Direito, Centro Universitário Antônio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente, São Paulo, 2017.
- FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA (FBSP). **As mulheres nas instituições policiais**. [s.d]. Disponível em: http://www.forumseguranca.org.br/storage/publicacoes/FBSP_Mulheres_instituicoes_policiais_2015.pdf. Acesso em: 05 out 2020.
- GRUBER, J. E.; FINERAN, S. The impact of bullying and sexual harassment on middle and high school girls. **Violence Against Women**, v. 13, n. 6, p. 627-643, 2007.
- GURGEL, T. Feminismo e luta de classe: história, movimento e desafios teórico-políticos do feminismo na contemporaneidade. **Seminário Internacional Fazendo Gênero**, v. 9, n.1, p. 1-9, 2010.
- HAAS, S.; TIMMERMAN, G.; HÖING, M. Sexual harassment and health among male and female police officers. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 14, n. 4, p. 390-401, 2009.
- HAMLIN, L.; HOFFMAN, A. Perioperative nurses and sexual harassment. **AORN journal**, v. 76, n. 5, p. 855-860, 2002.
- HANKIN, C. S.; SKINNER, K. M.; SULLIVAN, L. M. et al. Prevalence of depressive and alcohol abuse symptoms among women VA outpatients who report experiencing sexual assault while in the military. **Journal of Traumatic Stress**, v. 12, n. 4, p. 601-612, 1999.
- HUANG, L.; CAO, L. Exploring sexual harassment in a police department in Taiwan. **Policing: An International Journal of Police Strategies & Management**, v.31, n.2, p. 324-340, 2008.
- KAMPMEIJER, R.; PAVLOVA, M.; TAMBOR, M. et al. The use of e-health and m-health tools in health promotion and primary prevention among older adults: a

systematic literature review. **BMC Health Services Research**, v. 16, n. 5, p. 290, 2016.

KIM, T. K.; LEE, H. C.; LEE, S. G. et al. The influence of sexual harassment on mental health among female military personnel of the Republic of Korea Armed Forces. **BMJ Military Health**, v. 163, n. 2, p. 104-110, 2017.

KIMERLING, R.; MAKIN-BYRD, K.; LOUZON, S. et al. Military Sexual Trauma and Suicide Mortality. **American Journal of Preventive Medicine**, v. 50, n. 6, p.684-691, 2016.

LARA, L. F.; CAMPOS, E. A. R.; STEFANO, S. R. et al. Relações de gênero na polícia militar: narrativas de mulheres policiais. **HOLOS**, v. 4, p. 56-77, 2017.

LIPPMANN, E. **Assédio sexual nas relações de trabalho**. 2ª Ed. Florianópolis: LTr, 2004.

FERNANDES, Luana et al. ASSÉDIO SEXUAL NO ÂMBITO DA POLÍCIA MILITAR. **Interitem@ s ISSN 1677-1281**, v. 34, n. 34, 2017.

MILLER, J. K. P. **O Assédio sexual no ambiente de trabalho**. Monografia (Graduação em Direito) - Curso de Graduação em Direito, Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Ijuí, 2019.

MINAYO, M. C. S.; SOUZA, E. R.; CONSTANTINO, P. **Missão prevenir e proteger: condições de vida, trabalho e saúde dos policiais militares do Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2008.

MORAES, O. C. R. **A violência silenciosa: percepções femininas sobre o assédio na polícia militar do Rio de Janeiro**. Monografia (Especialização em Gênero e Direito)- Pós-Graduação Lato Sensu da Escola da Magistratura do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2017.

MOREIRA, M. J. M. **Recrutamento, seleção, formação e avaliação de desempenho na polícia de segurança pública: Repercussões na motivação, satisfação e desempenho**. Tese (Doutorado em Gestão de Recursos Humanos)- Pós-graduação Gestão de Recursos Humanos, Escola de Economia e Gestão, Universidade do Minho, Braga, 2011.

MOREIRA, M.; CONSTANTINO, P. Memórias De Mulheres Policiais Da Primeira Turma de Formação de Soldado da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro. **Humanas Sociais & Aplicadas**, v. 8, n. 22, p. 52-69, 2018.

MUSUMECI, L.; SOARES, B. M. Polícia e Gênero: participação e perfil das policiais femininas nas PMs brasileiras. **Revista Gênero**, v. 5, n. 1, p. 183-207, 2012.

NASCIMENTO, S. M. **Assédio moral**. São Paulo: Saraiva, 2009.

NIETSCHE, E.A.; TEIXEIRA, E.; MEDEIROS, H. P. **Tecnologias Cuidativo-educacionais: uma possibilidade para o empoderamento do (a) enfermeiro (a)**. Porto Alegre: Moriá, 2014.

PARANÁ. Centro de Apoio Operacional das Promotorias Criminais, do Júri e de Execuções Penais. **Competência da Justiça Militar e Lei nº 13.491/2017**: Breves apontamentos. Curitiba: Ministério Público do Estado do Paraná, 2018.

PASQUALI, L. **Instrumentação psicológica: fundamentos e práticas**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

PASQUALI, L. **Instrumentos Psicológicos**: manual prático de elaboração. Brasília: LabPAM, 1999.

POLIT, D. F. Assessing measurement in health: Beyond reliability and validity. **International journal of nursing studies**, v. 52, n. 11, p. 1746-1753, 2015.

POLIT, D. F.; BECK, C. T. **Fundamentos da pesquisa em enfermagem: avaliação de evidências na prática de enfermagem**. 7ª Ed. Porto Alegre: Artmed, 2011.

PREVEDEL, S. B. **Interface digital para um aplicativo de acolhimento às vítimas de assédio sexual**. Monografia (Bacharelado em Design)- Curso de Design, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2019.

PULVERMAN, C. S.; CHRISTY, A. Y.; KELLY, U. A. Military Sexual Trauma and Sexual Health in Women Veterans: A Systematic Review. **Sexual Medicine Reviews**, v. 7, n. 3, p.393-407, 2019.

QUEIROZ, C. P. S. **Abuso sexual contra mulheres militares**: revisão de literatura. 2019. Monografia (Curso de Formação de Oficiais Médicos do Serviço de Saúde) - Escola de Saúde do Exército, Rio de Janeiro, 2019.

RIBEIRO, L. Polícia Militar é lugar de mulher? **Revista Estudos Feministas**, v.26, n.1, p. e43413, 2018.

RIBEIRO, A. G. N.; SILVA, G. R. Assédio sexual contra mulheres—Medidas administrativas a serem adotadas pelas organizações. **Revista Digital de Administração**, v. 1, n. 4, p. 1-15, 2015.

RIBEIRO, A. N.; GARCIA, F. C. Relações de Poder e Gênero no Alto Comando da Polícia Militar de Minas Gerais: Uma Análise da Percepção das Mulheres Policiais. **Teoria e Prática em Administração (TPA)**, v. 5, n. 1, p. 53-79, 2015.

SANTOS, R. F. V.; CARMO, E. D. **Assédio sexual na polícia militar do Pará**: Um reflexo negativo das relações de trabalho e gênero. Monografia (Especialização em Governança) - Escola de Governança Pública do Estado do Pará, Belém, 2017.

SCHACTAE, A. M. **Farda e batom, arma e saia: a construção da política militar feminina no Paraná (1977-2000)**. Tese (Doutorado em História, Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes)- Programa de PósGraduação em História, Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes da Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2011.

SILVA NETO, M. J. **Direitos fundamentais e o contrato de trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 2005.

SILVA, A. E.; SOUZA, J. E.; FERREIRA, E. et al. A importância da mulher na polícia militar em Rondonópolis. **Homens do Mato-Revista Científica de Pesquisa em Segurança Pública**, v. 18, n. 1, p. 1-16, 2018.

SILVA, I. M.; GOMES, W. C. Assédio sexual no ambiente de trabalho. **Raízes no Direito**, v. 2, n. 1, p. 73-86, 2013.

SILVA, L. F. **Assédio sexual no âmbito da polícia militar**. Monografia (Curso em Direito), Centro Universitário Antônio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente, Presidente Prudente, 2017.

SOMMERVILLE, I. **Engenharia de Software**. São Paulo. Pearson Prentice Hall, 2011.

SOUZA, A. C.; ALEXANDRE, N. M. C.; GUIRARDELLO, E. B. Propriedades psicométricas na avaliação de instrumentos: avaliação da confiabilidade e da validade. **Epidemiologia e Serviços de Saúde**, v. 26, n. 3, p. 649-659, 2017.

STEINÞÓRSDÓTTIR, F. S.; PÉTURSDÓTTIR, G. M. Preserving masculine dominance in the police force with gendered bullying and sexual harassment. **Policing: a journal of policy and practice**, v. 12, n. 2, p. 165-176, 2018.

SVEDBERG, P.; ALEXANDERSON, K. Associations between sickness absence and harassment, threats, violence, or discrimination: A cross-sectional study of the Swedish Police. **Work**, v. 42, n. 1, p. 83-92, 2012.

WEISS, T. S. **Assédio sexual nas relações de emprego: análise dos meios de prevenção e modos de responsabilização do empregador pela ocorrência no meio ambiente de trabalho**. Monografia (Curso de Direito) - Curso de Graduação em Direito, UNIJUÍ - Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Três Passos, 2017.

WILLIAMS, I.; BERNSTEIN, K. Military Sexual Trauma Among U.S. Female Veterans. **Archives Of Psychiatric Nursing**, v. 25, n. 2, p.138-147, 2011.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). Global Observatory for eHealth series. **mHealth: new horizons for health through mobile Technologies**. 3ª Ed. Switzerland: WHO, 2011.

YAEGER, D.; HIMMERLFARB, N.; CAMMACK, A. et al. DSM-IV diagnosed posttraumatic stress disorder in women veterans with and without military sexual trauma. **Journal of general internal medicine**, v. 21, n. 3, p. S65-S69, 2006.

**APÊNDICE A: CARTA-CONVITE PARA OS JUÍZES ESPECIALISTAS EM
SEGURANÇA PÚBLICA**

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ - UFPI
PROGRAMA DE POS-GRADUAÇÃO MESTRADO EM SAÚDE DA MULHER

CARTA CONVITE

Eu, David Wesley Ribeiro Muniz, médico, aluno do Curso de Mestrado em Saúde da Mulher, da Universidade Federal do Piauí – UFPI estou realizando um estudo intitulado **“FEMSAFE: APLICATIVO COM ORIENTAÇÕES PARA POLICIAL MILITAR FEMININA SOBRE O ASSÉDIO SEXUAL”** sob a orientação da Prof. Dr. Luiz Ayrton Santos Júnior.

Trata-se de uma pesquisa metodológica, com o objetivo de construir e validar um aplicativo para auxiliar a policial feminina no conhecimento sobre o assédio sexual.

O aplicativo será desenvolvido para aperfeiçoar o acesso a informações sobre o assédio sexual dentro da corporação militar e suas consequências disciplinares, pela praticidade do uso das tecnologias de informação no contexto da crescente integração e socialização dos meios de comunicação.

Em virtude da sua especialidade, gostaria de convidá-lo (a) a participar da etapa de validação do aplicativo, tendo em vista seus conhecimentos científicos relacionados à temática do estudo.

Aguardo resposta de aceitação via correio eletrônico num prazo de 7 (sete) dias. Após sua aceitação em participar deste estudo irei enviar-lhe via e-mail o roteiro com o conteúdo a ser colocado no aplicativo, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e o questionário de avaliação do conteúdo que foi construído contemplando sua área de especificidade.

Após concluir a análise do conteúdo do aplicativo, peço que retorne a sua avaliação no prazo de 30 (trinta) dias.

Diante de seus conhecimentos e de sua experiência teórica e prática, enfatizo que é essencial a sua participação no engrandecimento deste trabalho, pois o instrumento será reestruturado de acordo com suas sugestões, para posteriormente ser utilizado pelo público-alvo. Agradeço desde já a sua colaboração e atenção.

Atenciosamente,

David Wesley Ribeiro Muniz
Pesquisador

APÊNDICE B: CARTA-CONVITE PARA AS POLICIAIS MILITARES

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ - UFPI
PROGRAMA DE POS-GRADUAÇÃO MESTRADO EM SAÚDE DA MULHER
CARTA CONVITE

Eu, David Wesley Ribeiro Muniz, médico, aluno do Curso de Mestrado em Saúde da Mulher, da Universidade Federal do Piauí – UFPI estou realizando um estudo intitulado **“FEMSAFE: APLICATIVO COM ORIENTAÇÕES PARA POLICIAL MILITAR FEMININA SOBRE O ASSEDIÓ SEXUAL”** sob a orientação da Prof. Dr. Luiz Ayrton Santos Júnior.

Trata-se de uma pesquisa metodológica, com o objetivo de construir e validar um aplicativo para auxiliar a policial feminina no conhecimento sobre o assédio sexual.

O aplicativo será desenvolvido para aperfeiçoar o acesso às informações sobre o assédio sexual dentro da corporação militar e suas consequências disciplinares, em virtude da praticidade do uso das tecnologias de informação no contexto da crescente integração e socialização dos meios de comunicação.

Devido a sua vivência na corporação militar e fazendo parte do público alvo da pesquisa (policiais militares femininas), gostaria de convidá-la a participar da etapa de validação do aplicativo (validação semântica).

Aguardo resposta de aceitação via correio eletrônico num prazo de 7 (sete) dias. Após sua aceitação em participar deste estudo irei enviar-lhe via e-mail orientações de como baixar o aplicativo para o uso, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e o questionário de avaliação do software.

Após concluir a análise do conteúdo do aplicativo, peço que retorne a sua avaliação no prazo de 30 (trinta) dias.

Diante de seus conhecimentos e de sua experiência teórica e prática, enfatizo que é essencial a sua participação no engrandecimento deste trabalho, pois o instrumento será reestruturado de acordo com suas sugestões, para posteriormente ser utilizado por outras polícias militares. Agradeço desde já a sua colaboração e atenção.

Atenciosamente,

David Wesley Ribeiro Muniz
Assinatura da Pesquisador

Prof. Dr. Luiz Ayrton Santos Júnior
Assinatura do pesquisador

APÊNDICE C: TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

(Juízes especialistas em segurança pública)

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ
CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE
PROGRAMA DE MESTRADO PROFISSIONAL EM SAÚDE DA MULHER

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado Senhor

Você está sendo convidado (a) a participar como juiz de uma pesquisa denominada “**FEMSAFE: APLICATIVO COM ORIENTAÇÕES PARA POLICIAL MILITAR FEMININA SOBRE O ASSÉDIO SEXUAL**”. Esta pesquisa está sob a responsabilidade do pesquisador do Prof. Dr. Luiz Ayrton Santos Junior e tem como objetivos criar um protótipo de um aplicativo móvel que auxilie no conhecimento sobre o assédio sexual em policiais femininas. Esta pesquisa tem por finalidade é contribuir para facilitar o processo de denúncia do assédio sexual que a polícia militar feminina pode sofrer dentro da instituição militar. Neste sentido, solicitamos sua colaboração mediante a assinatura desse termo. Este documento, chamado Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), visa assegurar seus direitos como juiz do conteúdo do aplicativo. Após seu consentimento, assine todas as páginas e ao final desse documento que está em duas vias. O mesmo, também será assinado pelo pesquisador em todas as páginas, ficando uma via com você participante da pesquisa e outra com o pesquisador. Por favor, leia com atenção e calma, aproveite para esclarecer todas as suas dúvidas. Se houver perguntas antes ou mesmo depois de indicar sua concordância, você poderá esclarecê-las com o pesquisador responsável pela pesquisa através do seguinte telefone (Dr. Luiz Ayrton Santos Junior) 086 – 99981-7222. Se mesmo assim, as dúvidas ainda persistirem você pode entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da– UFPI, que acompanha e analisa as pesquisas científicas que envolvem seres humanos, no Campus Universitário Ministro Petrônio Portella, Bairro Ininga, Teresina –PI, telefone (86) 3237-2332, e-mail: cep.ufpi@ufpi.br; no horário de atendimento ao público, segunda a sexta, manhã: 08h00 às 12h00 e a tarde: 14h00 às 18h00. Se preferir, pode levar este Termo para casa e consultar seus familiares ou outras pessoas antes de decidir participar. Esclarecemos mais uma vez que sua participação é voluntária, caso decida não participar ou retirar seu consentimento a qualquer momento da pesquisa, não haverá nenhum tipo de penalização ou prejuízo e o (os) pesquisador estará a sua disposição para qualquer esclarecimento.

Considerando que a vítima mais prevalente do assédio sexual é a mulher, a corporação militar predominantemente masculina por profissionais do sexo masculino e que o uso de tecnologias de informação inovadoras, como aplicativos móveis, justifica-se utilizar esta tecnologia como meio seguro de acesso a informações contribuindo para a diminuição da incidência de assédio sexual dentro instituições militares.

Caso aceite participar, o senhor(a) receberá, por correio eletrônico, o roteiro do conteúdo de interesse e o questionário, o qual deverá ser entregue no prazo máximo de 20 dias. Quando necessário, as respostas devem ser justificadas e sugestões devem ser emitidas para o aperfeiçoamento do conteúdo.

A construção do aplicativo tem como benefício facilitar a disseminação de informações e auxiliar na tomada de decisão das policiais militares com relação ao assédio sexual.

O preenchimento deste questionário pode gerar riscos mínimos como incômodo, cansaço ou ansiedade devido ao tempo necessário para avaliação. Para minimizar a ocorrência destes riscos sugerimos que responda o questionário usufruindo do prazo e comodidade dos meios eletrônicos disponibilizados, em local onde haja privacidade e de acordo com sua escolha.

Os resultados obtidos nesta pesquisa serão utilizados para fins acadêmico-científicos (divulgação em revistas e em eventos científicos) e os pesquisadores se comprometem a manter o sigilo e identidade anônima, como estabelecem as Resoluções do Conselho Nacional de Saúde nº. 466/2012 e 510/2016 e a Norma Operacional 01 de 2013 do Conselho Nacional de Saúde, que tratam de normas regulamentadoras de pesquisas que envolvem seres humanos. E você terá livre acesso a todas as informações e esclarecimentos adicionais sobre o estudo, bem como lhe é garantido acesso a seus resultados.

Esclareço ainda que você não terá nenhum custo com a pesquisa, e caso haja por qualquer motivo, asseguramos que você será devidamente ressarcido. Não haverá nenhum tipo de pagamento por sua participação, ela é voluntária. Caso ocorra algum dano comprovadamente decorrente de sua participação neste estudo você poderá ser indenizado conforme determina a Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde, bem como lhe será garantido a assistência integral.

Após os devidos esclarecimentos e estando ciente de acordo com os que me foi exposto, Eu declaro que aceito participar desta pesquisa, dando pleno consentimento para uso das informações por mim prestadas. Para tanto, assino este consentimento em duas vias, rubrico todas as páginas e fico com a posse de uma delas.

Preencher quando necessário

- () Autorizo a captação de imagem e voz por meio de gravação, filmagem e/ou fotos;
- () Não autorizo a captação de imagem e voz por meio de gravação e/ou filmagem.
- () Autorizo apenas a captação de voz por meio da gravação;

Local e data: _____

David Wesley Ribeiro Muniz
Assinatura da Pesquisador

Prof. Dr. Luiz Ayrton Santos Júnior
Assinatura do pesquisador

CONSENTIMENTO PÓS-ESCLARECIDO

Declaro que concordo em participar da pesquisa que tem como título **“FEMSAFE: APLICATIVO COM ORIENTAÇÕES PARA POLICIAL MILITAR FEMININA SOBRE O ASSEDIO SEXUAL”**.

_____, ____ de _____ de 2020.

Assinatura do participante

APÊNDICE D: TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

(Público-alvo – Polícias do sexo feminino)

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ
CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE
PROGRAMA DE MESTRADO PROFISSIONAL EM SAÚDE DA MULHER

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezada Senhora:

Você está sendo convidada a participar como voluntária de uma pesquisa denominada “**FEMSAFE: APLICATIVO COM ORIENTAÇÕES PARA POLICIAL MILITAR FEMININA SOBRE O ASSÉDIO SEXUAL**”. Esta pesquisa está sob a responsabilidade do pesquisador do Prof. Dr. Luiz Ayrton Santos Junior e tem como objetivos criar um protótipo de um aplicativo móvel que auxilie na denúncia do assédio sexual em policiais femininas dentro da instituição militar. Esta pesquisa tem por finalidade contribuir para facilitar o processo de denúncia do assédio sexual que a polícia militar feminina pode sofrer. Neste sentido, solicitamos sua colaboração mediante a assinatura desse termo. Este documento, chamado Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), visa assegurar seus direitos como participante do conteúdo do aplicativo. Após seu consentimento, assine todas as páginas e ao final desse documento que está em duas vias. O mesmo, também será assinado pelo pesquisador em todas as páginas, ficando uma via com você participante da pesquisa e outra com o pesquisador. Por favor, leia com atenção e calma, aproveite para esclarecer todas as suas dúvidas. Se houver perguntas antes ou mesmo depois de indicar sua concordância, você poderá esclarecê-las com o pesquisador responsável pela pesquisa através do seguinte telefone (Dr. Luiz Ayrton Santos Junior) 086 – 99981-7222. Se mesmo assim, as dúvidas ainda persistirem você pode entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da UFPI, que acompanha e analisa as pesquisas científicas que envolvem seres humanos, no Campus Universitário Ministro Petrônio Portella, Bairro Ininga, Teresina –PI, telefone (86) 3237-2332, e-mail: cep.ufpi@ufpi.br; no horário de atendimento ao público, segunda a sexta, manhã: 08h00 às 12h00 e a tarde: 14h00 às 18h00. Se preferir, pode levar este Termo para casa e consultar seus familiares ou outras pessoas antes de decidir participar. Esclarecemos mais uma vez que sua participação é voluntária, caso decida não participar ou retirar seu consentimento a qualquer momento da pesquisa, não haverá nenhum tipo de penalização ou prejuízo e o (os) pesquisador estará a sua disposição para qualquer esclarecimento.

Sua participação consistirá em responder ao formulário, após a utilização do aplicativo.

Considerando que a vítima mais prevalente do assédio sexual é a mulher, a corporação militar predominantemente masculina por profissionais do sexo masculino e que o uso de tecnologias de informação inovadoras, como aplicativos móveis, justifica-se utilizar esta tecnologia como meio seguro de acesso a informações contribuindo para a diminuição da incidência de assédio sexual dentro instituições militares.

Caso aceite participar, o senhor(a) receberá, por correio eletrônico, o roteiro do conteúdo de interesse e o questionário, o qual deverá ser entregue no prazo máximo de 20 dias. Quando necessário, as respostas devem ser justificadas e sugestões devem ser emitidas para o aperfeiçoamento do conteúdo.

A construção do aplicativo tem como benefício facilitar a disseminação de informações e auxiliar na tomada de decisão das policiais militares com relação ao assédio sexual.

O preenchimento deste questionário pode gerar riscos mínimos como incômodo, cansaço ou ansiedade devido ao tempo necessário para avaliação. Para minimizar a ocorrência destes riscos sugerimos que responda o questionário usufruindo do prazo e comodidade dos meios eletrônicos disponibilizados, em local onde haja privacidade e de acordo com sua escolha.

Os resultados obtidos nesta pesquisa serão utilizados para fins acadêmico-científicos (divulgação em revistas e em eventos científicos) e os pesquisadores se comprometem a manter o sigilo e identidade anônima, como estabelecem as Resoluções do Conselho Nacional de Saúde nº. 466/2012 e 510/2016 e a Norma Operacional 01 de 2013 do Conselho Nacional de Saúde, que tratam de normas regulamentadoras de pesquisas que envolvem seres humanos. E você terá livre acesso a todas as informações e esclarecimentos adicionais sobre o estudo, bem como lhe é garantido acesso a seus resultados.

Esclareço ainda que você não terá nenhum custo com a pesquisa, e caso haja por qualquer motivo, asseguramos que você será devidamente ressarcido. Não haverá nenhum tipo de pagamento por sua participação, ela é voluntária. Caso ocorra algum dano comprovadamente decorrente de sua participação neste estudo você poderá ser indenizado conforme determina a Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde, bem como lhe será garantido a assistência integral.

Após os devidos esclarecimentos e estando ciente de acordo com os que me foi exposto, Eu _____ declaro que aceito participar desta pesquisa, dando pleno consentimento para uso das informações por mim prestadas. Para tanto, assino este consentimento em duas vias, rubrico todas as páginas e fico com a posse de uma delas.

Preencher quando necessário

- () Autorizo a captação de imagem e voz por meio de gravação, filmagem e/ou fotos;
- () Não autorizo a captação de imagem e voz por meio de gravação e/ou filmagem.
- () Autorizo apenas a captação de voz por meio da gravação;

Local e data: _____

David Wesley Ribeiro Muniz
Assinatura da Pesquisador

Prof. Dr. Luiz Ayrton Santos Júnior
Assinatura do pesquisador

CONSENTIMENTO PÓS-ESCLARECIDO

Declaro que concordo em participar da pesquisa que tem como título **“FEMSAFE: APLICATIVO COM ORIENTAÇÕES PARA POLICIAL MILITAR FEMININA SOBRE O ASSEDIO SEXUAL”**.

_____, ____ de _____ de 2020.

Assinatura do participante

APÊNDICE E: JUÍZES ESPECIALISTAS EM SEGURANÇA PÚBLICA

Questionário socioprofissional e instrumento de avaliação das orientações

Nome completo: _____

Sexo: () Masculino () Feminino

Cidade em que trabalha: _____

Formação: _____

Experiência com segurança pública:

() Doutor em segurança pública

() Mestre em segurança pública

() Especialista em segurança pública

() Tese na temática segurança pública

() Dissertação na temática segurança pública

() Experiência em prática com segurança pública. Quantos anos:

() Experiência com docência em segurança pública. Quantos anos:___

() Autoria de artigos publicados sobre segurança pública.

Prezado Juiz Especialista,

Leia atentamente cada texto referente ao tema sobre o assédio sexual em polícias militares femininas. Em seguida clique na alternativa que melhor representa seu grau de concordância e compreensão.

- Pertinência corresponde à consistência entre a frase e o aspecto definido, e com as outras frases que cobrem este mesmo atributo. Não deve insinuar atributo diferente do definido e deve apresentar conteúdo relevante para o material (PASQUALI, 1999).

- Compreensão verbal se refere ao entendimento das frases (que representam tarefas a serem entendidas e se possível resolvidas/praticadas), não sua elegância artística. É a capacidade de entender o significado da frase, favorecendo a interpretação do contexto, ou imprimindo a este um significado (PASQUALI, 1999).

Nota: Por favor, faça sugestões e indique referência para estudo, nas respostas com pontuação 1 (um) ou 2 (dois).

CONTEÚDO DO APLICATIVO

✓ Dimensão 1

O que é assédio sexual?

O assédio sexual no ambiente de trabalho consiste em constranger colegas por meio de cantadas e insinuações constantes, com o objetivo de acatar certas vantagens sexuais e desejos do agressor. O assédio sexual é mais frequente em mulheres e ocorre quando o homem, geralmente superior hierarquicamente, não aceita ser rejeitado e passa a insistir/pressionar a vítima para conseguir o que quer.

Nível de pertinência	Compreensão verbal
(1) Nada pertinente	(1) Nada compreensível
(2) Pouco pertinente	(2) Pouco compreensível
(3) Muito pertinente	(3) Muito compreensível
(4) Bastante pertinente	(4) Bastante compreensível

Por favor, faça sugestões e indique referência para estudo, nas respostas com pontuação 1 (um) ou 2 (dois).

(Digite aqui)

✓ Dimensão 2

Assédio sexual em corporações militares:

- Conversas indesejadas ou piadas sobre sexo;
- Compromisso de tratamento diferenciado no trabalho;
- Ameaçar para permanência ou promoção na corporação militar;
- Falar sobre piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- Toque físico não desejado;
- Solicitação de favores sexuais;
- Intimidação para participar de “encontros” e saídas;
- Provocar um clima pornográfico.

Nível de pertinência	Compreensão verbal
(1) Nada pertinente	(1) Nada compreensível
(2) Pouco pertinente	(2) Pouco compreensível
(3) Muito pertinente	(3) Muito compreensível
(4) Bastante pertinente	(4) Bastante compreensível

Por favor, faça sugestões e indique referência para estudo, nas respostas com pontuação 1 (um) ou 2 (dois).

(Digite aqui)

✓ Dimensão 3

Quais são os danos para a militar assediada?

- Diminuição da autonomia;
- Ansiedade;
- Saúde física e psicológica são afetadas, provocando sentimento de vergonha, de autoisolamento e de internalização da culpa mediante questionamento da própria conduta;
- Diminuição da autoestima;
- Redução da produtividade;
- Afastamentos por doenças;
- Desligamentos da corporação militar;
- Decepção no trabalho;
- Depressão

Nível de pertinência	Compreensão verbal
(1) Nada pertinente	(1) Nada compreensível
(2) Pouco pertinente	(2) Pouco compreensível
(3) Muito pertinente	(3) Muito compreensível
(4) Bastante pertinente	(4) Bastante compreensível

Por favor, faça sugestões e indique referência para estudo, nas respostas com pontuação 1 (um) ou 2 (dois).

(Digite aqui)

✓ Dimensão 4

O que fazer?

- Dizer explicitamente NÃO ao assediador;
- Registrar detalhadamente o dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do(a) assediador(a) e de testemunhas que estavam presentes durante os fatos;
- Armazenar provas, como bilhetes, e-mails, presentes, conversas no WhatsApp e outros;
- Romper o silêncio, buscando ajuda dos familiares, amigos e colegas de profissão, principalmente os que testemunharam o fato ou que já sofrem humilhações do(a) assediador(a);
- Evitar permanecer e conversar sem testemunhas com o(a) assediador(a);

Nível de pertinência	Compreensão verbal
(1) Nada pertinente	(1) Nada compreensível
(2) Pouco pertinente	(2) Pouco compreensível
(3) Muito pertinente	(3) Muito compreensível
(4) Bastante pertinente	(4) Bastante compreensível

Por favor, faça sugestões e indique referência para estudo, nas respostas com pontuação 1 (um) ou 2 (dois).

(Digite aqui)

✓ Dimensão 5

Para quem denunciar?

Inicialmente, o militar deve comunicar ao seu comandante imediato o ocorrido, onde o mesmo irá direcionar ao setor responsável por receber e avaliar a questão de assédio dentro da corporação. Posteriormente, se não houver as devidas providências cabíveis da instituição, pode-se buscar outros locais para a denúncia, como Ministério Público ou Delegacia da Mulher.

Nível de pertinência	Compreensão verbal
(1) Nada pertinente	(1) Nada compreensível
(2) Pouco pertinente	(2) Pouco compreensível
(3) Muito pertinente	(3) Muito compreensível
(4) Bastante pertinente	(4) Bastante compreensível

Por favor, faça sugestões e indique referência para estudo, nas respostas com pontuação 1 (um) ou 2 (dois).

(Digite aqui)

✓ Dimensão 6

Quais as consequências para o assediador militar?

O assédio sexual não possui previsão no Código Penal Militar, apenas no Código Penal Brasileiro. Entretanto, com o advento da Lei nº 13.491/17, os crimes que não estão tipificados no CPM e praticados conforme disposto no art. 9º do CPM, ou

seja, militar contra militar, são de competência da Justiça Militar Estadual (JME). Portanto, se o assédio ocorrer entre militares, a competência será da JME e o inquérito policial militar é o instrumento para a apuração. Além de crime, o assédio sexual é conduta que atenta contra os princípios da administração pública e configura improbidade administrativa. Supremo Tribunal de Justiça (STJ) já tem jurisprudência ampla em casos de assédio moral e sexual contra servidores públicos. Ademais, no âmbito administrativo, o assédio militar vai contra os preceitos éticos e às obrigações militares, afetando a honra pessoal, o pundonor militar e o decoro da classe, podendo assim ser punido até com a exclusão do militar dos quadros.

Nível de pertinência	Compreensão verbal
(1) Nada pertinente	(1) Nada compreensível
(2) Pouco pertinente	(2) Pouco compreensível
(3) Muito pertinente	(3) Muito compreensível
(4) Bastante pertinente	(4) Bastante compreensível

Por favor, faça sugestões e indique referência para estudo, nas respostas com pontuação 1 (um) ou 2 (dois).

(Digite aqui)

✓ Dimensão 7

Como prevenir o assédio sexual no ambiente militar?

- Manter os militares informados sobre o assédio sexual;
- Estimular o respeito no ambiente de trabalho;
- Examinar rotineiramente as relações interpessoais no serviço militar, tendo uma atenção maior na mudança de comportamento;
- Fornecer nas corporações militares um setor administrativo para receber as denúncias;
- Verificar e disciplinar os assédios sexuais que foram comprovados;

Nível de pertinência	Compreensão verbal
(1) Nada pertinente	(1) Nada compreensível
(2) Pouco pertinente	(2) Pouco compreensível
(3) Muito pertinente	(3) Muito compreensível
(4) Bastante pertinente	(4) Bastante compreensível

Por favor, faça sugestões e indique referência para estudo, nas respostas com pontuação 1 (um) ou 2 (dois).

(Digite aqui)

**APÊNDICE F: QUESTIONÁRIO PÚBLICO-ALVO: POLICIAIS DO SEXO
FEMININO**

Nome completo: _____

Idade: _____

Qual polícia atua como militar? _____

Qual o seu posto na instituição militar? _____

Escolaridade:

- Ensino médio incompleto
- Ensino médio completo
- Ensino superior incompleto
- Ensino superior completo

Utiliza aplicativos para smartphone com que frequência?

- Diariamente
- Semanalmente
- Quinzenalmente
- Mensalmente

Você acha importante ter um aplicativo que fale sobre o assédio sexual em corporações militares?

- Sim
- Não

APÊNDICE G: VERSÃO 1 DO CONTEÚDO DO APLICATIVO

✓ Dimensão 1

O que é assédio sexual?

O assédio sexual no ambiente de trabalho consiste em constranger colegas por meio de cantadas e insinuações constantes, com o objetivo de acatar certas vantagens sexuais e desejos do agressor.

O assédio sexual é mais frequente em mulheres e ocorre quando o homem, geralmente superior hierarquicamente, não aceita ser rejeitado e passa a insistir/pressionar a vítima para conseguir o que quer.

✓ Dimensão 2

Assédio sexual em corporações militares

- Conversas indesejadas ou piadas sobre sexo;
- Compromisso de tratamento diferenciado no trabalho;
- Ameaçar para permanência ou promoção na corporação militar;
- Falar sobre piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- Toque físico não desejado;
- Solicitação de favores sexuais;
- Intimidação para participar de “encontros” e saídas;
- Provocar um clima pornográfico;

✓ Dimensão 3

Quais são os danos para a militar assediada?

- Diminuição da autonomia;
- Ansiedade;
- Saúde física e psicológica são afetadas, provocando sentimento de vergonha, de autoisolamento e de internalização da culpa mediante questionamento da própria conduta;
- Diminuição da autoestima;
- Redução da produtividade;
- Afastamentos por doenças;
- Desligamentos da corporação militar;
- Decepção no trabalho;
- Depressão;

✓ Dimensão 4

O que fazer?

- Dizer explicitamente NÃO ao assediador;
- Registrar detalhadamente o dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do(a) assediador(a) e de testemunhas que estavam presentes durante os fatos;

Armazenar provas, como bilhetes, e-mails, presentes, conversas no WhatsApp e outros;

- Romper o silêncio, buscando ajuda dos familiares, amigos e colegas de profissão, principalmente os que testemunharam o fato ou que já sofrem humilhações do(a) assediador(a);
- Evitar permanecer e conversar sem testemunhas com o(a) assediador(a);

✓ Dimensão 5

Para quem denunciar?

Inicialmente, o militar deve comunicar ao seu comandante imediato o ocorrido, onde o mesmo irá direcionar ao setor responsável por receber e avaliar a questão de assédio dentro da corporação. Posteriormente, se não houver as devidas providências cabíveis da instituição, pode-se buscar outros locais para a denúncia, como Ministério Público ou Delegacia da Mulher.

✓ Dimensão 6

Quais as consequências para o assediador militar?

O assédio sexual não possui previsão no Código Penal Militar, apenas no Código Penal Brasileiro. Entretanto, com o advento da Lei nº 13.491/17, os crimes que não estão tipificados no CPM e praticados conforme disposto no art. 9º do CPM, ou seja, militar contra militar, são de competência da Justiça Militar Estadual (JME). Portanto, se o assédio ocorrer entre militares, a competência será da JME e o inquérito policial militar é o instrumento para a apuração. Além de crime, o assédio sexual é conduta que atenta contra os princípios da administração pública e configura improbidade administrativa. Supremo Tribunal de Justiça (STJ) já tem jurisprudência ampla em casos de assédio moral e sexual contra servidores públicos. Ademais, no âmbito administrativo, o assédio militar vai contra os preceitos éticos e às obrigações militares, afetando a honra pessoal, o pundonor militar e o decoro da classe, podendo assim ser punido até com a exclusão do militar dos quadros.

✓ Dimensão 7

Como prevenir o assédio sexual no ambiente militar?

- Manter os militares informados sobre o assédio sexual e as consequências para a vítima;
- Estimular o respeito no ambiente de trabalho;
- Examinar rotineiramente as relações interpessoais no serviço militar, tendo uma atenção maior na mudança de comportamento;
- Fornecer nas corporações militares um setor administrativo para receber as denúncias;
- Verificar e disciplinar os assédios sexuais que foram comprovados;

APÊNDICE H: VERSÃO 2 DO CONTEÚDO DO APLICATIVO

✓ Dimensão 1

O que é assédio sexual?

O assédio sexual no ambiente de trabalho consiste em constranger colegas por meio de cantadas e insinuações constantes, com o objetivo de acatar certas vantagens sexuais e desejos do agressor.

O assédio sexual é mais frequente **contra mulheres** e ocorre quando o homem, geralmente superior hierarquicamente, não aceita ser rejeitado e passa a insistir/pressionar a vítima para conseguir o que quer.

✓ Dimensão 2

Exemplos de assédio sexual em corporações militares

- Conversas indesejadas sobre sexo;
- Compromisso de tratamento diferenciado no serviço;
- Ameaçar para permanência ou não favorecer na promoção institucional;
- Falar sobre piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- Toque físico não desejado;
- Solicitação de favores sexuais;
- Intimidações para participar de “encontros” e saídas;
- Provocar um clima pornográfico.

✓ Dimensão 3

Quais são os danos para a militar assediada?

- Diminuição da autonomia;
- Ansiedade;
- Saúde física e psicológica são afetadas, provocando sentimento de vergonha, de autoisolamento e de internalização da culpa mediante questionamento da própria conduta;
- Diminuição da autoestima;
- Redução da produtividade;
- Afastamentos por doenças;
- Desligamentos da corporação militar;
- Depressão

✓ Dimensão 4

O que fazer?

- Dizer explicitamente NÃO ao assediador;
- Registrar detalhadamente o dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do(a) assediador(a) e de testemunhas que estavam presentes durante os fatos;

- Armazenar provas, como bilhetes, e-mails, presentes, conversas no WhatsApp e outros;
 - Romper o silêncio, buscando ajuda dos familiares, amigos e colegas de profissão, principalmente os que testemunharam o fato ou que já sofrem humilhações do(a) assediador(a);
 - Evitar permanecer e conversar sem testemunhas com o(a) assediador(a);
- ✓ Dimensão 5

Para quem denunciar?

Inicialmente, o militar deve comunicar ao seu comandante imediato o ocorrido, onde o mesmo irá direcionar ao setor responsável por receber e avaliar a questão de assédio dentro da corporação. Posteriormente, se não houver as devidas providências cabíveis da instituição, pode-se buscar outros locais para a denúncia, como Ministério Público ou Delegacia da Mulher.

- ✓ Dimensão 6

Quais as consequências para o assediador?

O assédio sexual não possui previsão no Código Penal Militar (CPM), apenas no Código Penal Brasileiro. Entretanto, com o advento da Lei nº 13.491/17, os crimes que não estão tipificados no CPM e praticados conforme disposto no art. 9º do CPM, ou seja, militar contra militar, são de competência da Justiça Militar Estadual (JME). Portanto, se o assédio ocorrer entre militares, a competência será da JME e o inquérito policial militar é o instrumento para a apuração. Além de crime, o assédio sexual é conduta que atenta contra os princípios da administração pública e configura improbidade administrativa. Superior Tribunal de Justiça (STJ) já tem jurisprudência em casos de assédio moral e sexual contra servidores públicos. Ademais, no âmbito administrativo, o assédio militar vai contra os preceitos éticos e às obrigações militares, afetando a honra pessoal, o pundonor militar e o decoro da classe, podendo assim ser punido até com a exclusão do militar dos quadros.

- ✓ Dimensão 7

Como prevenir o assédio sexual no ambiente militar?

- Manter os militares informados sobre o assédio sexual;
- Estimular o respeito **no ambiente militar**;
- Examinar rotineiramente as relações interpessoais no serviço militar, tendo uma atenção maior na mudança de comportamento;
- Fornecer nas corporações militares um setor administrativo para receber as denúncias;
- Verificar e disciplinar os assédios sexuais que foram comprovados.

APÊNDICE I: VERSÃO 3 DO CONTEÚDO DO APLICATIVO

✓ Dimensão 1

O que é assédio sexual?

O assédio sexual no ambiente de trabalho consiste em constranger colegas por meio de cantadas e insinuações constantes, com o objetivo de obter vantagens sexuais que satisfaçam os desejos do agressor.

O assédio sexual é mais frequente contra mulheres e ocorre quando o homem, geralmente superior hierarquicamente, não aceita ser rejeitado e passa a insistir/pressionar a vítima para conseguir o que quer.

✓ Dimensão 2

Exemplos de assédio sexual em corporações militares

- Conversas indesejadas sobre sexo;
- Compromisso de tratamento diferenciado no serviço;
- Ameaçar transferência ou não favorecer na promoção institucional;
- Falar sobre piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- Toque físico não desejado;
- Solicitação de favores sexuais;
- Intimidações para participar de “encontros” e saídas;
- Provocar um clima pornográfico.

✓ Dimensão 3

Quais são os danos para a militar assediada?

- Diminuição da autonomia;
- Ansiedade;
- Saúde física e psicológica são afetadas, provocando sentimento de vergonha, de autoisolamento e de internalização da culpa mediante questionamento da própria conduta;
- Diminuição da autoestima;
- Redução da produtividade;
- Afastamentos por doenças;
- Desligamentos da corporação militar;
- Depressão

✓ Dimensão 4

O que fazer?

- Dizer explicitamente NÃO ao assediador;
- Registrar detalhadamente o dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do(a) assediador(a) e de testemunhas que estavam presentes durante os fatos;

- Armazenar provas, como bilhetes, e-mails, presentes, conversas no WhatsApp e outros;
 - Romper o silêncio, buscando ajuda dos familiares, amigos e colegas de profissão, principalmente os que testemunharam o fato ou que já sofrem humilhações do(a) assediador(a);
 - Evitar permanecer e conversar sem testemunhas com o(a) assediador(a);
- ✓ Dimensão 5

Para quem denunciar?

Inicialmente, o militar deve comunicar ao seu comandante imediato o ocorrido, onde o mesmo irá direcionar ao setor responsável por receber e avaliar a questão de assédio dentro da corporação. Posteriormente, se não houver as devidas providências cabíveis da instituição, pode-se buscar outros locais para a denúncia, como Ministério Público ou Delegacia da Mulher.

- ✓ Dimensão 6

Quais as consequências para o assediador?

O assédio sexual não possui previsão no Código Penal Militar (CPM), apenas no Código Penal Brasileiro. Entretanto, com o advento da Lei nº 13.491/17, os crimes que não estão tipificados no CPM e praticados conforme disposto no art. 9º do CPM, ou seja, militar contra militar, são de competência da Justiça Militar Estadual (JME). Portanto, se o assédio ocorrer entre militares, a competência será da JME e o inquérito policial militar é o instrumento para a apuração. Além de crime, o assédio sexual é conduta que atenta contra os princípios da administração pública e configura improbidade administrativa, podendo assim o agente assediador perder o cargo público. Superior Tribunal de Justiça (STJ) já tem jurisprudência em casos de assédio moral e sexual contra servidores públicos. Ademais, no âmbito administrativo, o assédio militar vai contra os preceitos éticos e às obrigações militares, afetando a honra pessoal, o pundonor militar e o decoro da classe, podendo assim ser punido até com a exclusão do militar dos quadros.

- ✓ Dimensão 7

Como prevenir o assédio sexual no ambiente militar?

- Manter os militares informados sobre o assédio sexual e as consequências para a vítima;
- Estimular o respeito no ambiente militar;
- Examinar rotineiramente as relações interpessoais no serviço militar, tendo uma atenção maior na mudança de comportamento;
- Fornecer nas corporações militares um setor administrativo para receber as denúncias;
- Verificar e disciplinar os assédios sexuais que foram comprovados.

APÊNDICE J: QUADRO 11

Quadro 11. Características dos estudos incluídos na pesquisa. Teresina (PI), Brasil, 2021

Nº	Base de dados	Título	Revista	Autor principal	Ano	Objetivo	Tipo de estudo	NE
1	Web of Science	Jogando o jogo: Uma Exploração Qualitativa da Experiência Feminina em um Ambiente de Policiamento Hipermasculino	Police Quarterly	BROWN, T. C.	2019	Investigar a experiência da policial feminina na subcultura policial em termos de masculinidade, disparidades de gênero e atividades sexualizadas.	Estudo descritivo	6
2	Web of Science	Preservando o domínio masculino na força policial com intimidação de gênero e assédio sexual	Policing: A Journal of Policy and Practice	STEINBÓRSDÓTTIR S. F.	2018	Traçar ligações entre o bullying e o assédio sexual e mostrar ambos como um fenômeno de gênero.	Estudo descritivo	6
3	Web of Science	Razões para as reações assertivas e passivas das policiais ao assédio sexual	Police Quarterly	Morash, M.	2009	Mostrar as razões para as respostas das policiais do sexo feminino ao assédio sexual.	Estudo descritivo, exploratório	6
4	Web of Science	Dinâmica do assédio sexual para mulheres policiais que trabalham ao lado de homens	Policing: An International Journal	Morash, M.	2008	Examinar as experiências de assédio sexual de mulheres policiais dos Estados Unidos	Estudo descritivo	6
5	Web of Science	O assédio sexual de mulheres na ativa: efeitos sobre a satisfação no trabalho e as intenções de permanecer no serviço militar	Journal of Economic Behavior & Organization	Cobb-Clark, D.	2006	Examinar a relação entre o assédio sexual e a satisfação no trabalho e a rotatividade pretendida de mulheres na ativa nas forças	Estudo exploratório quantitativo, descritivo	6

						armadas dos EUA.		
6	SCOPUS	Assédio sexual e saúde entre policiais homens e mulheres	J Occup Health Psychol	Haas, S.	2009	Investigar se o assédio sexual está relacionado à saúde mental e física de homens e mulheres, e explorar os possíveis efeitos moderadores do gênero na relação entre assédio sexual e saúde.	Estudo descritivo	6
7	SCOPUS	Explorando o assédio sexual em um departamento de polícia em Taiwan	Policing: An International Journal	Huang, L-Y.	2008	Investigar as questões conceituais e empíricas relacionadas ao assédio sexual (HS) em um departamento de polícia em Taiwan.	Estudo descritivo	6
8	SCOPUS	Implicações da cultura ocupacional policial em experiências discriminatórias de mulheres idosas em forças policiais na Inglaterra e no país de Gales	Policing and Society	BROWN, J.	2018	Examinar o assédio sexual e a discriminação sexual vividos por mulheres idosas que trabalham no meio cultural ocupacional das forças policiais da Inglaterra e do País de Gales.	Estudo descritivo, quantitativo	6
9	SCOPUS	Associações entre ausência por doença e assédio, ameaças, violência ou discriminação: um estudo transversal da Polícia Sueca	Work	SVEDBE RG, P.	2012	Estudar se a licença médica entre os funcionários da polícia sueca foi associada a experiências de discriminação, assédio ou ameaças de violência	Estudo transversal, descritivo	6
10	Web of science	Razões para as reações assertivas e	Police Quarterly	Morash, M.	2009	Mostrar as razões para as respostas das policiais do	Estudo descritivo,	6

		passivas das policiais ao assédio sexual				sexo feminino ao assédio sexual.	exploratório	
11	Web of science	Dinâmica do assédio sexual para mulheres policiais que trabalham ao lado de homens	Policing An International Journal	Morash, M.	2008	Examinar as experiências de assédio sexual de mulheres policiais dos Estados Unidos	Estudo descritivo	6

ANEXO A: APROVAÇÃO DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: SAFE WOMAN: APLICATIVO PARA AUXILIAR A POLICIAL MILITAR FEMININA NA DENÚNCIA AO ASSÉDIO SEXUAL

Pesquisador: Luiz Ayrton Santos Junior

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 29198820.2.0000.5214

Instituição Proponente: FUNDACAO UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUI

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 3.993.911

Apresentação do Projeto:

Nas corporações militares a hierarquia e a organização são pilares fundamentais, e que certos agentes fazem uso desses valores para se beneficiar na carreira, explicando dessa forma o grande número de ocorrência do crime de assédio sexual, perseguições, punições injustas, ameaças, entre outros. Em relação ao assédio sexual, é notório que os casos mais frequentes ocorrem com as mulheres, pois as instituições militares ainda são marcadas pelo machismo, devido ao recente ingresso do sexo feminina na corporação (SILVA, 2017). Neste contexto, é necessário proporcionar meio que facilitem o acesso da policial feminina a informação sobre o assédio sexual condizente com a evolução tecnológica. O objetivo do estudo é desenvolver e validar um protótipo de um aplicativo móvel que auxilie na denúncia do assédio sexual em policiais femininas dentro da instituição militar. Trata-se de um estudo metodológico que será desenvolvido em 04 etapas: especificação, validação, desenvolvimento e evolução. Na fase de especificação será empregado método de revisão integrativa da literatura e formulado as orientações. A seguir será realizado a validação com policiais militares femininas (validação semântica) e com juízes em segurança pública (validação de conteúdo) selecionados por conveniência. Na etapa de desenvolvimento, o aplicativo será construído adequado ao sistema operacional Android e IOS. Na evolução, a o software poderá ser alterado para o programa permanecer útil. Espera-se que as policiais militares femininas possam ter acesso a um aplicativo com informações validadas sobre o assédio sexual que ocorre dentro da corporação militar.

Endereço: Campus Universitário Ministro Petrônio Portella.
Bairro: Ininga **CEP:** 64.049-550
UF: PI **Município:** TERESINA
Telefone: (86)3237-2332 **Fax:** (86)3237-2332 **E-mail:** cep.ufpi@ufpi.edu.br



Continuação do Parecer: 3.993.911

Critério de Inclusão: policiais femininas, com nível de instrução compatível com leitura.

Critério de Exclusão: policiais femininas que estejam afastadas do serviço militar devido a atestado médico, que tenham limitações físicas ou psíquicas que inviabilize utilizar o aplicativo.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Geral

Desenvolver e validar um protótipo de um aplicativo móvel que auxilie na denúncia do assédio sexual em policiais femininas dentro da instituição militar.

Objetivos Específicos

- Identificar as recomendações presentes na literatura em relação a denúncia do assédio sexual em militares femininas;
- Construir aplicativo para auxiliar no conhecimento sobre o assédio sexual em mulheres dentro da corporação militar;
- Validar junto a especialistas de Segurança Pública e policiais militares femininas a semântica e conteúdo do software.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos (que constam nos documentos intitulados: Projeto e Informações Básicas do Projeto):

Os riscos e dificuldades são inerentes a quaisquer estudos que envolvam seres humanos. Eles vão desde a cooperação dos indivíduos para com os objetivos do trabalho, bem como a não utilização do aplicativo elaborado pela pesquisa.

Riscos (retirado do TCLE):

O preenchimento deste questionário pode gerar riscos mínimos como incômodo, cansaço ou ansiedade devido ao tempo necessário para avaliação. Para minimizar a ocorrência destes riscos sugerimos que responda o questionário usufruindo do prazo e comodidade dos meios eletrônicos disponibilizados, em local onde haja privacidade e de acordo com sua escolha.

Benefícios (que constam nos documentos intitulados: Projeto e Informações Básicas do Projeto):

Os benefícios é aperfeiçoar e facilitar a disseminação de informações que auxilie na tomada de decisão das policiais militares com relação ao assédio sexual.

Endereço: Campus Universitário Ministro Petrônio Portella.
Bairro: Ininga **CEP:** 64.049-550
UF: PI **Município:** TERESINA
Telefone: (86)3237-2332 **Fax:** (86)3237-2332 **E-mail:** cep.ufpi@ufpi.edu.br



Continuação do Parecer: 3.993.911

Benefícios (retirado do TCLE):

A construção do aplicativo tem como benefício facilitar a disseminação de informações e auxiliar na tomada de decisão das policiais militares com relação ao assédio sexual.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Pesquisa relevante.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Todos os termos foram apresentados. No caso do documento intitulado "autorização institucional" trata-se de uma justificativa de não apresentação da mesma por não ser necessário no escopo da pesquisa.

Recomendações:

Seguir o disposto no item Conclusões.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Após análise ética do processo sob a égide das resoluções pertinentes, as pendências que foram verificadas na 1ª análise seguem abaixo elencadas com o status de SANADA OU NÃO SANADA:

1-Os benefícios da pesquisa para os participantes não figuram no TCLE, sendo necessário fazê-lo. PENDÊNCIA SANADA.

2-Normalizar os riscos que estão elencados de forma distinta nos documentos da pesquisa, considerando sempre os riscos aos participantes. PENDÊNCIA SANADA.

Considerações Finais a critério do CEP:

Solicita-se que seja enviado ao CEP/UFPI/CMPP o relatório parcial e o relatório final desta pesquisa. Os modelos encontram-se disponíveis no site: <http://ufpi.br/cep>

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_P	30/03/2020		Aceito

Endereço: Campus Universitário Ministro Petrônio Portella.
Bairro: Ininga **CEP:** 64.049-550
UF: PI **Município:** TERESINA
Telefone: (86)3237-2332 **Fax:** (86)3237-2332 **E-mail:** cep.ufpi@ufpi.edu.br



Continuação do Parecer: 3.993.911

Básicas do Projeto	ETO_1501719.pdf	18:07:07		Aceito
Parecer Anterior	PB_PARECER_CONSUBSTANCIADO_CEP_3918493.pdf	30/03/2020 18:05:43	Luiz Ayrton Santos Junior	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_Juiz_seg.docx	30/03/2020 18:04:51	Luiz Ayrton Santos Junior	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_Juiz_Par.docx	30/03/2020 18:04:35	Luiz Ayrton Santos Junior	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	Autorizacao_insti.pdf	18/02/2020 11:58:49	Luiz Ayrton Santos Junior	Aceito
Folha de Rosto	folha_de_rosto.pdf	18/02/2020 11:49:08	Luiz Ayrton Santos Junior	Aceito
Outros	TERMO_DE_CONFIDENCIALIDADE.pdf	13/02/2020 19:09:21	Luiz Ayrton Santos Junior	Aceito
Outros	Instrumento_participantes.docx	05/02/2020 09:35:45	Luiz Ayrton Santos Junior	Aceito
Outros	Instrumento_usabilidade.docx	05/02/2020 09:35:00	Luiz Ayrton Santos Junior	Aceito
Outros	CARTA_conv_i_esp_seg.docx	05/02/2020 09:34:29	Luiz Ayrton Santos Junior	Aceito
Outros	CARTA_conv_i_partici.docx	05/02/2020 09:34:00	Luiz Ayrton Santos Junior	Aceito
Outros	curriculo_david.pdf	05/02/2020 09:30:34	Luiz Ayrton Santos Junior	Aceito
Outros	curriculo_professor.pdf	05/02/2020 09:28:15	Luiz Ayrton Santos Junior	Aceito
Outros	carta_de_encaminhamento.pdf	05/02/2020 09:25:59	Luiz Ayrton Santos Junior	Aceito
Declaração de Pesquisadores	decla_pesqui.pdf	05/02/2020 09:21:46	Luiz Ayrton Santos Junior	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Proj_mest_David.docx	05/02/2020 09:12:25	Luiz Ayrton Santos Junior	Aceito
Cronograma	cronograma.docx	05/02/2020 09:09:34	Luiz Ayrton Santos Junior	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Endereço: Campus Universitário Ministro Petrônio Portella.
Bairro: Ininga **CEP:** 64.049-550
UF: PI **Município:** TERESINA
Telefone: (86)3237-2332 **Fax:** (86)3237-2332 **E-mail:** cep.ufpi@ufpi.edu.br



Continuação do Parecer: 3.993.911

TERESINA, 27 de Abril de 2020

Assinado por:
Raimundo Nonato Ferreira do Nascimento
(Coordenador(a))

Endereço: Campus Universitário Ministro Petrônio Portella.
Bairro: Ininga **CEP:** 64.049-550
UF: PI **Município:** TERESINA
Telefone: (86)3237-2332 **Fax:** (86)3237-2332 **E-mail:** cep.ufpi@ufpi.edu.br