

## TRABALHO FEMININO NA POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS:

### REFLEXÕES SOBRE A ATUAÇÃO FEMININA NA PRIMEIRA DÉCADA DO SÉCULO XXI

**Francisco Malta de Oliveira**

*Doutor em Desenvolvimento Social pela Unimontes. Graduado da Polícia Militar de Minas Gerais.*

**Ertz Ramon Teixeira Campos**

*Mestre em História Social pela Unimontes. Graduado da Polícia Militar de Minas Gerais.*

**Resumo:** Investiga a relação de gênero e trabalho feminino na Polícia Militar de Minas Gerais, analisando a inserção feminina nessa instituição: um ambiente reconhecido numericamente e historicamente como masculino, buscando compreender a forma de organização daquele espaço a

partir da perspectiva das próprias policiais. Aborda-se o trabalho e sua relevância social, conceituação de gênero, dominação, as transformações do mundo do trabalho, cultura organizacional no ambiente policial-militar e divisão sexual do trabalho. Foi possível considerar que as

questões ligadas ao reconhecimento do trabalho executado pelas policiais militares apresentam muitas nuances e encontram-se profundamente engendradas na percepção que a própria Corporação tem do trabalho

executado por mulheres.

*Palavras-chave: Gênero; Trabalho Policial Feminino; Divisão Sexual do Trabalho; Reconhecimento.*

---

## Introdução

A inserção, a atuação, a presença e o espaço social da mulher no mercado de trabalho ainda são temas bastante controversos. Os mais frequentes são os que advogam a causa de que as mulheres ocupam postos de trabalho inferiores aos dos homens, geralmente em função das clássicas representações sociais, aos conceitos que povoam o imaginário coletivo de uma sociedade que relaciona o feminino a um arcabouço simbólico e de imagens que sempre estão ligadas à “considerada essência da feminilidade”.

Mesmo apesar da inclusão, participação e atuação feminina no mercado de trabalho, o trabalho executado por mulheres em ambientes militares ainda foi pouco estudado. Pode-se constatar tal fato pela escassez de publicações sobre o tema.

Na Polícia Militar de Minas Gerais (PMMG), instituição bicentenária, referência para outras polícias militares brasileiras, verifica-se a presença feminina em todos os postos e graduações e em todas as áreas de atuação, sejam as administrativas ou as operacionais, cujo ingresso ocorrera no início dos anos de 1980, com a publicação do Decreto 21.336, de 20 de maio de 1981 (MINAS GERAIS, 1981). Ademais, foi uma das instituições militares pioneiras na incorporação feminina em seus quadros, cujo fato impactou na estrutura da própria Corporação e continua em constante evolução, seja em função da

estabilização dessa força de trabalho, seja em função do desenvolvimento do pensamento estratégico da PMMG (ALVES, 2006).

A força de trabalho feminina, nas forças de segurança de modo geral, tende a ser empregada sob a ótica de um viés protecionista (ao empregar aquela mão de obra em atividades diversas da atividade operacional de fato que não fossem o combate direto à criminalidade), que também poderia ser compreendido como segregador (ao empregar a mão de obra feminina em atividades popularmente conceituadas como essencialmente femininas) ou inferiorizador (ao subestimar a capacidade laboral policial feminina) aos olhos de outros que não as próprias policiais militares e inevitavelmente, a mulher depara-se com o dilema entre a afirmação e a negação da condição de igual (CAPELLE; MELLO, 2010; SOARES; MUSUMECI, 2005).

A dominação masculina se faz presente em todas as sociedades e legitima-se no fato de que todas essas sociedades se constituem de uma perspectiva androcentrista, já que pressupõe e prescreve a dominação do princípio masculino (ativo) sobre o princípio feminino (passivo) (BOURDIEU, 2002). Assim, a dominação masculina é uma dominação simbólica que caracteriza a banalização dessa dominação na sociedade, exercendo sobre os corpos um forte poder, sem haver necessidade de força física. A dominação é, então, imposta e vivenciada pela presença da violência simbólica, uma “violência doce e quase sempre invisível”, um ato sutil, responsável por ocultar as relações de poder que alcançam não somente as relações entre os gêneros, mas toda a estrutura social.

O ingresso feminino no ambiente laboral policial-militar encontra sustentação ao ser ilustrado pela pretensão do discurso de que atualmente buscam-se outros valores mais favoráveis com o contexto social atual, como inteligência, a capacidade para intermédio na resolução de conflitos, a inovação e o trabalho em equipe (CALAZANS, 2003). Desta forma, conflitam novas situações em que a força física não é fundamental. Um exemplo é a mediação em situações potencialmente violentas e conflitivas, atendimento a



coletivos que exigem tratamento diferenciado (minorias e grupos vulneráveis em situação de vitimização) e demandas não-criminais.

A necessidade de se analisar a problemática do gênero relacionado ao emprego da mão de obra, e a relevância histórico-social do processo de ingresso feminino na instituição policial-militar mineira, torna importante conhecer o perfil da policial militar feminina e as nuances das atividades profissionais por elas realizadas nos dias atuais.

A partir das observações sobre aspectos relacionados à presença da mulher na Polícia Militar e suas características, em sua condição, sobretudo, de minoria naquele meio, em um ambiente de exclusividade masculina em seus quadros por mais de dois séculos desde sua fundação, foi possível definir o objetivo desta pesquisa: analisar o perfil da policial militar feminina e sua relação com o trabalho na 11ª Região da Polícia Militar de Minas Gerais.

## Metodologia

Em função da natureza da problemática levantada, as técnicas de coleta de dados basearam-se em pesquisa bibliográfica e de fonte documental e de pesquisa quantitativa, mediante aplicação de questionários semi-estruturados. A coleta de dados bibliográficos fundamentou-se na busca de informações históricas da inserção, participação e contribuição da mão de obra feminina na Polícia Militar de Minas Gerais, relacionando-as com a literatura científica.

A busca de informações *in loco* da percepção feminina no que se refere às questões por esta enfrentadas, através de dados amostrais claros e consistentes, visou o aprofundamento no objeto da pesquisa, possibilitando interpretar e explicar as causas e consequências da situação problema levantada.

Em um segundo momento, e paralelamente à pesquisa bibliográfica, realizou-se a pesquisa de campo. Pretendeu-se abordar a política de emprego da mão de obra feminina por área de atividade, a opinião das policiais sobre como se dá a alocação de sua mão de obra e, principalmente, sob a ótica de como a mão de obra feminina acredita que a Corporação a enxerga diante da supremacia masculina em seus quadros, em termos numéricos. Tais informações contribuíram para a identificação dos fatores e questões alusivas aos desafios femininos dentro de uma Corporação cultural e socialmente dominada pelo gênero masculino.

O acesso à opinião das policiais militares se deu depois de obter-se acesso à relação nominal das 125 (cento e vinte e cinco) policiais militares que trabalham na área de abrangência da 11ª Região da Polícia Militar de Minas Gerais, cuja sede é o município de Montes Claros, no ano de 2013. O convite para que participassem da pesquisa<sup>1</sup> feito através do sistema de comunicação de mensagens internas da PMMG, denominado “painel administrativo”, disponibilizado no portal interno conhecido por “IntranetPM”. Naquela ocasião, explicou-se o motivo e a relevância da pesquisa. Assim, o link para responder à pesquisa foi enviado somente após o consentimento de cada policial militar. A pesquisa recebeu 61 (sessenta e uma) respostas para um universo de 125 policiais militares.

O desenvolvimento do estudo atendeu as normas nacionais e internacionais de ética em pesquisa envolvendo seres humanos. Contudo, não é intuito desta pesquisa a generalização dos resultados para o universo de análise. Os resultados aplicam-se somente aos sujeitos investigados.

---

<sup>1</sup> O formulário de pesquisa foi disponibilizado através de um link na internet.



## Resultados

### Caracterização do perfil da policial militar relacionado ao trabalho

A distribuição dos efetivos feminino e masculino, tanto no âmbito regional como no âmbito estadual, visa verificar as discrepâncias entre estas duas esferas macro e micro institucionais. Tais números corroboram para a construção do perfil da presença feminina na PMMG diante da maioria masculina, tanto em números absolutos como em números relativos.

Apesar de a presença feminina atualmente já ter alcançado todos os graus hierárquicos, a presença feminina tem acesso limitado pelas restrições legais, que se aplicam quando do ingresso na Instituição, fixadas em 10% das vagas desde o ano de 2007 (MINAS GERAIS, 2007). Para os concursos internos não há limitação, o que naturalmente, acaba por ser consequência da restrição do acesso inicial, se estendendo aos demais graus hierárquicos em maior ou menor grau.

As tabelas e gráficos a seguir referem-se à caracterização do efetivo masculino e feminino da PMMG, além das questões alusivas às áreas de atuação, satisfação e motivos que as levaram a ingressar na PMMG e pretensões futuras na Corporação.

**Tabela 1**

Efetivo total em atividade da PMMG por sexo e nível hierárquico – 2013

Nível Hierárquico	EFETIVO MASCULINO		EFETIVO FEMININO		Efetivo total
	Frequência Absoluta	Frequência Relativa (%)	Frequência Absoluta	Frequência Relativa (%)	
Coronel	39	90,7	4	9,3	43
Tenente-Coronel	196	88,7	25	11,3	221
Major	385	81,2	89	18,8	474
Capitão	601	82,2	130	17,8	731
1º Tenente	720	84,3	134	15,7	854
2º Tenente	726	83,9	139	16,1	865
Cadete/ Aluno	112	90,3	12	9,7	124
Subtenente	545	92,7	43	7,3	588
1º Sargento	1793	87,3	259	12,7	2052
2º Sargento	1458	88,7	187	11,3	1645
3º Sargento	7245	92,6	579	7,4	7824



Cabo	10150	93,8	670	6,2	10820
Soldado 1ª Classe	15778	92,0	1363	8,0	17141
Soldado 2ª Classe	43	84,3	8	15,7	51
<b>Total</b>	<b>39791</b>	<b>91,6</b>	<b>3642</b>	<b>8,4</b>	<b>43433</b>

Fonte: PMMG, 14/08/2013.

Pode-se notar que conforme exposto na TAB.1, comparativamente, o efetivo masculino representa 91,6% do efetivo em atividade de toda a Instituição. A graduação onde a discrepância entre a presença masculina e feminina é maior é a de Cabo, com 93,8% de participação masculina. Analisando-se a distribuição feminina, o destaque em números absolutos está no nível de Soldado de 1ª Classe. Quando se analisa os números relativos, destaca-se a maior participação feminina no posto de Major, com frequência relativa de 18,8% e 89 representantes.

**Tabela 2**

Efetivo feminino total em atividade na PMMG por nível hierárquico – 2013

Nível Hierárquico	EFETIVO FEMININO	
	Frequência Absoluta	Frequência Relativa (%)
Coronel	4	0,1
Tenente-Coronel	25	0,7



Major	89	2,4
Capitão	130	3,6
1º Tenente	134	3,7
2º Tenente	139	3,8
2º Tenente	1	0,0
Cadete/Aluno	12	0,3
Subtenente	43	1,2
1º Sargento	259	7,1
2º Sargento	187	5,1
3º Sargento	579	15,9
Cabo	670	18,4
Soldado 1ª Classe	1363	37,4
Soldado 2ª Classe	8	0,2
<b>Total</b>	<b>3643</b>	<b>100,00</b>

Fonte: PMMG, 14/08/2013.

Procedendo-se a análise isolada de todo o efetivo feminino da PMMG por nível hierárquico sobre seu total, na TAB.2 percebe-se que somente 0,1% do efetivo, ou seja, 4 (quatro) mulheres encontram-se no posto de Coronel. Tal fato permite a reflexão para uma possível causa para explicar esse fenômeno: a sanção da Lei Complementar 109/09 (MINAS GERAIS, 2009) entre outras mudanças, trouxe em seu bojo a possibilidade de que a mulher



militar possa requerer sua transferência para a reserva remunerada aos vinte e cinco anos de efetivo serviço, recebendo os proventos integrais desde que não haja o cômputo de qualquer tempo fictício. Isto é, se há possibilidade de afastamento para a reserva percebendo as vantagens integrais, poucas permaneceriam para galgar promoções, se já estão na fase final da carreira.

O maior quantitativo feminino tanto em números absolutos como relativos, encontra-se no nível de Soldado de 1ª Classe (37,4%). Tal fato deve-se aos sucessivos certames realizados a partir do ano de 2007, que ampliou a oferta de vagas além de dobrar a cota de vagas para os candidatos femininos para 10% do total das vagas ofertadas (MINAS GERAIS, 2007).

A TAB.3, a seguir, apresenta o efetivo de toda a 11ª Região da Polícia Militar em função de sexo e nível hierárquico.

**Tabela 3**

Efetivo da ativa no âmbito da 11ª RPM por sexo e nível hierárquico – 2013

Nível Hierárquico	EFETIVO MASCULINO		EFETIVO FEMININO		Efetivo total
	Frequência Absoluta	Frequência Relativa (%)	Frequência Absoluta	Frequência Relativa (%)	
Coronel	1	100	-	-	1
Tenente-Coronel	5	100	-	-	5
Major	9	90	1	10	10
Capitão	18	90	2	10	20

1º Tenente	31	93,9	2	6,1	33
2º Tenente	42	91,3	4	8,7	46
Subtenente	24	100	-	-	24
1º Sargento	93	96,9	3	3,1	96
2º Sargento	60	95,2	3	4,8	63
3º Sargento	450	95,7	20	4,3	470
Cabo	465	98,5	7	1,5	472
Soldado 1ª Classe	1038	92,6	83	7,4	1121
Soldado 2ª Classe	5	100	-	-	5
<b>Total</b>	<b>2241</b>	<b>-</b>	<b>125</b>	<b>-</b>	<b>2366</b>

Fonte: PMMG, 14/08/2013.

Conforme apresenta a TAB.3, na 11ª Região da Polícia Militar, o posto mais alto onde há participação feminina, é o de Major, mas em proporção bastante inferior se comparado ao efetivo feminino de toda a Polícia Militar de Minas Gerais: 10% ante 18,8%. Destaca-se ainda que este é o posto (Major) que apresenta menor presença feminina, havendo somente uma representante no âmbito da 11ª RPM.

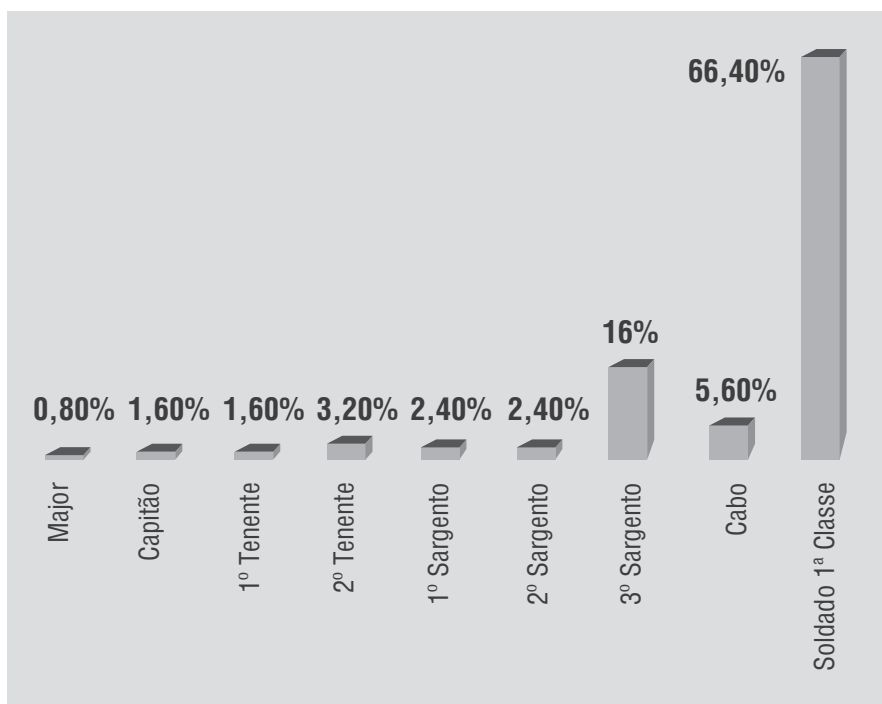
Proporcionalmente, os postos de Major e Capitão são os de maior participação



percentual feminina - 10% cada – contudo sensivelmente inferiores quando comparados com toda a Instituição: 18,8% e 17,8%, respectivamente.

**Gráfico 1**

Efetivo feminino da ativa no âmbito da 11ª RPM por nível hierárquico – 2013



Fonte: PMMG, 14/08/2013.

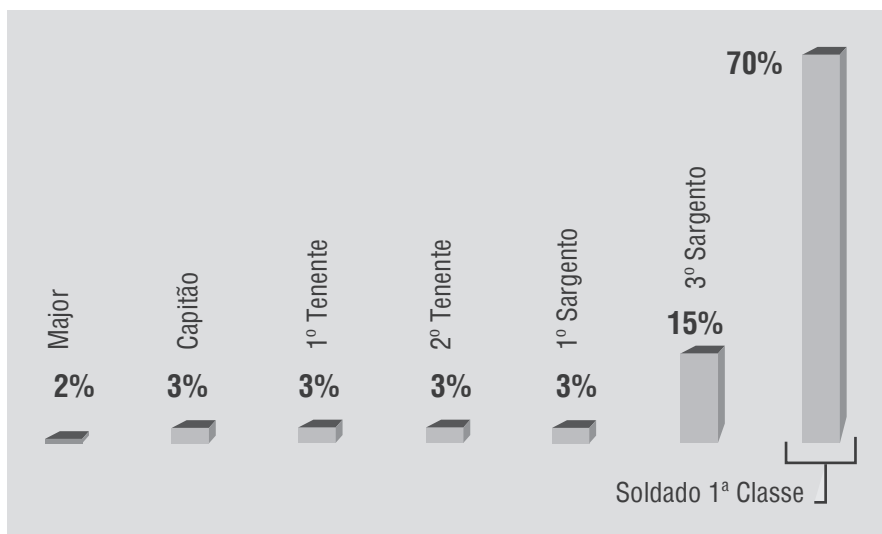
Ainda no âmbito regional, a maioria de seu efetivo feminino encontra-se na graduação de Soldado de 1ª Classe (66,4%), ante 37,4% do efetivo de toda a Instituição, conforme demonstrado no Gráfico 1. Credita-se tal fato ao grande quantitativo que fora incluído nos certames mais recentes, a partir do ano de 2007, quando da sanção da Lei 16.678, de 10 de janeiro de 2007, que ampliou o ingresso feminino de 5% para 10% a partir de então (MINAS GERAIS, 2007).

No tocante ao grau hierárquico das respondentes, do total de entrevistadas, 70% são Soldados de 1ª Classe, conforme se pode observar no Gráfico 2. Nota-se que não se obteve resposta de nenhuma policial na graduação de Cabo.



Gráfico 2

Efetivo feminino da ativa no âmbito da 11ª RPM por nível hierárquico – 2013



Fonte: Dados da pesquisa.

Dentre os dados que a pesquisa visou obter a fim de subsidiar a produção das informações que atendessem aos objetivos do trabalho, estão o ano de ingresso das policiais na Instituição. Do total de 61 respondentes, verifica-se que o ingresso variou de 1986 a 2010, o que significa haver policiais militares ainda na ativa que fizeram parte da primeira turma do Curso de Formação de Soldados da PMMG (MINAS GERAIS, 1985) e encontram-se na fase final da carreira profissional.

No que se refere ao nível de escolaridade das entrevistadas, nota-se na TAB. 4 que a maioria das respostas se situa nas categorias “ensino médio” (26,2%) e “superior incompleto” (24,6%).

A análise dos dados sobre a escolaridade das policiais permite-nos observar que de acordo com a Instrução Geral 004, de 02 de julho de 1986 (ano em que houve o ingresso feminino no Curso de Formação de Soldados) havia a exigência dentre as condições para inscrição, possuir o primeiro grau completo até o início do curso (BGPM 120/86, p. 2167). Ou seja, mesmo a policial militar que ingressou na PMMG naquele certame possui nível de escolaridade superior ao que era exigido à época.

Tabela 4

Nível de escolaridade do efetivo feminino da ativa no âmbito da 11<sup>a</sup> RPM

NÍVEL HIERÁRQUICO	EFETIVO FEMININO	
	Frequência Absoluta	Frequência Relativa (%)
Doutorado	1	1,6
Mestrado	1	1,6
Pós-graduação <sup>2</sup>	14	23
Superior completo	14	23
Superior incompleto	15	24,6
Ensino médio	16	26,2
Ensino fundamental	0	0
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

**Fonte:** Dados da pesquisa.

<sup>2</sup> Pós-graduação em nível *lato sensu*.



Observa-se ainda que apesar de que o nível de escolaridade mínima exigido à época para ingresso no quadro de praças da PMMG fosse o ensino fundamental completo, não há dentre as respondentes, nenhuma resposta para esta opção, o que permite-nos inferir que mesmo após o ingresso na Corporação, o efetivo feminino tende a continuar se qualificando.

Tabela 5

Quantitativo feminino da 11ª RPM por área de atividade

ÁREA DE ATIVIDADE	EFETIVO FEMININO	
	Frequência Absoluta	Frequência Relativa (%)
Saúde <sup>3</sup>	11	18
Educação <sup>4</sup>	-	-
Administrativa	25	41
Operacional	22	36,1
Operacional especializada (meio ambiente, trânsito rodoviário ou missões especiais)	3	4,9
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto à área de atividade desempenhada pelas entrevistadas, 41% responderam atualmente trabalhar na área administrativa (atividade-meio),

<sup>3</sup> Profissionais das áreas de medicina, odontologia, psicologia e enfermagem.

<sup>4</sup> Lotada no Colégio Tiradentes da Polícia Militar.



enquanto 36,1% responderam trabalhar na área operacional (atividade-fim). Atuação em outras áreas soma 22,9%, conforme demonstrado na TAB.5. Quando somados os percentuais das áreas administrativa e saúde (41% e 18%, respectivamente), verifica-se o percentual de 59% de mulheres que não trabalham na atividade-fim da Polícia Militar. Tal fato demonstra que de fato há uma divisão sexual do trabalho, uma tendência organizacional a alocar a mão de obra feminina nas atividades que não sejam as de enfrentamento direto e prevenção à criminalidade.

Para Bourdieu (2002) este fato se configura mediante a visão androcêntrica que se instala como neutra e não percebe a importância de se manifestar de modo capaz de legitimá-la. Ademais, a ordem social atua como um imenso aparato simbólico que tende a confirmar a dominação masculina na qual se estrutura. Ou seja, na divisão sexual do trabalho existe uma distribuição muito estrita das atividades relacionadas a cada um dos sexos, de seu lugar, seu momento e seus instrumentos.

Tabela 6

**Motivos que influenciaram o ingresso da mulher na PMMG (múltiplas respostas)**

ÁREA DE ATIVIDADE	EFETIVO FEMININO	
	Frequência Absoluta	Frequência Relativa (%)
Influência de familiares/amigos	22	12,5
Estabilidade do serviço público	44	25
Remuneração e/ou benefícios	33	18,8
Natureza da atividade/adrenalina	5	2,8



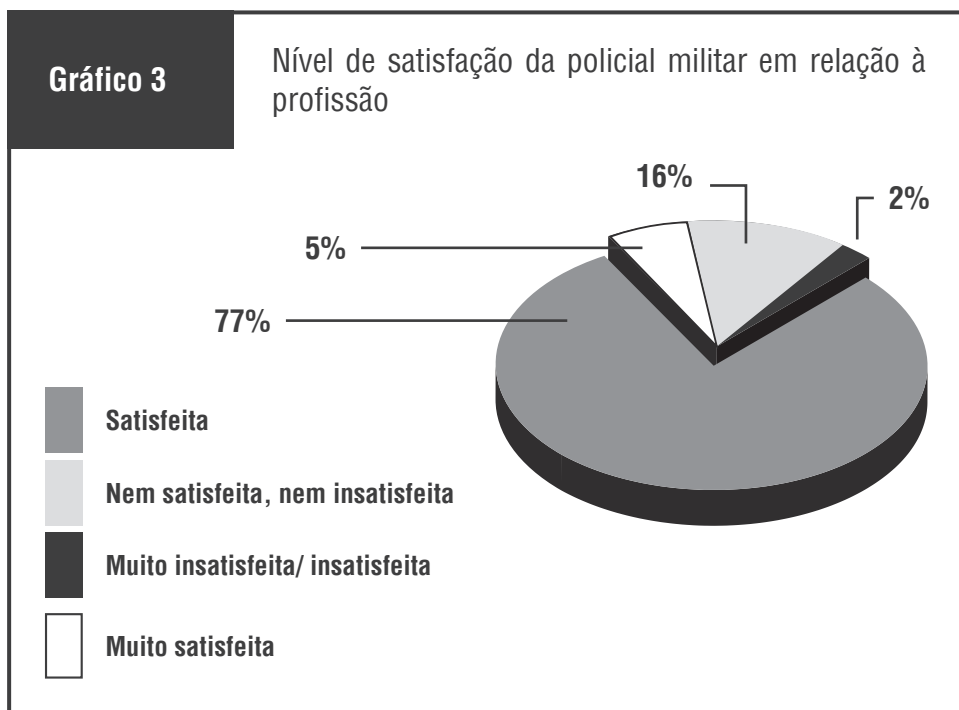
Nobreza da função	15	8,5
Agir na defesa do cidadão	12	6,8
Oportunidade de prestar ajuda à comunidade	15	8,5
Status, prestígio social relacionados à carreira	6	3,4
Falta de opção no mercado de trabalho	0	0
Oportunidade (estava prestando diferentes concursos)	18	10,2
Vocação	6	3,4
Poder associado à carreira	0	0
Não sabe / nunca pensou a respeito dessas motivações	0	0
<b>Total</b>	<b>176</b>	<b>100</b>

**Fonte:** Dados da pesquisa.

Dentre os principais motivos que levaram as policiais militares a optarem por esta carreira profissional, sobressaem a estabilidade do serviço público e remuneração e/ou benefícios, com 25% e 18,8% das respostas, respectivamente, conforme demonstrado na TAB.6.

Destaca-se a ausência de respostas para as alternativas “falta de opção no mercado de trabalho” e “poder associado à carreira”. Ou seja, a mulher que faz parte dos quadros da PMMG atualmente não está lá porque a conjuntura socioeconômica brasileira a induziu a optar, já que a ausência de trabalho no mercado não é uma realidade à qual ela é submetida. Ademais, a ideia de ser

detentora de poder não lhe é chamariz, mesmo que o poder esteja diretamente atrelado ao imaginário coletivo sobre as instituições de segurança pública.



**Fonte:** Dados da pesquisa.

No que tange à satisfação com e no trabalho, cabe destacar a abordagem do conceito segundo os autores WAGNER III; HOLLENBECK (2006, p. 121), que afirmam ser este “um sentimento agradável que resulta da percepção de que nosso trabalho realiza ou permite a realização de valores importantes relativos ao próprio trabalho”.

Pode-se verificar no GRÁF.3 que 77% das entrevistadas responderam estarem satisfeitas com o trabalho que fazem e em trabalhar na PMMG.



Tal fato é justificado por Robbins (2002), ao afirmar que determinados fatores são essenciais para que ocorra a satisfação no trabalho: um trabalho desafiador cognitivamente, recompensas justas, condições de trabalho adequadas, apoio de colegas, sintonia entre a personalidade com o cargo, e por fim, a disposição genética do indivíduo. Ademais, quando o profissional aumenta sua produtividade, ele tende a receber elogios, ser promovido e/ou obter aumento salarial e conseqüentemente torna-se mais satisfeito com o trabalho. Desta forma, não é a satisfação que aumenta a produtividade e sim a produtividade que aumenta a satisfação.

Tabela 7

O que a mulher policial militar faria no caso de ter que escolher outra profissão

O QUE A MULHER PM FARIA SE TIVESSE QUE ESCOLHER OUTRA PROFISSÃO	EFETIVO FEMININO	
	Frequência Absoluta	Frequência Relativa (%)
Escolheria a mesma profissão	31	50,8
Trabalharia em outra instituição de segurança pública	10	16,4
Trabalharia em algo totalmente diferente	11	18,0
Não sabe / nunca pensou a respeito	9	14,8
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Ao serem questionadas sobre o que fariam se tivessem que escolher outra profissão, 50,8% das entrevistadas responderam que escolheriam a mesma profissão, conforme apresentado na TAB.7. Tal resultado vai ao encontro da abordagem de McGREGOR (1973, p.132) que afirma que todo comportamento humano é voltado para a satisfação das necessidades humanas, do nascimento até a morte, o indivíduo está empenhado em constantes tentativas de satisfazer suas necessidades variadas, complexas e algumas conflitantes. Qualquer comportamento é uma resultante de forças que surgem parte de seu interior e parte do meio ambiente em que vive.

O elevado índice de satisfação permite-nos inferir que a Corporação tem atendido aos anseios das policiais militares, o que se traduz na sua satisfação com a atividade que desempenham.

Tabela 8

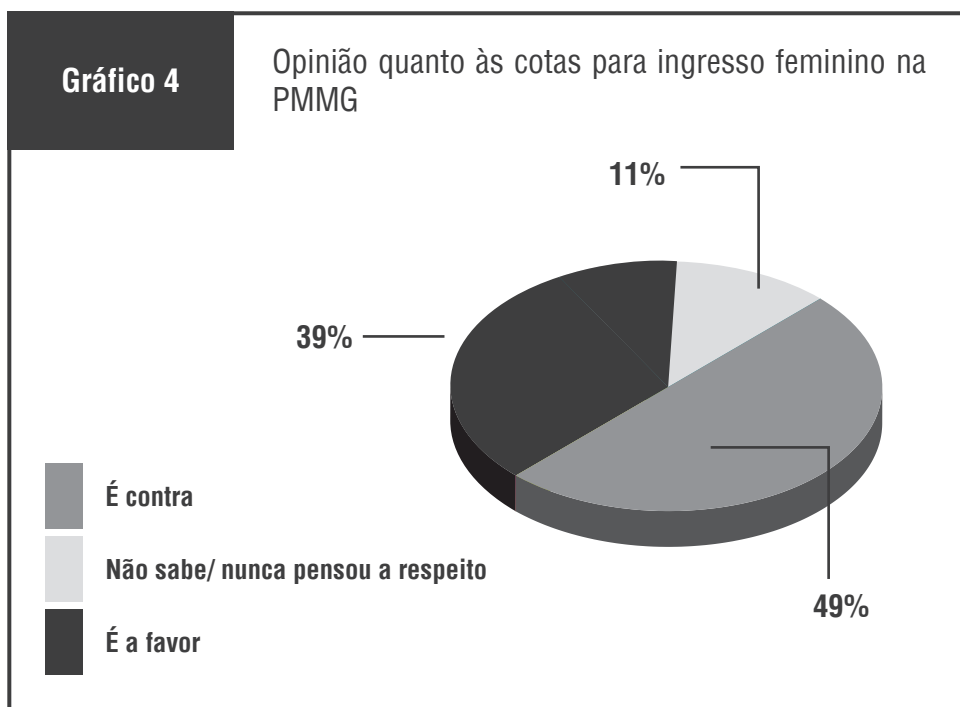
Objetivo futuro quanto à profissão policial-militar

O QUE A MULHER PM FARIA SE TIVESSE QUE ESCOLHER OUTRA PROFISSÃO	EFETIVO FEMININO	
	Frequência Absoluta	Frequência Relativa (%)
Aposentar na Instituição	38%	62,3%
Sair da Instituição tão logo encontre oportunidade melhor	13%	21,3%
Não sabe / Ainda não pensou no futuro	10%	16,4%
<b>Total</b>	<b>61%</b>	<b>100%</b>

**Fonte:** Dados da pesquisa.



Quando as policiais militares foram questionadas quanto à pretensão profissional futura, nota-se na TAB. 8 que 62% responderam que pretendem permanecer na PMMG até que se aposentem. Este resultado corrobora o elevado percentual de profissionais que respondeu se sentir satisfeita em trabalhar na Corporação, conforme demonstrado no GRÁF.3. Tachizawa et al (2006, p.241) afirmam que esta preponderância de respostas positivas são diretamente relacionadas ao ambiente de trabalho representam “o grau de satisfação demonstrado pelos membros de uma organização na qual a motivação é fator fundamental para a realização dos trabalhos”.



Fonte: Dados da pesquisa.

No final da década passada, a Lei 16.678, de 10 de janeiro de 2007 dobrou para 10% a cota de vagas para mulheres nos certames externos da PMMG (MINAS GERAIS, 2007). Este fato foi alvo do questionário desta pesquisa, quando as policiais militares foram questionadas se são contra a favor desta limitação para o ingresso feminino na Corporação.

O GRÁF.4 apresenta como resultado que 49% das entrevistadas afirmaram serem contrárias a tal limitação, enquanto 39% demonstraram-se favoráveis a ela.

Tabela 9

Emprego da força de trabalho feminina na PMMG segundo as policiais militares

EMPREGO DA MÃO DE OBRA FEMININA NA PMMG SEGUNDO AS POLICIAIS MILITARES	EFETIVO FEMININO	
	Frequência Absoluta	Frequência Relativa (%)
Na administração	54	88,5
Na área operacional	5	8,2
Não sabe / nunca pensou a respeito	2	3,3
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

**Fonte:** Dados da pesquisa.



Segundo as entrevistadas, 88,5% acreditam que a força de trabalho feminina é empregada na administração, conforme a TAB.9. Pode-se analisar tal afirmação pelo viés essencialista que não é exclusivo dos que valorizam a presença feminina, conforme Soares e Musumeci (2005), e que as próprias policiais percebem, mesmo sem terem noção do que isso significa de fato.

Tabela 10

Como deveria ocorrer o emprego da mão de obra feminina na PMMG segundo as policiais militares

COMO DEVERIA OCORRER O EMPREGO DA MÃO DE OBRA FEMININA NA PMMG SEGUNDO AS POLICIAIS MILITARES	EFETIVO FEMININO	
	Frequência Absoluta	Frequência Relativa (%)
De preferência em atividades administrativas	26	42,6
De preferência na área operacional	35	57,4
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

**Fonte:** Dados da pesquisa.

Curiosamente, quando questionadas sobre como deveria ser o emprego da mão de obra feminina, 57,4% responderam que as policiais militares deveriam desenvolver suas atividades na área operacional, conforme a TAB.10. É nesse questionamento que se situa o dilema no qual se debate acerca da consolidação da imagem da policial feminina: ao conscientizar-se como igual ou diferente da imagem policial masculina – “e no cerne de uma desqualificação implícita, na medida em que as atividades de ‘confronto’ sejam identificadas como ‘verdadeiro trabalho de polícia’”. (SOARES e MUSUMECI, 2005, p.76).



Tabela 11

Atividade policial na qual as pesquisadas preferem trabalhar

ATIVIDADE POLICIAL NA QUAL AS PESQUISADAS PREFEREM TRABALHAR	EFETIVO FEMININO	
	Frequência Absoluta	Frequência Relativa (%)
Na administração	15	24,6
Na atividade operacional	31	50,8
Em atividade especializada (saúde, meio ambiente, missões especiais)	15	24,6
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

**Fonte:** Dados da pesquisa.

A preferência pessoal de cada policial militar também foi alvo de questionamento. Quando questionadas sobre em qual área prefeririam trabalhar na PMMG, 50,8% responderam preferir trabalhar na atividade-fim, enquanto as outras opções de respostas obtiveram 24,6% cada, conforme a TAB.11.

Desta forma, para Soares e Musumeci (2005), há um receio velado para a alocação da mão de obra feminina, repleto de avaliações contraditórias e pré-julgamentos. As autoras afirmam que na inexistência de um enfoque institucional do lugar feminino, sobressaem o senso comum e critérios subjetivos para a tomada de decisão neste aspecto.



Esta opção de resposta contrasta, curiosamente, com a resposta dada ao questionamento apresentado na TAB.9, onde 88,5% das entrevistadas responderam acreditar que a mão de obra policial feminina é empregada na atividade-meio.

## Considerações finais

Por meio da pesquisa, foi possível compreender como e porque se deu o ingresso feminino e como as mulheres se percebem enquanto integrantes dos quadros da Polícia Militar de Minas Gerais, uma organização fundada há 246 anos e que há 40 anos possibilitou o ingresso feminino em suas fileiras.

No início, de modo bastante tímido, acompanhando uma tendência internacional de aproximação das forças policiais com a sociedade para a qual destina o fruto de seus esforços e cujo objetivo é a preservação da ordem pública e a manutenção da paz social.

Embora a presença feminina atualmente se faça presente em todos os graus da hierarquia policial-militar mineira, a trajetória do caminho a ser trilhado ainda é longa e demorada. Ainda há muito a se avançar, afinal, a presença feminina se julga capaz de executar as mesmas atividades que os homens e quer receber o mesmo tratamento, sem ser subjugada por sua condição de serem mulheres e minoria.

Percebe-se que o ingresso feminino se deu através de legislação e orientação para emprego próprios, e ainda, através de cota para ingresso, ainda vigente, ainda que num percentual maior.

Conforme o objetivo geral estabelecido para a pesquisa, foi possível diagnosticar as atividades que as policiais militares realizam, consistindo na execução de suas atividades nas área-meio e fim da PMMG.

Dentre as discrepâncias funcionais alusivas ao emprego da mão de obra feminina, verificou-se que a PMMG tende a alocá-la em atividades administrativas, apesar de a maioria opinar que prefere trabalhar na atividade-fim, lidando diretamente com o enfrentamento à criminalidade.

Quando se analisou a relação entre alocação funcional em detrimento do sexo e escolaridade dos integrantes da PMMG, percebeu-se que o nível de escolaridade é irrelevante para contribuir com o reconhecimento do trabalho que executam, apesar de metade das respostas apontarem para os níveis de escolaridade médio e superior completo.

A pesquisa teve a intenção de obter respostas sinceras, presentes nas entrelinhas dos questionamentos feitos, colocados às vezes e de forma proposital a fazer com que as entrevistas se contradissem, para que pudessem expor ao máximo sua opinião e suas percepções.

Pelas respostas obtidas, depreende-se que apesar do processo de seleção ao qual foram submetidas, o treinamento recebido quando do ingresso e a realidade laboral que enfrentam diariamente, a todo instante são colocadas à prova para demonstrarem que são tão capazes quanto os homens. Contudo, a vontade de ser igual esbarra nas impossibilidades impostas pela cultura daquela organização, que ganha peso ainda maior sob a influência do rigor hierárquico, cultural e disciplinar.

Dentre os fatores facilitadores estão a existência de um painel de mensagens internas que possibilitou comunicar às polícias da pesquisa, seu objetivo e a disponibilização do instrumento de coleta de dados através de um link na internet, já que as policiais militares se encontram distribuídas em 77 municípios do norte do estado de Minas Gerais, na área de abrangência da 11ª Região da Polícia Militar, cuja sede é o município de Montes Claros.

Dentre os fatores dificultadores da pesquisa está a pouca adesão das policiais militares em responderem à pesquisa. Do universo de 125 policiais militares



convidadas a participar, a adesão foi de 61 policiais, correspondendo a 48,8% do universo. Tal fato pode estar relacionado ao descrédito com o propósito da pesquisa, à desconfiança das intenções ou da confidencialidade do meio adotado para obter as respostas. Outra dificuldade encontrada diz respeito à pouca bibliografia alusiva à temática “mulheres policiais”. O assunto ainda é pouco estudado no meio acadêmico.

Dentre as sugestões para próximas pesquisas, sugere-se que o estudo seja replicado em outras Unidades da Federação e seus resultados analisados comparativamente, de modo a se verificar as distorções entre os empregos da mão de obra feminina e as culturas organizacionais, haja vista que a inclusão feminina se deu em momentos distintos entre as diversas polícias militares brasileiras.

## Referências

ALVES, Lívia Neide de Azevedo. **A polícia feminina na Polícia Militar de Minas Gerais: percurso histórico**. Belo Horizonte: Fundação João Pinheiro, 2006.

BOURDIER, Pierre. **A dominação masculina**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

CALAZANS, Márcia Esteves de. **A constituição de mulheres em policiais: um estudo sobre policiais femininas na Brigada Militar do Rio Grande do Sul**. 2003. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social e Institucional) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2003.

CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes. Mulheres Policiais, Relações de Poder e de Gênero na Polícia Militar de Minas Gerais. RAM. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 11, p. 1-25, 2010.

McGREGOR, Douglas. **Motivação e liderança**. São Paulo: Brasiliense, 1973.

MINAS GERAIS. **Decreto Estadual 21.336, de 27 de maio de 1981. Cria a Companhia de Polícia Feminina da PMMG e da outras providências**. Diário Oficial do Estado de 30/05/1981. P. 4.

MINAS GERAIS. **Lei 16.678, de 10 de janeiro de 2007: fixa o efetivo da Polícia Militar de Minas Gerais**. Minas Gerais, de 11/01/2007.

POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS. **Resolução 1420, de 12 de julho de 1985: Modifica a Resolução 1409/85, que trata das vagas para cursos em 1986**. Belo Horizonte: Comando-Geral. BGPM 130, de 15/07/1985. p. 1940.

POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS. **Diretriz Geral para Emprego Operacional da Polícia Militar de Minas Gerais**. Belo Horizonte: Comando-Geral. 3ª Seção do Estado-Maior da PMMG, 2010.

POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS. **Instrução Geral 004/86: Regula a inscrição, seleção e matrícula para o CFSd Fem 1986**. Belo Horizonte: Comando-Geral. BGPM 016, de 23/01/1986. p. 2167-2183.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. 9. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

SOARES, Bárbara Musumeci e MUSUMECI, Leonarda. **Mulheres Policiais: presença feminina na Polícia Militar do Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

TACHIZAWA, Takeshy; FERREIRA, Victor Cláudio Paradela; FORTUNA, Antônio Alfredo Mello. **Gestão com Pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios**. 5. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

WAGNER III, John A.; HOLLENBECK, John R. **Comportamento organizacional: Criando vantagem competitiva**. São Paulo: Saraiva, 2006.

