

**FRANCISCO MALTA DE OLIVEIRA**

**ARMADAS E DELICADAS?  
O TRABALHO FEMININO NA POLÍCIA MILITAR DE MINAS  
GERAIS**

**Orientadora: Dra. Maria da Luz Alves Ferreira**

**Montes Claros, Março de 2014**

**FRANCISCO MALTA DE OLIVEIRA**

**ARMADAS E DELICADAS?  
O TRABALHO FEMININO NA POLÍCIA MILITAR DE  
MINAS GERAIS**

Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Social, da Universidade Estadual de Montes Claros, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Desenvolvimento Social.

**ORIENTADORA: Profa. Dra. Maria da Luz Alves  
Ferreira**

Montes Claros

2014

FRANCISCO MALTA DE OLIVEIRA

**ARMADAS E DELICADAS?  
O TRABALHO FEMININO NA POLÍCIA MILITAR DE  
MINAS GERAIS**

**Esta dissertação foi julgada adequada para a  
obtenção do título de Mestre em Desenvolvimento  
Social e aprovada em sua forma final pela  
Orientadora e pela Banca Examinadora.**

**Banca Examinadora:**

Profa. Dra. Maria da Luz Alves Ferreira – UNIMONTES  
Orientadora

Prof. Dr. Márcio Ferreira de Souza – UFU  
Avaliador

Profa. Dra. Regina Célia Lima Caleiro – UNIMONTES  
Avaliadora

Montes Claros, Março de 2014.

## **AGRADECIMENTOS**

À professora Maria da Luz Alves Ferreira, por ter sido minha orientadora e ter orientado de forma tão sublime, agradável e proveitosa.

Ao colega de trabalho Cabo PM Pedro Ivo Jorge Gomes, por ter me ensinado o caminho das pedras neste curso de mestrado.

Ao Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Social, PPGDS, pela oportunidade de realização de trabalhos em minha área de pesquisa.

Aos colegas do PPGDS Caroline Marci Fagundes Coutinho e Guélmer Júnior Almeida de Faria, pela amizade, companheirismo, auxílio nas tarefas desenvolvidas durante o curso e inesquecíveis momentos de descontração, que tornaram essa fase que agora se encerra ainda mais especial.

À Polícia Militar de Minas Gerais, na pessoa do Coronel César Ricardo de Oliveira Guimarães, Comandante da 11ª Região da Polícia Militar, por permitir que a pesquisa fosse realizada junto ao seu efetivo feminino.

Aos policiais militares: Majores Adriano Ribeiro de Freitas, Francisco Nunes de Lima, Gildásio Rômulo Gonçalves, Capitã Gracielle Rodrigues Santos, Tenente Rômulo Pereira e Sargento Jairo Robson Rodrigues, meu agradecimento por viabilizarem, enaltecere e estimularem o fruto deste trabalho.

A todas as policiais militares da 11ª Região da Polícia Militar de Minas Gerais que entenderam a importância deste trabalho e corajosamente expressaram suas opiniões através da pesquisa de campo, permitindo que se conhecessem os meandros de sua realidade laboral na Polícia Militar de Minas Gerais.

Agradeço à banca avaliadora pelas valiosas sugestões e demais contribuições importantes apresentadas para o aprimoramento deste trabalho de pesquisa.

## RESUMO

Esta dissertação tem como objetivo instigar uma reflexão sobre a relação de gênero e trabalho feminino na Polícia Militar de Minas Gerais. Analisa-se a inserção feminina naquela Corporação: um ambiente reconhecido numérica 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, violência simbólica perante o trabalho feminino, as transformações do mundo do trabalho, cultura organizacional no ambiente policial-militar, divisão sexual do trabalho e reconhecimento do trabalho policial feminino. 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.

## **ABSTRACT**

This dissertation aims to instigate a reflection on the relationship of gender and women's work in the Military Police of Minas Gerais. It is analyzed that female inclusion Corporation: an environment recognized as numerically and historically masculine, seeking to understand the form of organization that space from the perspective of their own officers. It approaches the work and its social relevance, conceptualization of gender, domination, symbolic violence towards women's work, the changing world of work, organizational culture at the police-military environment, sexual division of labor and recognition of women's police work. It was possible to consider issues related to the recognition of the work done by the military police have many nuances and are deeply engendered the perception that the Corporation itself has the work performed by women.

**Keywords:** Gender; Female Police Work; Sexual Division of Labor; Recognition.

## Sumário

<b>LISTA DE GRÁFICOS.....</b>	<b>7</b>
<b>LISTA DE TABELAS.....</b>	<b>8</b>
<b>LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS.....</b>	<b>9</b>
<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>10</b>
<b>1 TRABALHO, GÊNERO E RECONHECIMENTO: UMA DISCUSSÃO CONCEITUAL.....</b>	<b>15</b>
1.1 Trabalho feminino.....	15
1.2 Divisão sexual do trabalho.....	19
1.3 Relações sociais de gênero.....	22
1.4 Reconhecimento social.....	26
<b>2 A POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS.....</b>	<b>30</b>
2.1 O trabalho feminino na Polícia Militar de Minas Gerais.....	35
<b>3 O TRABALHO POLICIAL FEMININO NA POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS: A REALIDADE SEGUNDO AS INVESTIGADAS.....</b>	<b>43</b>
3.1 Caracterização do efetivo feminino.....	45
3.2 Violência simbólica, preconceito e reconhecimento.....	59
3.2.1 Violência simbólica.....	59
3.2.2 Preconceito.....	60
3.2.3 Reconhecimento do trabalho feminino.....	62
3.3 Relações profissionais e de gênero na PMMG.....	66
3.4 Desenvolvimento da carreira.....	69
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>79</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>82</b>
<b>ANEXO: ROTEIRO DE PESQUISA.....</b>	<b>89</b>

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1	Efetivo feminino da ativa no âmbito da 11ª Região da Polícia Militar por nível hierárquico.....	49
Gráfico 2	Quantitativo feminino das entrevistas da 11ª Região da Polícia Militar por nível hierárquico.....	50
Gráfico 3	Nível de satisfação da policial militar em relação à profissão.....	54
Gráfico 4	Opinião quanto às cotas para ingresso feminino na PMMG.....	56



## LISTA DE TABELAS

Tabela	1	Efetivo total em atividade da PMMG por sexo e nível hierárquico.....	46
Tabela	2	Efetivo feminino total em atividade na PMMG por nível hierárquico.....	47
Tabela	3	Efetivo da ativa no âmbito da 11ª RPM por sexo e nível hierárquico.....	48
Tabela	4	Nível de escolaridade do efetivo feminino da ativa no âmbito da 11ª RPM.....	51
Tabela	5	Quantitativo feminino da 11ª RPM por área de atividade.....	55
Tabela	6	Motivos que influenciaram o ingresso da mulher na PMMG.....	53
Tabela	7	O que a mulher policial militar faria no caso de ter que escolher outra profissão.....	55
Tabela	8	Objetivo futuro quanto à profissão policial-militar.....	56
Tabela	9	Emprego da mão de obra feminina na PMMG segundo as policiais militares..	57
Tabela	10	Como deveria ocorrer o emprego da mão de obra feminina na PMMG segundo as policiais militares.....	57
Tabela	11	Atividade policial na qual as pesquisadas preferem de trabalhar.....	58
Tabela	12	Como o trabalho feminino é visto pela PMMG, segundo as policiais militares	59
Tabela	13	Recomendação de ingresso na PMMG a amigas.....	60
Tabela	14	As policiais femininas são vítimas de preconceito pela Instituição.....	61
Tabela	15	O preconceito institucional é inversamente proporcional ao nível hierárquico da policial militar.....	61
Tabela	16	Relação entre reconhecimento do trabalho feminino e escolaridade da policial militar.....	63
Tabela	17	Relação entre reconhecimento do trabalho feminino e nível hierárquico da policial militar.....	64
Tabela	18	A PMMG privilegia as policiais militares.....	64
Tabela	19	Opinião das policiais militares sobre o machismo institucional.....	65
Tabela	20	Satisfação da policial militar com o trabalho que executa na PMMG.....	65
Tabela	21	Igualdade entre homens e mulheres policiais militares.....	67
Tabela	22	As policiais militares são privilegiadas ou protegidas.....	67
Tabela	23	Há mais privilégio/proteção aos homens policiais militares que às PFems.....	68
Tabela	24	Liberdade para se expressar com os superiores hierárquicos.....	68
Tabela	25	Fatores considerados importantes para que a policial militar tenha um bom desenvolvimento na carreira na PMMG.....	70
Tabela	26	Orgulho em contar que é policial militar.....	70
Tabela	27	Percepção das policiais femininas de que o trabalho requer que esconda suas emoções.....	71
Tabela	28	Percepção das policiais femininas quanto ao ambiente policial militar.....	72
Tabela	29	Opinião quanto a homens e mulheres policiais militares poderem exercer os mesmos cargos e funções na PMMG.....	72
Tabela	30	Situações baseadas em discriminação de gênero vivenciadas pela policial militar.....	74

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

BPM	: Batalhão de Polícia Militar
Cia PM	: Companhia de Polícia Militar
CTPM	: Colégio Tiradentes da Polícia Militar
DPSSP	: Diretriz Geral para Emprego Operacional da Polícia Militar de Minas Gerais
GuPM	: Guarnição Policial Militar
IMEs	: Instituições Militares Estaduais
MAT	: Meio Ambiente e Trânsito
MEsp	: Missões Especiais
NAIS	: Núcleo de Atendimento Integral à Saúde
PFem	: policial feminina
PM	: Polícia Militar ou policial militar
PMMG	: Polícia Militar de Minas Gerais
POG	: Policiamento Ostensivo Geral
RPM	: Região de Polícia Militar
Sgt PM	: Sargento de Polícia Militar
UEOp	: Unidade de Execução Operacional

## Introdução

A inserção, a atuação, a presença e o espaço social da mulher no mercado de trabalho ainda são temas bastante controversos para muitos teóricos, dentre eles os autores clássicos, Beauvoir (1991) e Engels (2010). Dentre os autores contemporâneos, Castro e Lavinias (1992), Fischer e Marques (2001), Guidaldelli (2013), Hirata e Kergoat (2008), Kandel (2006), Macêdo (2003), Pautassi (2007), Saffioti (1976), (2004), (1990), Segnini e Hirata (2007), dentre outros. Esses autores debatem essa questão além de outras questões secundárias aliadas ainda a outras discussões paralelas que complementam os argumentos teóricos, já que abordam também inúmeras categorias: relações de poder e dominação, sólidas concepções inerentes aos imperativos do imaginário coletivo, status, prestígio, hierarquia, dentre outras, sobretudo ao notar-se tal realidade através do viés da segregação sexual do trabalho (Kandel, 2006), (Muniz, 1999), (Soares e Musumeci, 2005).

Vários argumentos corroboram tal perspectiva. 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”.

Um nicho específico é alvo desta pesquisa: o trabalho policial feminino. Percebeu-se que a escassez de pesquisas na área seria motivo suficiente para fomentar o presente estudo, abrangendo os mais diversos aspectos que envolvem a atuação feminina na Polícia Militar de Minas Gerais, uma instituição bicentenária, referência para outras polícias militares brasileiras.

Atualmente, verifica-se a presença feminina em todos os postos e graduações da PMMG 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). Ressalta-se que ainda que a presença feminina na Corporação se dê atualmente em todas as posições hierárquicas, seu quantitativo ainda é bastante inferior ao masculino.

A contextualização da dinâmica do trabalho como fator socializador requer a necessidade de se abordar a questão da centralidade do trabalho e sua importância para a condição humana. Isso se deve a diversas perspectivas de análise, dentre as quais, a variante feminina do trabalho, e, conseqüentemente, a análise do trabalho articulada às questões de gênero<sup>1</sup>, suas peculiaridades e as questões afetas ao seu reconhecimento, sobretudo no que alude ao trabalho policial feminino. Esse último, particularmente, por se desenvolver em um ambiente histórica e numericamente masculino. Afinal, o ingresso feminino ocorre somente depois de 206 anos de fundação da Polícia Militar (MINAS GERAIS, 1981).

Alguns fatores reforçam a necessidade do aprofundamento dessa discussão, tais como a análise dos aspectos correspondentes ao emprego da força de trabalho, o advento mais perceptível da globalização, e o destaque dado ao trabalho *versus* relações de gênero nas últimas décadas.

Para se definir o foco da pesquisa, verificou-se, conforme exposto por Capelle e Mello (2010) e Soares e Musumeci (2005), que a mão de obra policial-militar feminina 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.

Tais nuances estão entre as que compõem de fato o trabalho policial feminino, que dentre as limitações próprias com as quais se depara o trabalho dissertativo e que essa pesquisa aspira, a proposta baseou-se na percepção que a mulher policial militar tem de seu trabalho: consigo mesma, perante seus pares, sejam do mesmo sexo ou não, perante a própria sociedade, e, principalmente, perante a própria Instituição.

O objetivo geral da pesquisa consiste em conhecer as atividades que as policiais militares realizam, as condições que encontram para o desempenho de suas atividades cotidianas, e as iniciativas institucionais para a valorização e reconhecimento profissional.

---

<sup>1</sup>Dentre abordagens de outros autores, estão BUTLER (1993, p.59) que entende por gênero “a estilização repetida do corpo, um conjunto de atos repetidos no interior de uma estrutura reguladora altamente rígida, a qual se cristaliza no tempo para produzir a aparência de uma substância, de uma classe natural de ser”. Pode-se ainda compreender o termo, conforme Amaral e Macedo (2005), como uma construção social de uma categoria sexual. Ou ainda, o conceito elaborado pelo BANCO MUNDIAL (2003, p.45) de que “gênero é uma categoria relacional que aponta papéis e relações socialmente construídas entre homens e mulheres”.

Tais respostas subsidiaram a identificação das condicionantes as quais o grupo feminino de policiais militares é submetido, em seu contexto organizacional, no que se refere, sobretudo, ao reconhecimento de seu trabalho e às relações de poder e dominação. Desdobrando o objetivo geral, os objetivos foram assim definidos:

- Identificar os principais fatores que influenciam na dinâmica do trabalho feminino na Polícia Militar de Minas, em seu âmbito regional;
- Verificar o detalhamento das discrepâncias funcionais alusivas ao emprego da mão de obra feminina em todos os níveis hierárquicos;
- Analisar a relação entre alocação funcional em detrimento do sexo e escolaridade dos integrantes da PMMG.

Justifica-se essa pesquisa pela necessidade de se analisar a problemática da atuação e emprego da mão de obra policial militar feminina no âmbito regional, onde a cidade de Montes Claros-MG é sede da 11ª Região da Polícia Militar, uma entre as dezoito áreas geográficas de atuação da Polícia Militar que compõem o Estado de Minas Gerais.

O interesse pelo tema e sua abordagem se propõe a partir das observações sobre aspectos relacionados à presença da mulher na Polícia Militar e suas nuances, em sua condição, sobretudo, de minoria naquele meio, em um ambiente bastante peculiar: a exclusividade masculina em seus quadros por mais de dois séculos desde sua fundação.

A pesquisa pretendeu permear as relações de poder e dominação, discriminação, alocação do trabalho feminino e seus critérios de justificação, a imagem social no âmbito institucional atribuída ao reconhecimento, à presença e à qualidade do trabalho feminino, além de possíveis discrepâncias inerentes à cultura organizacional, à profissão ou à própria Instituição, em função do sexo.

A motivação pelo tema é justificada ainda pela relevância histórico-social do processo de ingresso feminino na instituição policial-militar mineira, que ocorrera a partir dos anos 80 do século XX, e suas implicações sobre o gênero feminino, ainda sob a condição de minoria num ambiente historicamente masculinizado, mesmo havendo um lapso temporal de mais de três décadas de sua efetivação.

A partir de tal compreensão, pretendeu-se apresentar questões, sob os mais diversos matizes, com o intuito de compreender importantes questões inerentes ao conflito “instituição *versus* gênero”, baseadas nas teorias sobre gênero, poder e reconhecimento.

No que tange à 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 literatura sobre a condição laboral feminina nas instituições policiais, teorias das escolas sociológicas de gênero e reconhecimento, relações de poder e dominação, e violência simbólica, uma vez que esses forneceram embasamento teórico, viabilizando a fundamentação das análises afetas aos conflitos inerentes à presença, participação e contribuição da mão de obra feminina na Corporação.

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. O convite para que participassem da pesquisa<sup>2</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. Na primeira chamada, obteve-se 56 (cinquenta e seis) respostas. Diante do baixo número de respostas recebidas fez-se uma nova chamada para que quem ainda quisesse contribuir pudesse fazê-lo. Obteve-se mais 5 (cinco) respostas. Desta forma, a pesquisa recebeu 61 (sessenta e uma) respostas para um universo de 125 policiais militares.

Contudo, não é intuito desta pesquisa a generalização dos resultados para o universo de análise. Os resultados aplicam-se somente aos sujeitos investigados.

---

<sup>2</sup> O formulário de pesquisa foi disponibilizado através de um link na internet.

A presente dissertação está organizada da seguinte forma:

O primeiro capítulo apresenta uma discussão conceitual sobre os principais aspectos que compõem a dinâmica do trabalho feminino, relações sociais de gênero e reconhecimento. No que alude ao trabalho propriamente dito, adentra-se na esfera do trabalho feminino e aborda-se a segregação sexual do trabalho. São contempladas ainda as relações sociais de gênero e as principais teorias acerca do reconhecimento social.

O segundo capítulo é dedicado à Polícia Militar de Minas Gerais: sua caracterização e contextualização histórica, além do histórico de como se deu o ingresso feminino e um recorte atual da participação feminina em suas fileiras.

O terceiro capítulo apresenta os resultados da pesquisa realizada junto às policiais militares de forma a responder os questionamentos que subsidiaram a realização desse trabalho, anteriormente expostos, contemplando uma caracterização do efetivo feminino, violência simbólica, preconceito e reconhecimento do trabalho feminino, além de se abordar as relações profissionais e de gênero na PMMG e expectativas quanto ao desenvolvimento da carreira.

Nas considerações finais, apresentam-se os fatores dificultadores, facilitadores e mais relevantes constatados pela pesquisa, além de sugestões à realização de futuros trabalhos.

# 1 TRABALHO, GÊNERO E RECONHECIMENTO: UMA DISCUSSÃO CONCEITUAL

Este capítulo tem por objetivo explicitar as discussões teóricas acerca do trabalho feminino e, conseqüentemente, um tema bastante peculiar às instituições policiais: a divisão sexual do trabalho. Ademais, faz-se necessário ainda abordar as relações sociais de gênero. Afinal, não há como se discutir a segregação do espaço laboral sem se fazer um recorte dos conflitos laborais de gênero. Como desenvolvimento do tópico anterior, faz-se aqui uma apresentação dos argumentos teóricos dos principais autores que discutem as implicações do reconhecimento social do trabalho feminino. Por fim, aborda-se o trabalho feminino na Polícia Militar de Minas Gerais.

## 1.1 Trabalho feminino

O espaço laboral situa-se como um lugar especificamente organizado para a execução das atividades de produção. Assim, a categoria de trabalho é construída por meio de diferentes tipos de ferramentas que buscam levar as pessoas a terem um modo necessário de sobrevivência. Logo, o trabalho reflete tanto a essência da vida humana como sua evolução.

O trabalho é analisado por Engels (1986) sob a ótica do fundamento para a vida humana, e é através dele que o homem vem a construir seus conhecimentos, desenvolve seus utensílios de trabalho e estabelece sua organização social. Engels (1986) afirma que o homem é oriundo do trabalho, ou seja, não haveria desenvolvimento humano sem trabalho.

[...] O trabalho, primeiro, depois a palavra articulada, constituíram-se nos dois primeiros fatores que atuaram na transformação gradual do cérebro do macaco em cérebro humano que, não obstante sua semelhança, é consideravelmente superior a ele quanto ao tamanho e à perfeição. [...] (ENGELS, 1986, p.26)

Karl Marx (1988), na obra “O Capital”, conceitua o trabalho como um processo que se dá entre o homem e a natureza e é através desse trabalho que o homem controla, regula e realiza, por meio de suas ações, um intercâmbio de materiais com a natureza. Para Duarte (1993), é ele - o trabalho - que põe em movimento todas as forças do homem: cabeça e membros superiores e inferiores, para que possa apropriar-se dos recursos naturais na forma



mais útil para sua própria vida; o que não significa afirmar, conforme expõe Marx (1993), que o trabalho é uma infinita fonte produtora de valores de uso que produz a riqueza material, mas pelo contrário, significa compreender que o trabalho é a fonte de relações sociais por excelência.

Ávila (2012) analisa a concepção marxista de trabalho através do prisma de que a reprodução é abordada somente um viés do processo produtivo, ao passo em que desconsidera o trabalho reprodutivo, cuja realização se dá no âmbito doméstico e elemento essencial para a reprodução social. Desse modo, HIRATA e KERGOAT (1988, p.94) corroboram com a análise ao afirmarem que ainda que a “exploração seja um conceito-chave para o marxismo, base da relação antagônica entre as classes, o mesmo é insuficiente para mostrar a opressão sofrida pelas mulheres”.

O trabalho ganha ainda uma concepção humanizadora, socializadora e integradora, conforme Langer (2004), que afirma ser o trabalho o fator que permite aos homens a sua humanização e é através dele que os indivíduos se reconhecem e constituem-se seres sociais, conscientes, criativos e reflexivos.

Nessa perspectiva, a categoria de trabalho é, sobretudo, toda atividade que permite ao homem exprimir o seu significado, pois demonstra ao mesmo tempo sua singularidade e participação no gênero humano, servindo de instrumento afirmador e reafirmador de seu pertencimento social, também chamado por Pateman (1983) de “participação”, que a autora caracteriza pelo fato de criar oportunidades para que as pessoas influenciem nas decisões que as afetarão. Influência essa, que pode variar muito ou pouco. A participação é assim, um caso especial de delegação, na qual um subordinado, no contexto das relações de trabalho, obtém maior controle, maior liberdade de escolha em relação às suas próprias responsabilidades.

O histórico do trabalho desempenhado pelo sexo feminino retrata, desde o princípio da civilização, aspectos marcantes e, até os dias de hoje, fazem-se claramente presentes. Ao se analisar o histórico do trabalho executado pela mão de obra feminina, Saffioti (1976) afirma que desde a antiguidade a mulher desempenhava suas atividades laborais nas mais diversas áreas: lavoura, agricultura, cuidado e educação da prole, atividades domésticas, culinária, tecelagem, dentre outras atividades cujo imaginário coletivo sempre associa à imagem feminina, já que o núcleo produtivo central era a unidade familiar com a finalidade de subsistência. Essa opinião é compartilhada também por Nogueira (2004) que acrescenta que as atividades domésticas eram executadas, conforme o estado civil e idade de cada mulher, configurando claramente a divisão do trabalho feminino. As mulheres solteiras eram responsáveis pela lavagem e tecelagem, as jovens e casadas cuidavam da lavoura e dos

afazeres domésticos e as mulheres de meia-idade cozinham, procriavam e educavam sua prole.

Os estágios pré-históricos do desenvolvimento civilizatório contemplou - no período transitório entre o estado selvagem e a fase anterior à barbárie - o que Engels (2010) denominou de formação da *gens*, ou seja, vínculos de parentesco ou clãs, que se caracterizavam pelo agrupamento em função da linhagem que requeria necessariamente uma descendência comum (de um ancestral, por exemplo), que sofre a influência de determinadas instituições sociais e religiosas. Esse agrupamento, por sua vez, forma uma comunidade particular. O autor defende que tal cenário era caracterizado também, pela divisão do trabalho natural e de gênero, o que seria ilustrado pela propriedade feminina da casa (família matriarcal) e pela economia doméstica comunista, cujos usos e propriedades são comuns.

A participação laboral da mulher passa a se destacar de maneira inédita quanto mais se aproxima do período que ficaria marcado pela Revolução Industrial. A exploração da mão de obra feminina passa a ser abruptamente incorporada ao cotidiano fabril, num cenário cujo objetivo final era a garantia da subsistência familiar. Guiraldelli (2007) pontua que na Europa, durante os séculos XVI e XVIII da Idade Média, já havia mulheres que se ocupavam do comércio têxtil. Além disso, ainda durante o período que marcou o Antigo Regime, sobretudo na França,

a mulher já exercia atividades comerciais, porém no plano político e jurídico era considerada inferior ao homem, num quadro marcado por dependência, obediência, submissão e incapacidade civil. A felicidade pessoal da mulher estava associada ao casamento, visto que este ato lhe propiciava estabilidade e ascensão econômica. Nessa fase transitória, entre a derrocada do antigo regime e a consolidação do capitalismo, o que se observa é um acentuado processo migratório do campo para as cidades, que contribuiu para o advento da Revolução Industrial e o surgimento da burguesia e do proletariado, com contingente masculino e feminino. Com a Revolução Industrial, marco da consolidação do capitalismo, a mulher passa a ser incorporada nas relações produtivas sob condições desumanas, tendo em vista a intensificação do trabalho, a extensa jornada de trabalho e o rebaixamento salarial, para atender aos imperativos do acelerado processo de acumulação. Mesmo com essa realidade, as mulheres dos grupos menos privilegiados necessitavam do trabalho como forma de subsistência e por isso acabavam se sujeitando aos respectivos ordenamentos. (GUIRALDELLI, 2007, p.2)

A partir dessa abordagem, Etulain (s/d) elabora o conceito contemporâneo do trabalho em um cenário de permanentes transformações, sobretudo, nas relações laborais: o mundo globalizado é o produto resultante de um processo histórico-social de vastas proporções, responsável por transformar os quadros sociais e mentais orientadores tanto dos indivíduos

como dos coletivos. Esse processo de formação, consolidação e globalização do capitalismo têm repercutido sobre a prática do trabalho, sobre os trabalhadores e sobre o papel e o significado que o trabalho adquire e representa na sociedade atual.

Nesse contexto, a exploração da mão de obra feminina foi fundamental para a consolidação do capitalismo, por diversas razões, dentre elas o aumento da mão de obra disponível para atender à crescente demanda que se apresentava. Faz-se importante destacar o ponto de vista expresso por Nogueira (2004) ao enfatizar de que modo a força de trabalho feminina fora explorada pelo capitalismo e de que maneira tal fato impactou na dinâmica daquele sistema de apropriação do capital:

Ao longo da revolução industrial e do advento do capitalismo, podemos afirmar que o capital utilizou-se da mulher no mundo do trabalho, o que acarretou significados distintos, se, por um lado, o ingresso do trabalho feminino no espaço produtivo foi uma conquista da mulher, por outro lado permitiu que o capitalismo ampliasse a exploração da força de trabalho intensificando essa força através do universo do trabalho feminino. (NOGUEIRA, 2004, p.248)

As consequências sociais do ingresso feminino e sua contribuição para o sistema produtivo tiveram repercussões irreversíveis para a história do progresso mundial, provavelmente nunca antes imaginadas. Tal afirmação é corroborada por OLIVEIRA (2001) ao trazer a discussão para a atualidade, isto é, no bojo das transformações sociais inerentes ao modelo capitalista, argumenta como e de que maneira a condição feminina fora brutalmente transformada de modo a contribuir econômica e financeiramente no âmbito familiar.

[...] os valores culturais e as práticas sociais modificaram-se de forma expressiva, ocasionando a redução dos níveis de fecundidade, o enfraquecimento dos vínculos matrimoniais, como conseqüente número de separações e de divórcios, bem como propiciando o crescimento das famílias lideradas pelas mulheres. A família brasileira passou por transformações profundas ao longo da década de 70, que se refletiram, particularmente, na mudança verificada na condição da mulher e nas relações entre os sexos. Para tanto, contribuíram de modo decisivo o aumento do acesso feminino ao ensino superior e a influência dos movimentos feministas. (OLIVEIRA, 2001, p. 111)

Empecilhos e mazelas de toda ordem assolam o trabalho feminino e são alvo da análise de autores como Segnini e Hirata (2007), cujos sérios obstáculos à inserção e permanência feminina no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens ainda persistem. As autoras afirmam que este fato ocorre mesmo apesar de passadas três

décadas de que se nota um crescimento sustentado e em contínua elevação, na América Latina, em ritmo superior ao masculino, inclusive no que se refere aos níveis de escolaridade femininos.

Deste modo, todas as abordagens citadas convergem sempre na mesma direção: a concepção, a execução, e as constantes transformações pelas quais perpassam a esfera do trabalho estão diretamente ligadas à relevância do papel que o indivíduo possui na sociedade, e daí decorrem, em maior ou menor intensidade os reflexos dele (o trabalho) advindos.

## **1.2 Divisão sexual do trabalho**

A condição feminina no universo policial, sobretudo policial-militar, caracterizado principalmente pela hierarquização, enaltece o termo conhecido como *divisão sexual de gênero*. Segundo Nogueira (2010), a divisão sócio-sexual ganha sentido ao dar a conotação de hierarquização de gênero, ao redundar no desabonamento do trabalho feminino assalariado, desvalorizando sua força de trabalho e, por sua vez, representa uma aguda e pejorativa fragilização feminina no mundo produtivo, já que “a reprodução das relações sociais capitalistas de produção é também a reprodução da divisão sócio-sexual do trabalho”. (NOGUEIRA, 2010, p.59).

Diante de tal problemática, faz-se necessário pontuar o conceito de cultura organizacional, que segundo Mintzberg *et al* (2000), ela - a cultura organizacional - é a base da organização e se caracteriza por crenças comuns que se refletem nos costumes e hábitos, bem como em manifestações mais perceptíveis (histórias, símbolos, ou mesmo edifícios e produtos). Para o autor, a força de uma cultura no ambiente laboral legitima as crenças e os valores difundidos e internalizados pelos membros de uma organização. A cultura organizacional depende das pessoas e não existiria sem elas. A cultura organizacional é um conceito fundamental à construção das estruturas organizacionais. Assim, nota-se então que a cultura de uma organização é um conjunto de características que a diferencia em relação às demais. A cultura tem a função de legitimar o sistema de valores, expresso através de rituais, mitos, hábitos e crenças comuns aos membros de uma organização, que assim produzem normas de comportamento genericamente aceitas por todos.

A questão da divisão sexual do trabalho (também chamada por alguns autores por segregação ocupacional do trabalho) é abordada de maneira bastante clara pelos autores SALAS e LEITE (2008, p.92), que afirmam:

Se homens e mulheres se distribuíssem ao acaso entre setores e ocupações, a proporção de homens (mulheres) em cada ocupação (ou setor) deveria ser igual à proporção que os homens (mulheres) representam no total do pessoal ocupado. Quando essa proporção é diferente, diz-se que há segregação ocupacional (ou setorial) por sexo (Anker, 1998; Watts, 1998)<sup>3</sup>.

A origem do conceito, academicamente elaborado, conforme Hirata e Kergoat (2008), surgiu em função do movimento feminista francês, no início da década de 1970, cuja militância deu origem a diversos estudos sobre o tema, que foi pesquisado e conceituado pelas autoras (2008, p.266) como “a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação entre os sexos. Essa forma é modulada histórica e societalmente.” As autoras acrescentam ainda que a questão é pautada por dois princípios para facilitar sua compreensão:

1. A existência de trabalho dos homens e trabalho das mulheres;
2. O trabalho masculino vale mais que o trabalho feminino.

Pode-se perceber que a divisão sexual do trabalho ficou mais evidente nas sociedades modernas industrializadas principalmente a partir da Segunda Guerra Mundial, em função da crescente intervenção do Estado em muitos aspectos da vida social, que dentre outras consequências, trouxe a necessidade de reorganização da segregação laboral em detrimento do sexo, conforme explicitado por Pautassi (2007).

A importância do debate sobre a segregação de sexo na esfera laboral é ressaltada por Kandel (2006) ao afirmar que a força de trabalho sexual segregada é produto da própria organização espacial do trabalho, das hierarquias salariais, da promoção e dos status, e, principalmente, pela concentração das mulheres em certos setores do mercado de trabalho e em determinados tipos de emprego.

É nesse contexto que a cultura organizacional nas instituições policiais reforça as sólidas concepções do imaginário coletivo que, historicamente, é masculino. O próprio histórico da inserção feminina nos ambientes policiais vem impregnados da cultura organizacional fundada em sólidos alicerces:

[...] sacrifício feminino pela concepção e educação das futuras gerações vistos como atribuições coerentes com suas qualificações naturais de sensibilidade e delicadeza, agora utilizadas em ações que envolvessem outras mulheres, idosos e

<sup>3</sup> ANKER R. **Gender and jobs**. ILO, Geneva, 1998.

WATTS, Martín. **Occupational Gender Segregation: Index Measurement and Econometric Modelling**, *Demography*, 35 (4), pp. 489-496, 1998.

crianças. [...] A idealização da imagem da mulher policial encontra-se na natureza maternal feminina, bem como o motivo defendido pela instituição viril para necessitar sua presença. Esse corpo feminino [...] é exposto nos espaços públicos centrais [...] de concentração seletiva [...] (MOREIRA, 2006, p.6)

Saffioti (2004, p.123) apresenta uma provável origem para o que se denominou de “divisão sexual do trabalho”. Para a autora,

as feministas radicais revelam as bases material e social do patriarcado. Muita discussão foi travada a propósito dos serviços gratuitos - domésticos e sexuais - que as mulheres prestavam aos homens: a seus companheiros e patrões de seus companheiros. Muito se escreveu sobre os privilégios masculinos em geral e as discriminações praticadas contra as mulheres. Convém lembrar que o patriarcado serve a interesses dos grupos/classes dominantes.

As chances para que haja a manifestação no espaço feminino são limitadas e determinadas socialmente, o que representa a obediência aos padrões e normas que registrem sua autonomia, conforme Perrot (2005, p.251):

Atualmente, ainda mais que outrora, as "profissões de mulheres", aquelas que se afirma serem "boas para mulher", obedecem a um certo número de critérios que também determinam limites. Consideradas como pouco monopolizadoras, elas devem permitir que uma mulher realize bem sua tarefa profissional (menor) e doméstica (primordial). A feminização do ensino secundário repousa sobre esta ideia de um meio período consagrado ao estudo pelos clérigos equivalente ao tempo dedicado a mulher pela família. (PERROT, 2005, p.251)

Pode-se verificar que culturalmente, na Corporação, o emprego da mão de obra feminina é frequentemente alocada em determinadas atividades tipicamente consideradas como próprias daquele gênero, tais como teleatendimento, secretariado, relações públicas, patrulha de prevenção à violência doméstica, atividades educativas realizadas em escolas, campanhas institucionais, dentre outras, cujo fato traz à tona a análise do emprego feminino: ao lhe serem atribuídas tais atividades, há o reconhecimento do trabalho feminino ou pelo contrário, há a segregação de gênero pelo fato de a policial militar ser vista como incapaz de executar os trabalhos que são dominados pelo gênero masculino?

O próprio meio policial, historicamente masculinizado, impõe à presença feminina a definição de seu lugar social, poupando-a da atividade policial de fato.

Tais cuidados em relação à colega mulher reforçam as noções a respeito de sua fragilidade, bem como a sensação de força dos colegas homens, que se colocam como seus protetores. Essa relação é o que, especialmente nas atividades desempenhadas na rua, justifica que se classifique as mulheres como um estorvo, por aumentarem a carga de trabalho dos colegas homens. Quanto ao suposto desempenho superior das mulheres na área do trabalho documental, ao ser naturalizado, não contribui para valorizá-las. (HAGEN, 2006, p.07)

Contudo, um fator importante surge ao se comparar a atuação entre homens e mulheres na atividade-fim<sup>4</sup>. Pesquisas demonstram que a atuação feminina é mais pautada pela cautela e parcimônia em comparação com a atuação masculina quando do enfrentamento efetivo à criminalidade. Tais resultados podem corroborar a imagem social atribuída à mulher, como zelo, delicadeza, atenção, dedicação e cuidado.

As pesquisas indicam que as policiais tendem a basear-se menos na força física e mais em habilidades comunicacionais para desempenhar com êxito suas tarefas. Na média, a probabilidade de mulheres e homens usarem níveis rotineiros de força durante atividades de patrulhamento é igual, mas as mulheres tendem a fazer menos disparos de armas de fogo e muito menos a envolver-se em episódios de uso excessivo da força. Um estudo recente da Polícia de Los Angeles mostrou que, em um período de dez anos, quando o número de policiais homens nas atividades de patrulhamento estava na relação de 4 para 1 em relação ao número de policiais mulheres, a proporção de dólares gastos em indenizações por uso excessivo da força por policiais homens era de 19 para 1 em relação às policiais mulheres. (LONSWAY, 2001 *apud* HAGEN, 2006, p. 13).

Pode-se constatar que, conforme demonstrado, há uma divisão sexual do trabalho às avessas, afinal, as mulheres policiais são mais cautelosas que os homens policiais quando do desempenho da atividade-fim, porém são poupadas desse tipo de serviço. Tal constatação pode subsidiar análises mais aprofundadas sobre o emprego da mão de obra policial.

### **1.3 Relações sociais de gênero**

Para a contextualização da variante feminina do fator “trabalho”, faz-se necessário abordar o conceito de “gênero”, que alude à referência social do sujeito masculino ou feminino. Nessa perspectiva, a historiadora Joan Scott (1988), estabelece sua discussão para o termo “gênero” sob diferentes pontos de vista relacionados às correntes teóricas, além de

---

<sup>4</sup> Entende-se por atividade-fim o previsto no Art. 144, § 5º da Constituição Federal de 1988: “às polícias militares cabem a polícia ostensiva e a preservação da ordem pública”. (BRASIL, 1988)

ressaltar a sua relevância para produção de pesquisas históricas que associem a categoria “gênero” ao limbo valorativo das linhas teóricas de patriarcado, marxismo e psicanálise, através da explicação para a situação de subordinação da mulher e a dominação dos homens. Scott analisa o gênero como elemento constitutivo das relações sociais baseadas nas diferenças entre os sexos e como a primeira forma de manifestar poder, “ao mesmo tempo [que o termo “gênero” representa] categorias vazias e transbordantes, pois que, quando parecem fixadas, elas recebem, apesar de tudo, definições alternativas, negadas ou reprimidas” (SCOTT, 1988, p.19).

A abordagem dada por SAFFIOTI (1990, p.6) à questão de gênero situa-se no mesmo parâmetro de análise estudado por Joan Scott, ao enfatizar a conotação social que vem incorporada à concepção do termo e sua abrangência no que se refere ao lugar social que as relações de gênero possuem.

O termo gênero está linguisticamente impregnado do social, enquanto é necessário explicitar a natureza social da elaboração do sexo. O conceito de relações de gênero deve ser capaz de captar a trama de relações sociais, bem como as transformações historicamente por ela sofridas através dos mais distintos processos sociais, trama esta na qual as relações de gênero têm lugar. (Saffioti, 1990, p.6-8)

Ademais, faz-se necessário notar como se dá a interação entre o masculino e o feminino, de fato: relações gênero e relações sociais são mutáveis, complementares.

Não basta indicar o lugar onde estão as mulheres, o que fazem, ou o que não fazem. É preciso aprender a alquimia das relações sociais que são também constitutivas das relações de gênero e vice-versa. Um dos desafios que nos aguardam é pensar em como fazê-lo. Trabalhar o processo de formação das identidades sociais à luz das relações sociais de gênero permite interpretar a dinâmica da construção dos sujeitos sociais sexuados. Dinâmica que incorpora necessariamente outros registros, além de gênero, mas que não pode prescindir deste, sob pena de fragmentar o real. (CASTRO; LAVINAS, 1992, p.217)

Macêdo (2003) sintetiza a interpretação de gênero afirmando que sob a perspectiva que compreende gênero como um constructo social, onde as relações são orientadas pelo poder, as funções de gênero são sobrescritas como um processo de funções e relações entre mulheres e homens, que não são definidos biologicamente, mas pelos contextos econômico, político e social. É com base nisso que se diz que o sexo biológico de uma pessoa é definido pela natureza, porém o gênero é construído.



A mesma opinião é compartilhada por Suárez (1999) ao afirmar que assim como a força do significado feminino está vinculada à natureza, a força do significado masculino está atrelada à cultura, conseqüentemente, gênero veio a ser um termo cujo sentido tornou-se politicamente forte unicamente após ser designado como uma construção social da feminilidade e da masculinidade.

Assim, nota-se nas abordagens sobre questões de gênero, o papel indissociável do “poder”, já que é este que norteia, orienta e define as relações sociais. Desta forma, a centralidade do poder é expressa por Foucault (1981) como:

[...] a multiplicidade de correlações de força imanentes ao domínio onde se exercem as constituintes de sua organização; o jogo que através de lutas e afrontamentos incessantes as transforma, reforça, inverte; [...] formando cadeias ou sistemas ou, ao contrário, as defasagens e contradições que as isolam entre si; [...] estratégias em que se originam e cujo esboço geral ou cristalização institucional toma corpo nos aparelhos estatais, na formulação da lei, nas hegemônias sociais. (FOUCAULT, 1981, p.89).

Contudo, voltando à análise scottiana de gênero, Fischer e Marques (2001) destacam a fundamentação das abordagens de Joan Scott em seus aspectos mais relevantes e que contribuem para uma melhor compreensão de sua abordagem. Dentre as quais: a) As relações de gênero são dotas de sua própria dinâmica, ainda que se articulem com outras formas de desigualdades sociais e dominação (raça, etnia, classe); b) o modo pelo qual se analisa gênero permite compreender como se dão as relações sociais entre mulheres e homens, o que significa normas, valores, permanências e mudanças, desconstruções, além de reconfiguração de comportamentos, elementos simbólicos, práticas, e representações; c) a categoria gênero enfatiza o estudo histórico-social ao apresentar que relações, sejam elas de sexo, afeto ou amor, não significam realidades naturais; d) a condição de gênero quando socialmente legitimada se faz através de imagens, construções, referências que as pessoas possuem, particularmente, em suas relações concretas com o mundo. Afinal, homens e mulheres constroem combinações e arranjos conforme suas necessidades vitais concretas; e) as relações de gênero são marcadas por hierarquias, obediências e desigualdades, assim como as relações de poder. Conflitos, tensões, negociações e alianças se fazem presentes, seja através da luta das mulheres pela ampliação e busca do poder, seja através da manutenção dos poderes masculinos.

No bojo da condição emancipatória feminina, cujo trabalho seria seu maior sinônimo, outra análise se faz necessária. Se por um lado o trabalho é emancipador, por outro possui significado completamente oposto. Beauvoir (1991) apresenta crescentemente uma clara e contraditória constatação: o duplo aprisionamento das mulheres. O aprisionamento oriundo do labor doméstico e o aprisionamento do labor oriundo das transformações proletárias capitalistas.

Beauvoir (1991) destaca que:

[...] a mulher reconquista uma importância econômica que perdera desde as épocas pré-históricas, porque escapa do lar, e tem, com a fábrica, nova participação na produção. E a máquina que dá azo a essa modificação violenta, porque a diferença de força física entre trabalhadores masculinos e femininos se vê, em grande número de casos, anulada. Como o súbito desenvolvimento da indústria exige uma mão de obra mais considerável do que a fornecida pelos trabalhadores masculinos, a colaboração da mulher é necessária. Essa é a grande revolução que, no século XIX, transforma o destino da mulher e abre, para ela, uma nova era. (BEAUVOIR, 1991, p.148)

A análise defendida pelos autores citados pode ainda ser acrescida do propósito de se pensar e compreender o processo de formação da identidade que caracteriza o contexto social de gênero:

(...) eliminar qualquer naturalização na conceitualização da diferença sexual, pensando gênero de maneira 'não-identitária'. Isto é, rejeitando os pressupostos universalistas presentes na distinção sexo/gênero, convergem na tentativa de analisar criticamente os procedimentos através dos quais gênero é concebido como fixando identidades, e de formular conceitualizações que permitam descrever as múltiplas configurações de poder existentes em contextos históricos e culturais específicos. (PISCITELLI, 2002. p.29)

Ao ser amplamente difundido e socialmente aceito o trabalho aos coletivos femininos, uma série de questionamentos acerca das peculiaridades e dos cenários nos quais há a distinção entre os segmentos masculino e feminino vem à tona, sugerindo-nos reflexões pontuais, importantes e necessárias.

Convivendo com antigos e fortes estereótipos, percebem-se várias dificuldades enfrentadas pelos homens e pelas mulheres no contexto organizacional. Os homens tentam manter a postura autoritária, com dificuldades em expor seus sentimentos e trabalhar em equipe; as mulheres submissas a essa autoridade, encontram barreiras para galgar postos de comando. Por outro lado, têm surgido no meio organizacional algumas novidades, como a falsa ideia de que existe o modo feminino de administrar, induzindo a uma suposta guerra dos sexos, na qual

homens e mulheres estão se sentindo inseguros no gerenciamento das organizações. (ROMERO, 2006, p.2)

Diante do exposto, Suárez (1999) analisa que as relações sociais de gênero e suas consequências para a sociedade não podem dispensar do conhecimento sobre do comportamento de homens e mulheres e sua inserção social como categorias sociais.

Depreende-se assim, que as relações sociais de gênero são tão conflitivas quanto as demais relações sociais. Tensões, disputas (mesmo que veladas), que frequentemente representam o quão tênue pode ser o relacionamento masculino versus feminino, sobretudo num cenário no qual o mercado de trabalho é cada vez mais seletivo e concorrido.

#### **1.4 Reconhecimento social**

Os imperativos masculinos acabam sendo a tônica que orienta os processos de trabalho organizacionais policiais-militares, e, devido ao peso que exerce, perpetuado através da cultura presente e característica do espaço laboral. Possui papel crucial nas questões afetas à estima e subestima do trabalho, além do reconhecimento da atividade exercida e o senso de pertencimento percebido pelo colaborador.

Ao se abordar as questões atinentes ao trabalho feminino, gênero e dificuldades, muito pouco se fala sobre a importância e necessidade do reconhecimento de seu trabalho. O viés machista acaba por subjugar e estigmatizar, relegando o produto laboral das mulheres a um plano inferior, subordinado aos imperativos masculinos.

Os autores que mais reconhecidamente abordam a questão do reconhecimento são Fraser (2007), Honneth (2003, 2006) e Taylor (2000).

O não reconhecimento do trabalho em função da divisão sexual do trabalho muitas vezes é tido como o ignorar aquele trabalho executado por determinado sexo. Tal concepção é concretamente nociva já que, além de subestimar, rejeitar e discriminar o produto laboral em função de uma segregação sexual, fragiliza, desmotiva e prejudica a produção/produktividade do segmento em questão.

Cabe destacar as considerações de Fraser (2007) acerca da interação que é regulada por um padrão institucionalizado de valoração cultural que representa algumas classes de atores sociais como pertencentes ao conceito normativo e outros são percebidos como deficientes ou inferiores: o normal é ser heterossexual, o gay está relacionado à perversão, o correto é que

as famílias sejam chefiadas por homens, as famílias chefiadas por mulheres são erradas, pessoas brancas obedecem à lei, as pessoas negras são suspeitas. O efeito em todos esses casos consiste na negação para alguns membros da sociedade a condição de parceiros de fato na interação, capazes de efetivarem sua participação como iguais com os demais. Em todos os casos, conseqüentemente, uma demanda por reconhecimento é fundamental, porém percebe-se precisamente o que isso significa: com o objetivo de não valorizar a identidade de grupo, mas suplantar a subordinação, as reivindicações por reconhecimento buscam fazer do sujeito subordinado um parceiro integral na vida social, com capacidade de interagir com os outros como um par. Essas reivindicações para o reconhecimento têm por objetivo “desinstitucionalizar padrões de valoração cultural que impedem a paridade de participação e substituí-los por padrões que a promovam.” (FRASER, 2007, p.9)

O que torna o não reconhecimento moralmente inaceitável, nessa perspectiva, é que isso nega a alguns indivíduos e grupos a possibilidade de participar, como iguais, com os demais, na interação social. A norma da *paridade participativa* invocada aqui não é sectária no sentido referido. Ela pode justificar reivindicações por reconhecimento como normativamente vinculantes para todos aqueles que concordem em seguir os termos justos da interação, sob as condições do pluralismo valorativo. (FRASER, 2007, p.13)

Segundo Taylor (2000, p.249), “[...] a projeção de uma imagem inferior ou desprezível sobre outra pessoa pode na verdade distorcer e oprimir na medida em que a imagem é internalizada.” Há, assim, a instalação de um conflito ainda mais intenso, já que a subestimação favorecida pelo meio laboro-social acaba por induzir os sentimentos de autossubestimação, autoflagelação, autopiedade. Além do mais, acaba por interferir diretamente no senso de pertencimento àquele meio, já que

No âmbito dessas perspectivas, o reconhecimento errôneo não se limita a faltar ao devido respeito, podendo ainda infligir uma terrível ferida, aprisionando suas vítimas num paralisador ódio por si mesmas. O devido reconhecimento não é uma mera cortesia que devemos que devemos conceder às pessoas. É uma necessidade humana vital. (TAYLOR, 2000, p.242)

Faz-se necessário analisar sob qual prisma ocorre a ausência de reconhecimento. Ademais, o não reconhecimento pode ocultar diversos matizes que corroboram a prática segregadora que caracteriza a cultura daquele ambiente institucional. Assim, para que

compreenda realidades que inicialmente são absolutamente contrárias às nossas realidades, Mattos (2006) defende que se reconheça o desafio da diferença além de se questionar formas de se compreender o outro sem distinções. Outras abordagens possibilitam ainda verificar os critérios que permitem a discriminação e o julgamento. Ademais, uma compreensão do outro sem distorções requer uma linguagem de compreensão do ser humano. O ideal é que se contemplem as possibilidades e não se fuja delas “não só para evitar conflitos políticos e militares onde for possível, mas também para dar a pessoas de todas as culturas algum sentido da imensa gama de potencialidades humanas”. (TAYLOR, 2000, p.180)

Nesse sentido, Mattos (2006) destaca o pensamento de Axel Honneth, sociólogo e filósofo alemão, cujo discurso defende que a luta pelo reconhecimento é a força-motriz que determina e permite o processo de mudança social e a evolução da sociedade. “Segundo ele, as teorias sociológicas desenvolvidas até então deram um caráter apenas secundário para a dimensão do reconhecimento social. O que ele deseja é apresentar essa dimensão emancipatória das lutas por reconhecimento como sendo o elemento central da teoria crítica.” (MATTOS, 2006, p.87)

Honneth (2003) afirma que ocorre uma tensão entre as pretensões da individuação e a vontade global internalizada na esfera da auto-relação prática, que, assim, leva a um conflito entre o sujeito e seu ambiente social. Consequentemente, Fraser (2007) considera essencial que se destaque o papel do não reconhecimento do trabalho feminino:

O não reconhecimento aparece quando as instituições estruturam a interação de acordo com normas culturais que impedem a paridade de participação. [...] A interação é regulada por um padrão institucionalizado de valoração cultural que constitui algumas categorias de atores sociais como normativos e outros como deficientes ou inferiores. (FRASER, 2007, p.108)

A tendência à não percepção do trabalho realizado por mulheres policiais foi verificada por SOUZA (2009) na Polícia Militar de Sergipe, ao constatar que as mesmas são tidas como delicadas e frágeis, ocupando, em sua maioria, atividades administrativas. Tal fato

Impede uma inserção plena na corporação, para além dos espaços tipicamente “femininos” onde o seu habitual “zelo” e “sensibilidade” seriam mais ajustáveis. Em certo sentido, [...] as mulheres continuam a ocupar simbolicamente um lugar marginal na Polícia Militar. Na PM, a rua e o confronto com as situações de risco permanecem como critérios balizadores da “verdadeira” função policial e que tem na atividade-fim um espaço reservado aos homens. (SOUZA, 2009)

Nesta perspectiva, a discussão acerca das questões presentes na relação “instituição *versus* gênero” faz-se necessária para a compreensão dos desafios com os quais o grupo feminino se depara num um ambiente onde o gênero masculino perfaz a esmagadora maioria de seu efetivo. A predominância masculina e sua exclusividade por mais de dois séculos nos quadros da instituição determina a reprodução da cultura institucional alicerçada na supremacia masculina. Consequentemente, a presença feminina esbarra nos entraves que comprometem seu sentido de pertencimento àquele espaço social.

As mazelas, os anseios e os desafios com os quais a população policial-militar feminina se depara representam um valioso universo de pesquisa e debates que podem contribuir singularmente para a compreensão da presença e da atuação feminina naquele meio, naquele grupo, naquela instituição.

Isto posto, no próximo capítulo se apresentará as origens históricas da Polícia Militar de Minas Gerais e como se deu sua fundação, além da contextualização histórica e institucional de como se deu o ingresso feminino em suas fileiras.

## 2 A POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS

A constituição dos corpos ou forças policiais surge em função da concepção dos estados nacionais modernos. As referências históricas que abordam a origem da Polícia Militar de Minas Gerais são bastante escassas, mas convergem sempre no mesmo propósito: a salvaguarda das riquezas a serem enviadas à Coroa portuguesa.

Conforme é de conhecimento de todos e pelos testemunhos históricos que chegaram até os nossos dias, sabe-se que no alvorecer do Século XVIII, impulsionados pela cobiça do ouro e pedras preciosas encontrados nas Minas Gerais, afluíram para a promissora Província expedições oriundas de outros lugares mais desenvolvidos, como São Paulo, Rio de Janeiro, Bahia, Pernambuco e até mesmo Portugal.

No seio dessa heterogênea "massa" humana, a única lei vigente e que prevalecia era a lei do mais forte, fundamentada na força bruta e na violência. Contudo, somente a questão da fraude fiscal preocupava os dirigentes d'além mar. (POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS, 2013)

De acordo com Marco Filho (2005), a origem da Corporação remete à primeira década do século XVIII, quando a Carta Régia de 09 de novembro de 1709 instituiu a criação da Capitania de Minas Gerais e São Paulo. Naquela época, a organização militar brasileira era bastante incipiente. Em virtude da exploração aurífera, vários levantes ocorreram no território mineiro, e para garantir o que o recolhimento do “quinto” de todo o ouro extraído fosse enviado com segurança à Coroa portuguesa, D. João V, então rei de Portugal, enviou ao Brasil um Contingente de Dragões.

Contudo, por motivos diversos, tal organização militar não estava mais atendendo aos anseios dos dirigentes da Coroa e fora dissolvido e substituída pelo Regimento Regular de Cavalaria. E deste modo, no século XVIII, estrutura-se na Capitania das Minas Gerais o Regimento Regular de Cavalaria, a mais notória organização de “força pública” militarmente organizada, em 09 de junho de 1775, conforme historiado por Silva Neto (1995).

Assim, com a finalidade de impedir a sonegação de impostos e a institucionalização da violência, bem como erradicar o clima de agitação ora instalado na Capitania, o Governador Pedro Miguel de Almeida - o Conde de Assumar - recorre ao Rei de Portugal, que envia a Minas Gerais duas Companhias de Dragões, constituídas somente de portugueses, que tão logo aqui chegaram foram contaminados pelo sonho da riqueza fácil, trocando suas armas pelas bateias e almocafre.

Diante do enfraquecimento das Companhias de Dragões e de seu desempenho insatisfatório, o Governador de Minas Gerais - Dom Antônio de Noronha - extinguiu-a, criando, no dia 09 de junho de 1775, o Regimento Regular de Cavalaria de Minas, em cujas fileiras foram alistados somente mineiros, que receberiam seus vencimentos dos cofres da Capitania. (POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS, 2013)

Conforme Marco Filho (2005), o Regimento Regular de Cavalaria responsabilizava-se por atividades de cunho policial (impedimento do contrabando aurífero e escolta desse minério ao Rio de Janeiro) e militar (mobilização do Regimento para o Rio de Janeiro e outros estados do País, por diversas vezes).

Silva Neto (1995) afirma que a base histórica da PMMG são as Companhias dos Dragões e os Regimentos de Cavalaria, que nada mais seriam que tropas pagas nos séculos XVII e XVIII. Tais Unidades modificaram-se, política e estrategicamente, em organizações militares que serviam para sustentar a pátria em função da proclamação da independência do Brasil, quando, por sua vez, deu origem a duas vertentes: o embrionário Exército Brasileiro e os Corpos de Guardas Municipais Permanentes, que tinha dentre suas atribuições a defesa individual e coletiva. A militarização das Forças Públicas estaduais por completo, é oriunda do surgimento da Federação, já que, “assim, os estados-membros passaram a contar com forças militares que, na condição de exércitos estaduais, davam suporte aos então Presidentes dos Estados Federados.” (SILVA NETO, 1995, p. 41)

No bojo das transformações ocorridas em consequência do desenvolvimento capitalista, destacando-se nesse cenário, Inglaterra e França, conforme pontuado por Cotta (2006), que caracteriza a polícia moderna por um corpo profissional “uniformizado, armado, equipado e com a responsabilidade de patrulhar as cidades, prevenindo e reprimindo os atos considerados antissociais”, que independe do Exército e é separado das instituições judiciárias.

Ela [a polícia] resultaria dos esforços de construção de uma concepção de Estado orientada pela ambição iluminista de produzir e sustentar a paz através de meios pacíficos e civilizados. A ideia de polícia como força pública seria uma concepção resultante das mudanças ocorridas na França a partir de 1789. (COTTA, 2006, p.29)

Ademais, a história da Polícia Militar de Minas Gerais é reforçada pela ideia e pela presença mítica do alferes, Joaquim José da Silva Xavier, o Tiradentes, em suas fileiras, cuja



imagem é associada ao Regimento de Dragões por atrelar-se diretamente à Inconfidência Mineira.

À Força recém-criada, a qual pertenceu Joaquim José da Silva Xavier - o Tiradentes: Protomártir da Independência e Patrono Cívico da Nação e das Polícias Brasileiras -, caberia cumprir missões de natureza militar, através de ações e operações de enfrentamento dos tumultos, insurreições e defesa do território da Capitania e da Pátria, e, de natureza policial, na prevenção e repressão de crimes, mantendo em ordem a população, para que o ouro pudesse ser extraído, transportado e exportado em favor do Reino Português. (POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS, 2013)

A configuração de uma polícia militar é explicitada por Mainardi (2009) como uma instituição pautada, basicamente, pela hierarquia e disciplina, numa esfera da administração pública, legitimada pelo governo para a manutenção da segurança e da ordem.

As instituições policiais militares são organizações de pessoas concursadas dentro de um recorte da administração pública e burocrática que se inspira na pirâmide da hierarquia e disciplina militares. Elas estão intimamente ligadas à legitimidade de um governo, pois a capacidade deste, no manter a ordem e a segurança em meio à população, depende dessas organizações. (MAINARDI, 2009, p.28)

A questão da identidade da Corporação, desde seu surgimento, até os períodos mais recentes, é analisada por Cotta (2006) como um misto de diferenças que constituem uma unidade de fato, trespassada por uma estrutura de poder capaz de aglutinar tantas disparidades internas:

Durante sua trajetória histórica a Polícia de Minas, através de um dispositivo discursivo que representou a diferença como unidade ou identidade, procurou costurar as diferenças numa única identidade. Vale ressaltar que a construção dessas identidades é permeada por uma estrutura de poder. Em seu interior existem diferentes classes sociais, gêneros, divisões, contradições, lealdades e diferenças sobrepostas.

Se até o final da década de 1980 os discursos que ressaltavam as características e os feitos militares forneciam um sentimento de pertencimento aos policiais-militares, a década seguinte potencializaria o complexo de processos e forças de mudança. Uma transição que colocaria frente a frente as “identidades policiais” e a cidadania, um encontro que provocaria uma profunda crise institucional e a redefinição de sua trajetória. (COTTA, 2006, p.14)

No que tange ao exercício da atividade policial, Pereira (1993) afirma que a atividade policial, exercida diuturnamente em todos os municípios e comunidades mineiras, é o policiamento ostensivo de fato, ação de polícia ostensiva, e em toda ação policial, é de fundamental importância à maneira como se dá a interação entre policial e cidadão. Ademais, o objetivo geral da atuação militar é o inimigo, geralmente representado por um conjunto de pessoas e objetos. Já o objetivo da ação policial é a comunidade (polícia preventiva) e, circunstancialmente, algum cidadão que, mesmo infringindo a lei (polícia repressiva), tem que ser resguardado com seus direitos e garantias individuais. A eliminação do inimigo é a regra e até constitui honra. A eliminação do delinquente é a exceção e, quase sempre, um crime sem nenhuma excludente de criminalidade.

A Polícia Militar de Minas Gerais teve importante participação na história política recente do Brasil. Em virtude dos conflitos ocorridos à época do Estado Novo, as forças policiais foram classificadas como forças suplementares do Exército.

Entrando em vigência o regime ditatorial do Estado Novo (1937), as Forças Públicas passaram a ser órgãos dependentes de controle único do poder executivo e subordinado ao governo federal nos assuntos relativos à defesa interna. A lei nº 192, de 17 de janeiro de 1936, definiu a posição das polícias estaduais perante a União, discriminando-lhes os deveres e direitos e considerando-as reservas de primeira linha do Exército Nacional. Como tal, eram elas inspecionadas semestralmente pelos comandos das Regiões Militares, que tinham como atribuição instruir-lhes militarmente.

Em dezembro de 1939, a Força Pública passou a denominar-se Força Policial. Seu efetivo era distribuído em 10 batalhões de Caçadores, um Regimento de Cavalaria e quatro serviços. Somente em 1946, a Força Policial recebe a sua designação atual: Polícia Militar do Estado de Minas Gerais. (COTTA, 2006, p. 116)

Com a promulgação da Constituição de 1988, o papel das instituições policiais foi formalmente delimitado, restringindo a atuação da polícia aos limites determinados pelas garantias constitucionais do cidadão.

Em 1988, os Constituintes da República, estabeleceram um Sistema de Segurança Pública, constituído por órgãos policiais, de acordo com o Art. 144 da Constituição da República, com estruturas próprias e independentes, porém, embora com atribuições distintas, interligados funcionalmente, corporificando o esforço do Poder Público para garantir os direitos do cidadão e da coletividade, prevenindo e combatendo a violência e a criminalidade. (POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS, 2013)

A Polícia Militar de Minas Gerais se faz presente em cada um dos municípios do estado, incluindo uma grande quantidade de seus distritos, cuja atividade baseia-se na execução da ação preventiva de criminalidade. Ao menor indício de violação da ordem pública, compete à Polícia Militar, a primeira ação (sobretudo por sua distribuição geográfica): a intervenção na ocorrência, “cujos procedimentos constituem preparação para o passo seguinte, a ser realizado pelo órgão público ou particular que detiver a competência e responsabilidade para tal”. (HAMADA, 2008, p.27)

A Corporação, como toda organização militar, baseia sua conduta em dois pilares básicos: hierarquia e disciplina e seu efetivo<sup>5</sup> atual na ativa é de aproximadamente 50.000 membros. A distribuição hierárquica ocorre da seguinte forma:

A Polícia Militar de Minas Gerais estrutura sua carreira hierárquica, de forma similar à do Exército Brasileiro, em postos e graduações: coronel, tenente-coronel, major, capitão, 1º e 2º tenente – participantes do quadro de oficiais de polícia; aspirante-a-oficial e alunos da escola de formação de oficiais – configurados como praças especiais; subtenente, 1º, 2º e 3º sargento, cabo e soldado – fazendo parte do quadro de praças de polícia. (HAMADA, 2008, p.27)

Ao analisar-se a Lei Estadual 5.301, de 16 de Outubro de 1969, nota-se claramente que a conduta e a execução do trabalho policial-militar são pautadas por prescrições que enfatizam o senso de pronta obediência a rígidas normas, quer seja estando em trabalho ou não.

Art. 8º - Hierarquia militar são a ordem e subordinação dos diversos postos e graduações que constituem carreira militar.

§ 1º - Posto<sup>6</sup> é o grau hierárquico dos oficiais, conferido por ato do Chefe do Governo do Estado.

§ 2º - Graduação<sup>7</sup> é o grau hierárquico das praças, conferido pelo Comandante Geral da Polícia Militar.

§ 3º - A disciplina militar é a exteriorização da ética profissional dos militares do Estado e manifesta-se pelo exato cumprimento de deveres, em todos os escalões e em todos os graus da hierarquia, quanto aos seguintes aspectos:

I – pronta obediência às ordens legais;

II – observância às prescrições regulamentares;

III – emprego de toda a capacidade em benefício do serviço;

IV – correção de atitudes;

V – colaboração espontânea com a disciplina coletiva e com a efetividade dos resultados pretendidos pelas IMEs<sup>8</sup>.

<sup>5</sup> Levantamento realizado em fevereiro de 2013. Fonte: PMMG.

<sup>6</sup> Para fins didáticos deste trabalho, a nomenclatura foi substituída por classe/nível hierárquico.

<sup>7</sup> Idem.

<sup>8</sup> Instituições Militares Estaduais.

Deste modo faz-se uma contextualização história da polícia militar mineira, uma das maiores forças policiais brasileiras, tanto em área de abrangência como em número de efetivo, cuja missão é a promoção da segurança pública através da polícia ostensiva, com respeito aos direitos humanos e participação social em Minas Gerais. (MINAS GERAIS, 2013)

## **2.1 O trabalho feminino na Polícia Militar de Minas Gerais**

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.

O ambiente policial-militar, por ser historicamente dominado pelo sexo masculino, tende a privilegiá-lo. As relações de dominação e poder apresentam maior relevo e a figura feminina é relegada a um plano inferior. Young<sup>9</sup> (1991 apud HAGEN, 2006, p.3) caracteriza tal fato como “marginalidade estrutural”, já que o ambiente policial sempre imprimiu aos símbolos masculinos respeito e propriedade, tendo dificuldade em abordar as dificuldades inerentes a gênero, somente porque a masculinidade encontra-se, historicamente, como detentora da posição principal. Assim, ocorre um “culto da masculinidade”, tendo a função de conferir prestígio à estrutura, fazendo com que as mulheres sejam difamadas, relegadas a um nível inferior, tratadas condescendentemente e tenham seu valor social negado, quando são poupadas do trabalho efetivo de polícia, ou seja, seu emprego nas atividades diretamente ligadas ao policiamento ostensivo que visa à preservação da ordem pública e manutenção da paz social.

A mesma opinião é compartilhada por Soares e Musumeci (2005), ao afirmarem que a legitimidade da função policial repousa sob o manto do lema “servir e proteger”, e assim, acaba por ressaltar o viés guerreiro e másculo da identidade de polícia. Afinal, em tese, as mulheres estariam desprovidas de disposição para o risco, força física, bravura, heroísmo, dentre outros atributos diretamente associados à figura masculina. O verdadeiro trabalho policial resume-se assim, ao enfrentamento direto contra o inimigo. Ao mesmo tempo, a mulher depara-se com o dilema entre a afirmação e a negação da condição de igual. Ao mesmo tempo em que precisa usar a seu favor as características femininas, é submetida a

---

<sup>9</sup> YOUNG, Malcolm. **An inside job: policing and police culture in Britain**. Oxford: Clarendon Press, 1991.

condições segregadoras por estar inserida em um ambiente e em uma cultura historicamente masculinos.

Neste contexto, faz-se necessário recorrer a dois conceitos que estão, nesse caso, intrinsecamente relacionados e que indissociavelmente envolvem-se numa relação de simbiose: dominação e violência simbólica. Por essa perspectiva de análise, pode-se verificar uma relação de causa efeito e efeito, na medida em que ao se exercer a dominação, consolida-se a prática de sujeição do dominado, e esta sujeição representa uma assimetria entre poder de dominação exercida pelo dominador e situação de sujeição à qual o dominado é submetido.

A dominação, para Apfelbaum (2009), se traduz como uma situação de limitação, sujeição e servidão que é o fruto da relação entre dominador e dominado. Consequentemente, a dominação produz uma desproporção estrutural, que é ao mesmo tempo, a base e o efeito da dominação. Ou seja, um representa a totalidade, é o detentor de regras e valores impostos como universais, já que os do outro são claramente considerados particulares. O grupo dominante, então, exerce sobre o dominado todo o poder contratual que o estatuto lhe retira.

O conceito de violência simbólica, descrito por Bourdieu (1995, 2002) como um ato sutil, responsável por ocultar as relações de poder que alcançam não somente as relações entre os gêneros, mas toda a estrutura social.

Sendo o produto da inscrição no corpo de uma relação de dominação, as estruturas estruturadas e estruturantes do *habitus* são o princípio de atos de conhecimento e reconhecimento práticos da fronteira mágica que produz a diferença entre os dominados, isto é, sua identidade social, inteiramente contida nessa relação. Esse conhecimento através do corpo é o que leva os dominados a contribuir para sua própria dominação ao aceitar tacitamente, fora de qualquer manifestação da vontade, os limites que lhe são impostos, ou mesmo produzir ou reproduzir por sua prática, limites abolidos na esfera do direito. (BOURDIEU, 1995, p.146)

Bourdieu (2002) expõe que 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<sup>10</sup>, já que pressupõe e prescreve a dominação do princípio

---

<sup>10</sup> “Termo cunhado pelo sociólogo americano Lester F. Ward em 1903, que está intimamente ligado à noção de patriarcado, porém não se refere apenas ao privilégio dos homens, mas também da forma como as experiências masculinas são consideradas como as experiências de todos os seres humanos e tidas como uma norma universal tanto para homens quanto para mulheres, sem dar o reconhecimento completo e igualitário à sabedoria e experiência feminina. A tendência quase universal de se reduzir a raça humana ao termo "o homem" é um exemplo excludente que ilustra um comportamento androcêntrico. Vale ressaltar que o androcentrismo não deve ser compreendido como misoginia, a qual Darlene M. Juschka faz uma distinção em seu livro *Feminism in the Study of Religion: A Reader*, de 2001”.

masculino (ativo) sobre o princípio feminino (passivo). 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. Assim, a dominação é 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.

Para Calazans (2003), 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. 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.

Contudo, há uma associação entre a profissionalização do trabalho policial e o ingresso de mulheres no aparelho policial militar, uma polícia menos voltada para o uso da força, direcionada para a capacidade estratégica, exigências advindas das transformações pelas quais vem passando o modelo de polícia e o próprio mundo do trabalho. Talvez o importante seja reconhecermos que as mulheres, mesmo como minorias simbólicas, em uma instituição pautada pelo paradigma da masculinidade, introduziram a lógica da diferença, uma vez que produziram desacomodação, desestabilização e desorganização interna nessas instituições, colocando possibilidades de pensar o medo, o risco do ofício de polícia e um questionamento a respeito da ordem estabelecida. (CALAZANS, 2005, p.33)

Braga (2011, p.6) complementa, afirmando que logo nota-se que ao mesmo tempo em que davam as transformações no mundo do trabalho, o mesmo ocorria na atividade policial.

Para que se atendesse às novas demandas da Segurança Pública, que já começavam a serem direcionadas para o seu aspecto preventivo ao invés do coercitivo, o trabalho feminino veio a viabilizar aos aspectos necessários para instauração desse novo modelo. Desse modo, a mulher foi inserida no contexto da atividade militar de polícia com o fito de executar serviços burocráticos e, quando muito, de cunho social. “Logo, a ideologia de ser naturalmente inferior aos homens ainda a mantinha longe do trabalho ostensivo.” Por conseguinte,

As mulheres, mesmo como minorias simbólicas, em uma instituição pautada pelo paradigma da masculinidade, introduziram a lógica da diferença, uma vez que produziram desacomodação, desestabilização e desorganização interna nessas instituições, colocando possibilidades de pensar o medo, o risco do ofício de polícia e um questionamento a respeito da ordem estabelecida (CALAZANS, 2007, p.146).

Outro aspecto ligado à questão de gênero é a disputa em torno da definição do que seja o ‘verdadeiro’ trabalho policial, ou seja, o trabalho que deve ser valorizado e considerado como o mais importante da instituição. Os homens que se encaixam no perfil de masculinidade caracterizado por força física, disposição para a atividade física intensa e para o confronto armado e uma certa aversão às tarefas que envolvam o trabalho com documentos, costumam afirmar que o ‘verdadeiro’ trabalho da polícia se dá nas ruas, e não ‘atrás de uma escrivaninha’. (YOUNG, 1991 apud HAGEN, 2006, p.13)

D’Araújo (2003) analisa a questão do trabalho feminino a partir da percepção que as autoridades brasileiras da área de Segurança Pública têm daquele grupo:

[...] o mundo feminino é classificado de forma diferente e desigual e que as qualidades masculinas são exclusivas, assim como as femininas. E, entre as características femininas, a que mais aparece é a fragilidade. Temos assim, um paradoxo: como admitir mulheres, por natureza fisicamente débeis, em uma instituição que por definição tem que lidar com o monopólio da força bruta? (D’Araújo, 2003, p.446)

Nesse sentido, CAPPELLE e MELLO (2010) abordam a instituição policial-militar a partir do ponto de vista de um ambiente “guetizador”, ou seja, culturalmente apropriado e estimulador da segregação sexual do trabalho, por caracterizar pela presença histórica e maciçamente masculina em suas fileiras, além da clara distinção adotada para emprego de mão de obra nas atividades meio<sup>11</sup> e fim, esta última, razão de ser da atividade policial – promoção da ordem pública e manutenção da paz social:

A Polícia Militar, analisada como um espaço organizacional de interação social, pode ser considerada uma espécie de *gueto masculino* no qual se admitiu o ingresso de mulheres há pouco tempo. A inserção de mulheres na organização, principalmente as do oficialato, tem ocorrido, predominantemente, em funções

---

<sup>11</sup> Entende-se por atividade-meio as atividades que não sejam diretamente as de polícia ostensiva e de preservação da ordem pública.

administrativas e de relações públicas – tidas como atividades-meio e não atividades-fim da Polícia –, percebendo-se maior dificuldade de inserção daquelas policiais que optam por seguir carreira no policiamento operacional. Somado a isso, tem-se um contexto em que a questão da violência urbana vem pressionando os órgãos de segurança pública por melhores resultados. E percebe-se também uma ação da Polícia Militar no sentido de mudar sua percepção por parte do público, passando de uma organização com a imagem marcada pela agressividade e repressão para outra que se coloca a serviço da comunidade, com um caráter mais preventivo e educativo. (CAPELLE e MELLO, 2010, s/n)

Os critérios considerados para que se faça a alocação das mulheres policiais-militares em determinadas atividades reforça o viés machista institucional. A subestimação do potencial feminino merece ser questionado. Conforme Kliksberg (2001) há necessidade de se superar todas as formas de discriminação que ainda subsistem, como as que são exercidas contra as mulheres, já que todos os seres humanos fazem jus ao pleno respeito e os mesmos direitos.

A participação feminina nas instituições policiais sempre suscitou discussões interessantes. Desde meados do século XX, quando a Polícia Militar de São Paulo admitiu pela primeira vez mulheres em seus quadros e foi a instituição policial-militar pioneira na inclusão feminina no Brasil (Wolff, 2009), tal situação tem sido alvo de poucos, mas importantes estudos, pesquisas e questionamentos. Deste modo, percebe-se a necessidade de se esmiuçar as questões culturais e sócio-institucionais que permeiam o trabalho feminino diante de suas peculiaridades e limitações.

[...] beneficiando-se da lógica do capital, as mulheres chegaram às instituições policiais no momento de mutações, precarização, globalização e de feminização do mundo do trabalho, encontrando no interior do aparelho policial militar, uma estrutura vertical, pautada pela divisão hierárquica do trabalho, como um modo e meio totalizante de mediação de relações. Esses modos e meios são determinados, envolvidos e sustentados institucionalmente pelos chamados círculos de convivência de oficiais e praças, passando a ter no gênero dos trabalhadores mais uma fonte de referência nas diversas lutas de poder. Assim, identificamos que o processo de inserção feminina nas polícias constitui um processo de características mundiais, guardadas as devidas proporções, o qual se caracteriza por um modo de inclusão-exclusão-dominação. (CALAZANS, 2003, p.110)

Cotta (2006) assevera que a presença feminina no efetivo da Polícia Militar de Minas Gerais é bastante recente e ocorreu devido à necessidade de melhor atendimento a dois grupos em situação de vulnerabilidade social: menores abandonados ou em conflito com a lei e mulheres criminosas ou envolvidas em ilícitos penais.



Somente em 20 de maio de 1981, quando da entrada em vigor do Decreto 21.336, foram abertas as portas de uma instituição bicentenária para que a mão de obra feminina pudesse ali desempenhar suas atividades. (MINAS GERAIS, 1981)

Naquela época, muitas questões peculiares contribuíram para que a inclusão feminina ocorresse da maneira como se deu, e de maneira gradativa, já que

A simples visualização do atual posicionamento da mulher nos quadros da PMMG não permite, no entanto, conhecer como se deu o processo que possibilitou que se chegasse a esse quadro. Isso ocorre porque, em 1981, quando da criação da Polícia Feminina na Corporação, os cenários político e social, assim como as próprias tradições que vigoravam, determinaram os procedimentos de seleção, inclusão, formação, empenho, além dos padrões de comportamento próprios para as policiais femininas.

A partir do decreto mencionado, criaram-se normas específicas para essas servidoras, tanto no que se refere aos padrões pessoais e profissionais de comportamento, quanto para o emprego e para o acesso na carreira.

O franqueamento do acesso das mulheres na Corporação deu-se, portanto, de maneira paulatina, resultado de planejamentos específicos e da sucessão de acontecimentos que determinaram o cenário que hoje se observa. (ALVES, 2011, p.17)

Na década seguinte, com a sanção da Lei 11.099, de 18 de maio de 1993 (MINAS GERAIS, 1993), houve a fixação em 5% das vagas nos certames externos para o ingresso feminino.

Nos anos 2000, o efetivo foi fixado até o ano de 2010 através da Lei 16.678, de 10 de janeiro de 2007, em 51.669 (cinquenta e um mil seiscientos e sessenta e nove) militares e ampliou a quantitativo definido para o ingresso feminino, estabelecendo para 10% do total de vagas ofertadas militares do sexo feminino tanto nos Quadros de Oficiais, de Oficiais Complementares como de Praças, sem limite para os demais quadros (MINAS GERAIS, 2007).

O emprego da policial militar é normativamente definido e faz em breve histórico sobre como se dava o emprego feminino. O documento mais recente que contempla a questão é a Diretriz Geral para Emprego Operacional da Polícia Militar de Minas Gerais - DPSSP 3.01.01/2010 – que determina:

Na ocasião em que as primeiras policiais femininas foram empregadas na Polícia Militar de Minas Gerais, no princípio dos anos 80, o seu leque de atividades era bem limitado: atuava no trato com crianças, idosos e mulheres, no policiamento

ostensivo em lugares de muito movimento e grande visibilidade e na atividade-meio da Instituição, dentre algumas outras poucas possibilidades de emprego.

Havia uma percepção tácita e equivocada de que a condição biológica da mulher era um impedimento ao pleno exercício da profissão. As mulheres provaram, com o passar do tempo, ser capazes de executar as mais variadas missões, em todos os rincões do Estado de Minas Gerais.

Portanto, as policiais femininas poderão atuar até o nível de destacamento e subdestacamento PM, desde que o efetivo existente na fração seja, sob análise do comandante da UEOP, adequado ao bom desempenho das atividades nas respectivas frações.

Quanto às atividades de policiamento a serem desempenhadas, não há restrição quanto ao tipo, processo, modalidade, circunstância, lugar, desempenho e duração, desde que obedecida a legislação em vigor que trata das peculiaridades de trabalho da mulher.

Quanto à possibilidade de efetivo misto em GuPM, não há restrições com relação a quantitativo de cada gênero, devendo o Comandante, caso a caso, avaliar os aspectos que porventura interfiram, administrativa ou operacionalmente, na formação das equipes policiais de sua Fração.

Não se restringe a participação de policiais femininas em atividades relativas a diligências do serviço público. Entretanto, em face de sua compleição física natural, a escala de policial do gênero feminino como motorista, especialmente em viagens demasiadamente longas, deve ser precedida de avaliação dos riscos advindos de tal decisão.

Por fim, não há restrições quanto à designação de policiais femininas para comandamento de Frações PM, sendo obedecida avaliação de efetivo supramencionada. (MINAS GERAIS, 2010)

Nota-se que o simples fato de o policiamento feminino ter normatização específica já ressalta o caráter diferenciado de sua atividade, ao passo que a própria Instituição explicitamente assegura aos Comandantes o emprego das policiais como melhor lhes convém, o que dá margem a interpretações diversas, haja vista o poder discricionário de que dispõem. Ou seja, a normatização específica, ao mesmo tempo em que ressalta, acaba por atenuar as circunstâncias em que a mão de obra feminina será empregada. Diante de tal fato, pode-se depreender que a Instituição reconhece a importância do trabalho policial feminino, o que não significa tratar as PFems com igualdade. O viés de dúvida interpretação da norma compõe e contribui para a construção e solidificação da imagem e do papel sócio-institucional que o trabalho policial feminino adquire.

Tal fato é analisado por Soares e Musumeci (2005) como um certo pudor institucional, já que a questão do emprego feminino é rodeada por sentimentos e pré-noções dúbios ao se confundir a contradição dos julgamentos com as supostas propriedades morais e psicológicas das mulheres e seus atributos físicos.

Para Alves (2011), uma análise preliminar sobre o atual posicionamento feminino nas fileiras da PMMG é insuficiente para que conheça como o processo que resultou no atual panorama porque a situação sociopolítica e as tradições vigentes quando do ingresso feminino

ocorrido em 1981 definiram a forma como de fato se deram a seleção, inclusão, formação, alocação do trabalho feminino, além do padrão de comportamento inerente às policiais.

Na concepção de Soares e Musumeci (2005), o ingresso feminino nas forças policiais, de modo geral, não foi acompanhado por alguma mudança fundamental quer seja no conceito de policiamento, quer seja na função determinante da polícia na garantia da segurança pública. Para as autoras, é justamente a manutenção desse modelo o fator responsável por impedir a efetiva incorporação feminina das policiais militares e aos benefícios que sua presença traria à modernização dos serviços de policiamento, por legitimar os valores machistas intrínsecos à cultura profissional.

A seguir apresenta-se a análise dos dados coletados através da pesquisa realizada junto ao efetivo de policiais femininos da PMMG.

### **3 O TRABALHO POLICIAL FEMININO NA POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS: A REALIDADE SEGUNDO AS INVESTIGADAS**

Neste capítulo expõe-se a contextualização das respostas obtidas através do instrumento de coletas de dados utilizado, dentre outros dados importantes coletados junto à própria PMMG.

O roteiro de pesquisa fora construído de modo a contemplar as relações de poder e dominação, discriminação, alocação do trabalho feminino e seus critérios de justificação, a imagem social no âmbito institucional atribuída ao reconhecimento, à presença e à qualidade do trabalho feminino, além de possíveis discrepâncias inerentes à cultura organizacional, à profissão ou à própria Polícia Militar, em função do gênero, que se constitui como uma construção social atribuída aos sexos masculino e feminino.

Apresentam-se, inicialmente, os dados referentes à distribuição comparada do efetivo policial, tanto masculino quanto feminino, em toda a Corporação e no âmbito da 11ª Região da Polícia Militar, cuja sede é a cidade de Montes Claros - MG. Tais ângulos de comparação tiveram o objetivo de ilustrar numericamente o quão distantes encontram-se as presenças masculina e feminina na PMMG. Tais dados serviram para apontar como a predominância masculina no efetivo da PM influencia o trabalho feminino.

Em seguida, expõem-se os dados alusivos às questões de alocação, valorização e reconhecimento do trabalho feminino. Estes dados têm o objetivo de explicitar como as profissionais se percebem como integrantes de uma Instituição bicentenária, que há pouco mais de três décadas permitiu o acesso feminino em seus quadros visando atender aos interesses coletivos de uma sociedade que começava manifestar a necessidade de tratamento igualitário a quem precisasse dos serviços de uma Corporação imbuída da responsabilidade de ser o braço-armado do Estado.

Posteriormente, apresentam-se os dados referentes às relações que se estabelecem profissionalmente e em detrimento das relações de gênero, conceito que, segundo Haug (2007), deve permitir o estudo crítico da contribuição dos sexos para o conjunto das relações sociais. Para o autor, o sentido do gênero acaba por existir diante da construção histórica do que se conhece como homem e mulher. Assim, os sexos masculinos feminino, impregnados de sua caracterização histórica passam a se diferenciar, ou seja, o processo social os tornam não-iguais, e sua não igualdade acaba por se converter em origem de formações futuras. Por

consequente, as relações de gênero se consolidam como relações reguladoras, essenciais em todas as formações sociais que se conhece e são fundamentais para os questionamentos inerentes à divisão laboral, exploração, ideologia, dominação, religião, lei, moral, política, corpos-sentidos, sexualidade, linguagem etc., que, simultaneamente, transcendem cada um desses âmbitos.

Para se fazer a análise comparada do efetivo total da Polícia Militar de Minas Gerais com o seu efetivo regional, fez-se o levantamento numérico dos dados disponibilizados no Sistema de Recursos Humanos daquela Instituição, disponibilizado na plataforma denominada IntranetPM através de relatórios de efetivo. A análise comparativa teve por objetivo situar a realidade da 11ª Região da Polícia Militar em relação ao cenário estadual, no que se refere aos quantitativos por sexo e por nível hierárquico. Conforme o entendimento de FRANCO (2000, p.200):

O princípio da comparação é a questão do outro, o reconhecimento do outro e de si mesmo através do outro. A comparação é um processo de perceber diferenças e as semelhanças e de assumir valor nesta relação de reconhecimento de si próprio e do outro. Trata-se de compreender o outro a partir dele próprio e, por exclusão, reconhecer-se na diferença.

O método comparativo, para Pirenne (1923), torna a História em ciência, já que deixa de apenas descrever para explicar, utilizando-se, sobretudo, da comparação implícita (Braudel, 2002). Neste sentido, diante da problemática levantada, comparou-se a distribuição do efetivo da PMMG, em atividade, por sexo e por classe hierárquica.

O método comparativo é utilizado com proveito com dados estatísticos e avaliações históricas, já que as perguntas mais gerais (instituições, grupos sociais, normas) são as mais oportunas. Além disso, segundo Sartori (1991), a comparação é um método de controle das nossas generalizações. Para Morlino (1994), alguns passos são necessários para o estabelecimento do processo de análise comparativa, como por exemplo, individualizando os casos passíveis de comparação, definindo os parâmetros para realizar a comparação e por fim, definindo a quantidade de casos a analisar (quanto maior o número de casos, maior a probabilidade de testar as hipóteses, mas aumenta-se o número de parâmetros).

A importância do uso e da análise comparativa pode ser explicitada da seguinte forma:

A comparação, enquanto momento da atividade cognitiva, pode ser considerada como inerente ao processo de construção do conhecimento nas ciências sociais. É lançando mão de um tipo de raciocínio comparativo que podemos descobrir irregularidades, perceber deslocamentos e transformações, construir modelos e tipologias, identificando continuidades e descontinuidades, semelhanças e diferenças, explicitando as determinações mais gerais que regem os fenômenos sociais. (SCHNEIDER e SCHMITT, 1998, p.49)

A comparação adotada compreende um recorte regional do efetivo da Polícia Militar de Minas Gerais, especificamente a 11ª Região da Polícia Militar, cuja sede é o município de Montes Claros, abrange 77 municípios (setenta e sete) em uma área total de 101.032 km<sup>2</sup>(12) e população aproximada de 1.459.662 habitantes<sup>13</sup>.

### **3.1 Caracterização do efetivo feminino**

Esta seção tem por objetivo fazer a análise quantitativa do efetivo da PMMG. 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.

---

<sup>12</sup> Fonte: PMMG, 2013.

<sup>13</sup> Fonte: PMMG, 2013.

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
Total	39791	91,6	3642	8,4	43433

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
Aspirante	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.

Naturalmente, 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

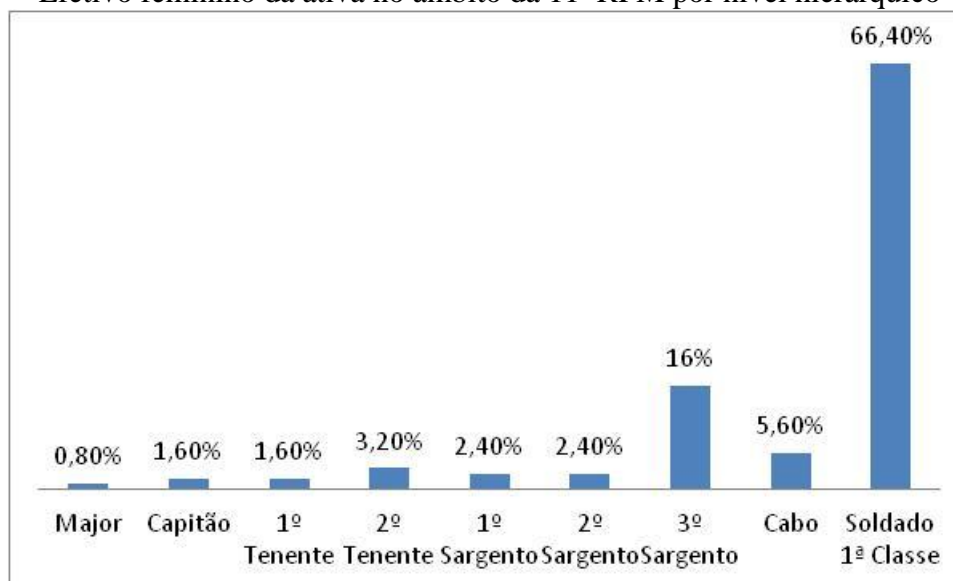
Nível hierárquico	Efetivo masculino		Efetivo feminino		Efetivo total
	Frequência absoluta	Frequência relativa (%)	Frequência absoluta	Frequência relativa (%)	
Coronel	1	100	-	-	1
Tenente-Coronel	5	100	-	-	5
Major	9	90	1	10	10
Capitão	18	90	2	10	20
1º Tenente	31	93,9	2	6,1	33
2º Tenente	42	91,3	4	8,7	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>125</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.

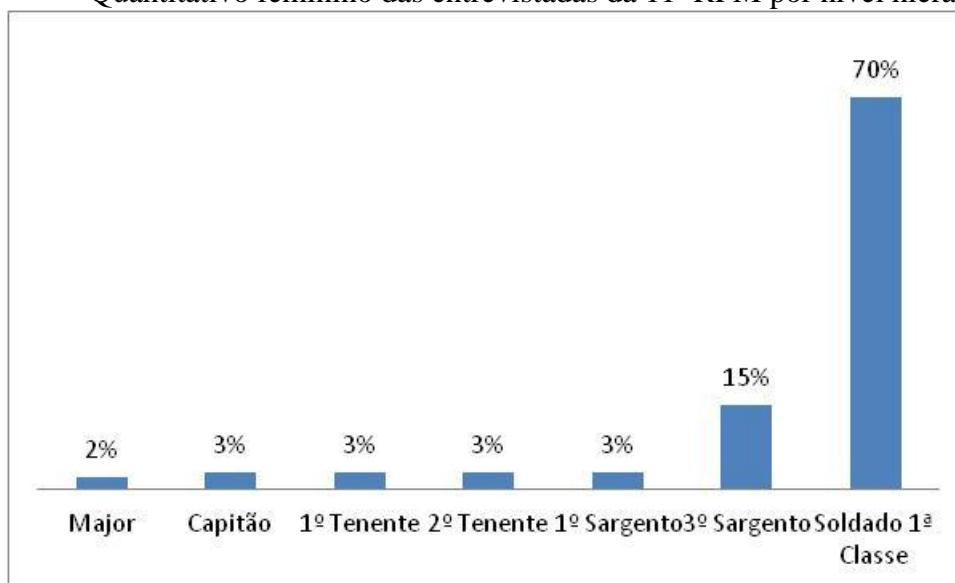
**GRÁFICO 1**  
**Efetivo feminino da ativa no âmbito da 11ª RPM por nível hierárquico – 2013**



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).

GRÁFICO 2  
Quantitativo feminino das entrevistadas da 11ª RPM por nível hierárquico



Fonte: Dados da pesquisa.

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.

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.

TABELA 4  
Nível de escolaridade do efetivo feminino da ativa no âmbito da 11ª RPM

Nível hierárquico	Efetivo feminino	
	Frequência absoluta	Frequência relativa (%)
Doutorado	1	1,6
Mestrado	1	1,6
Pós-graduação <sup>14</sup>	14	23
Superior completo	14	23
Superior incompleto	15	24,6
Ensino médio	16	26,2
Ensino fundamental	0	0
Total	61	100

Fonte: Dados da pesquisa.

No que se refere ao nível de escolaridade das entrevistadas, nota-se na TAB. 4 que a maioria das respostas situa-se 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.

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.

<sup>14</sup> Pós-graduação em nível *lato sensu*.

TABELA 5  
Quantitativo feminino da 11ª RPM por área de atividade

Área de atividade	Efetivo feminino	
	Frequência absoluta	Frequência relativa (%)
Saúde <sup>15</sup>	11	18
Educação <sup>16</sup>	-	-
Administrativa	25	41
Operacional	22	36,1
Operacional especializada (meio ambiente, trânsito rodoviário ou missões especiais)	3	4,9
Total	61	100

Fonte: Dados da pesquisa.

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

<sup>15</sup> Profissionais das áreas de medicina, odontologia, psicologia e enfermagem.

<sup>16</sup> Lotada no Colégio Tiradentes da Polícia Militar.

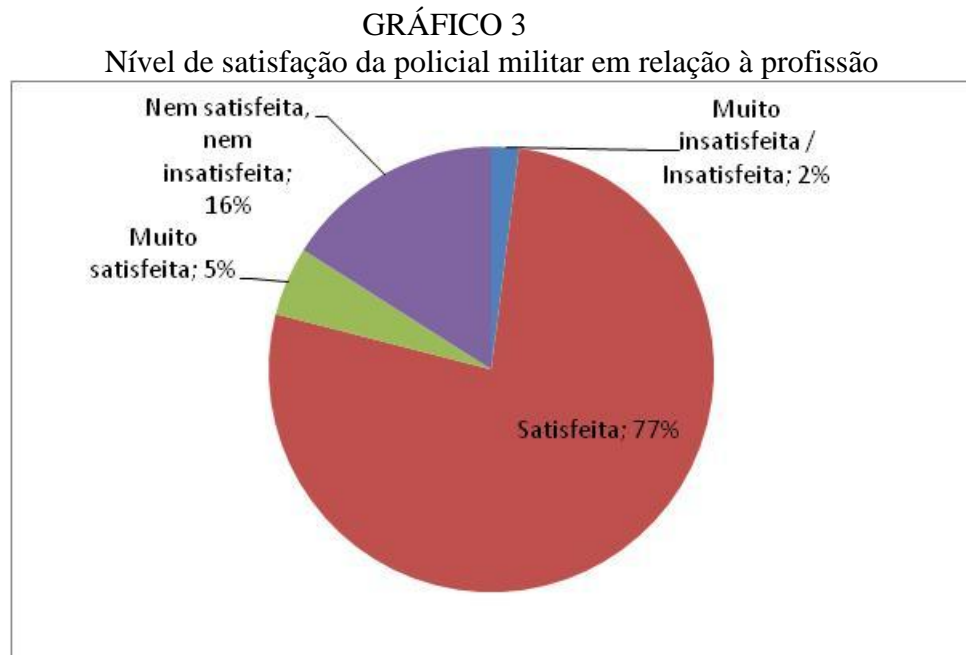
**TABELA 6**  
**Motivos que influenciaram o ingresso da mulher na PMMG**  
**(múltiplas respostas)**

<b>Motivos para ingresso na PMMG</b>	<b>Efetivo feminino</b>	
	<b>Frequência absoluta</b>	<b>Frequência relativa (%)</b>
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

<b>O que a mulher PM faria se tivesse que escolher outra profissão</b>	<b>Efetivo feminino</b>	
	<b>Frequência absoluta</b>	<b>Frequência relativa (%)</b>
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
Total	61	100

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 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.



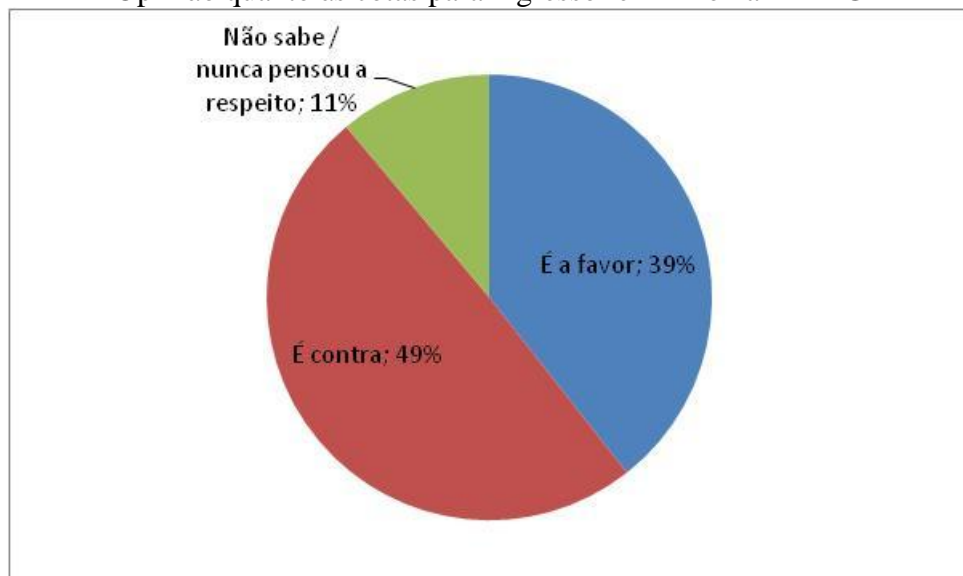
TABELA 8  
Objetivo futuro quanto à profissão policial-militar

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%
Total	61	100

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; FERREIRA e FORTUNA (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”.

GRÁFICO 4  
Opinião quanto às cotas para ingresso feminino na PMMG



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 mão de obra 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
Total	61	100

Fonte: Dados da pesquisa.

Segundo as entrevistadas, 88,5% acreditam que a mão de obra 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	Frequência absoluta	Frequência relativa (%)
De preferência em atividades administrativas	26	42,6
De preferência na área operacional	35	57,4
Total	61	100

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 de trabalhar

Atividade policial na qual as pesquisadas preferem de 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
Total	61	100

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.

### 3.2 Violência simbólica, preconceito e reconhecimento

Uma das principais questões que orientam esta pesquisa consiste na sujeição do efetivo feminino à violência simbólica<sup>17</sup>. Para as questões alusivas à violência simbólica, preconceito e reconhecimento, adotou-se a escala de Likert para a mensuração das categorias. Tal escala, segundo Gil (1999), representa um conjunto de respostas a afirmações diante das quais os respondentes apontam seu grau de concordância ou discordância. O escore numérico utilizado varia de 1 a 5, isto é, a escala possui opções de respostas que vão de “Discordo totalmente” a “Concordo totalmente”.

#### 3.2.1 Violência simbólica

Ao transformar o conceito de Bourdieu (2002) em questionamento, houve a necessidade de se abordar a questão de maneira que fosse compreendida pelas entrevistadas, por tratar-se um termo restrito ao meio acadêmico e o grupo feminino ser heterogêneo. Então, o seguinte enunciado fora apresentado: “A PMMG oprime o trabalho feminino, que é visto como inferior ao trabalho masculino, e a mão de obra feminina é vista pela Instituição como frágil e sensível”.

TABELA 12  
Como o trabalho feminino é visto pela PMMG, segundo as policiais militares

<b>A PMMG oprime o trabalho feminino, que é visto como inferior ao trabalho masculino, e a mão de obra feminina é vista pela Instituição como frágil e sensível</b>	<b>Efetivo feminino</b>	
	<b>Frequência absoluta</b>	<b>Frequência relativa (%)</b>
Discordo totalmente	7	11,5
Discordo parcialmente	6	9,8
Indiferente	20	32,8
Concordo parcialmente	12	19,7
Concordo totalmente	16	26,2
Total	61	100

Fonte: Dados da pesquisa.

<sup>17</sup> Bourdieu, 2002.

Nota-se que a maioria das entrevistadas, 32,8%, respondeu ser indiferente a esta questão. Elevado percentual sugere que possivelmente não houve reflexão a respeito. Contudo, a opção “concordo totalmente” foi a segunda opção mais escolhida pelas policiais militares, segundo a TAB.12.

### 3.2.2 Preconceito

Para Bobbio (2002), os preconceitos originam-se na cabeça das pessoas e devem ser rechaçados através da educação e do patrulhamento constante contrário a qualquer forma discriminatória.

Quando se aborda a questão do preconceito numa instituição policial-militar, o termo vem impregnado de uma conceituação implícita, tácita, carregado por uma significação estruturada nas entranhas de uma Corporação bissecular, que há apenas 30 anos tem a presença feminina em seus quadros, e por isso, tem uma dimensão bastante peculiar, ampliada pelo peso de uma hierarquia rígida e tradicional. Diante disso, optou-se por adentrar-se nesta seara através de questionamentos que obtivessem a opinião das policiais através de múltiplos ângulos: recomendação às amigas a ingressarem na PMMG, a policial militar vítima de preconceito e relação entre vitimização de preconceito institucional em função do grau hierárquico.

TABELA 13  
Recomendação de ingresso na PMMG a amigas

Eu recomendaria à amigas ingressarem na PMMG	Efetivo feminino	
	Frequência absoluta	Frequência relativa (%)
Discordo totalmente	3	4,9
Discordo parcialmente	10	16,4
Indiferente	14	23
Concordo parcialmente	6	9,8
Concordo totalmente	28	45,9
Total	61	100

Fonte: Dados da pesquisa.

Quando as entrevistadas foram apresentadas à afirmação “Eu recomendaria à amigas ingressarem na PMMG”, a opção com maior percentual de resposta foi “concordo

totalmente”, com 45,9%, conforme a TAB.13. Quando somadas as opções “concordo totalmente” e “concordo parcialmente” obtêm-se 55,7% de concordância.

TABELA 14  
As policiais femininas são vítimas de preconceito pela Instituição

As policiais femininas são vítimas de preconceito pela PMMG	Efetivo feminino	
	Frequência absoluta	Frequência relativa (%)
Discordo totalmente	5	8,2
Discordo parcialmente	8	13,1
Indiferente	16	26,2
Concordo parcialmente	19	31,1
Concordo totalmente	13	21,3
Total	61	100

Fonte: Dados da pesquisa.

Um dos objetivos desta pesquisa consiste em mensurar o quanto as policiais militares se consideram vítimas de preconceito na PMMG. Verifica-se na TAB. 14 que apesar de a opção mais apontada ter sido “concordo parcialmente”, com 31,1% de respostas, a segunda opção mais escolhida foi “indiferente”, com 26,2% de respostas. Contudo, a terceira opção mais votada foi “concordo totalmente”, com 21,3% de respostas. Deste modo, quando somam-se as opções “concordo parcialmente” e “concordo totalmente”, obtêm 52% de concordância de que as mulheres policiais vítimas de preconceito na Instituição.

TABELA 15  
O preconceito institucional é inversamente proporcional ao nível hierárquico da policial militar

O preconceito institucional é inversamente proporcional ao nível hierárquico da policial militar	Efetivo feminino	
	Frequência absoluta	Frequência relativa (%)
Discordo totalmente	11	18,0
Discordo parcialmente	8	13,1
Indiferente	16	26,2
Concordo parcialmente	11	18,0
Concordo totalmente	15	24,6
Total	61	100

Fonte: Dados da pesquisa.

O preconceito institucional também foi alvo de questionamento. Dentre os princípios norteadores desta pesquisa está a pressuposição de que quanto maior o posto/graduação, menor o preconceito da instituição para com a PFem. Quando apresentadas a esta afirmação, 26,2% das entrevistadas demonstraram-se indiferentes enquanto 24,6% concordaram totalmente com a afirmação. O elevado percentual de indiferença sugere não ter havido reflexão a respeito ou não compreensão da afirmação.

No entanto, o percentual total de concordância total e parcial é de 42,6%, bastante elevado ao se considerar que o nível de indiferença é de 26%. A ideia do preconceito institucional é abordada por Soares e Musumeci (2005) por se sustentar na ideia de que a inclusão feminina está alicerçada na convicção que as diferenças entre homens e mulheres são essenciais por fazerem parte da própria natureza. Isso quer dizer que independentemente do trabalho que as mulheres executam, elas estarão sempre fadadas a serem vistas de modo diferente dos executores masculinos, seja pela cultura policial-militar, seja pelas características físicas inerentes à compleição física feminina. Esta análise, segundo as autoras, impede que se reflita sobre qual é de fato o papel feminino na polícia.

### **3.2.3 Reconhecimento do trabalho feminino**

A necessidade de se explorar a questão do reconhecimento do trabalho feminino surgiu diante das seguintes premissas: 1. O efetivo feminino da PMMG é inferior ao masculino; 2. A inclusão do efetivo feminino na PMMG é relativamente recente; 3. Teóricos que abordam a segregação sexual do trabalho nas instituições policiais afirmam que a alocação da mão de obra feminina não obedece a critérios claros e está sujeito a avaliações subjetivas dos superiores (Soares e Musumeci, 2005); 4. A segregação sexual do trabalho é recorrente nas instituições policiais-militares devido, sobretudo, ao seu histórico de exclusividade masculina em seus quadros durante bastante tempo (Calazans, 2005).

Segundo Honneth (2006), para que se possa de algum modo, investigar as formas de sofrimento e descontentamento sociais, deve-se atingir uma compreensão conceitual e antecipada das expectativas normativas que devemos supor com respeito aos membros da sociedade, nesse caso, as policiais militares. Essas policiais se constituem como sujeitos, em tese, em situação desvantajosa, tanto numericamente, como em função da construção histórica, social e institucional de vem agregada à imagem feminina, numa organização cuja imagem é associada ao *front*, ao combate direto com o criminoso.

Ricoeur (2006, p.232) corrobora a afirmação de Honneth (2006) ao afirmar que “a certeza que acompanha os estados de paz oferece antes uma confirmação de que a motivação social das lutas por reconhecimento não é ilusória”. O seja, o sujeito em situação de desvantagem tem como prerrogativa legítima a busca por reconhecimento para que possa se afirmar que:

nas experiências pacificadas de reconhecimento mútuo, que se baseiam em mediações simbólicas subtraídas tanto da ordem jurídica como da ordem das trocas mercantis; o caráter excepcional dessas experiências, longe de desqualificá-las, salienta sua gravidade, e com isso assegura sua força de irradiação e de irrigação no próprio âmago das transações marcadas pela chancela da luta. (Ricoeur, 2006, p. 233).

No entanto, Honneth (2003, p.89) assevera que “(...) é a divisão do trabalho que aparece como possibilidade de distinção entre os indivíduos, capaz de lhes dar a consciência de sua especificidade”. Tal afirmação pode ser compreendida como a percepção da importância do sujeito e do trabalho que executa deve ser abstraído do contexto geral para se tenha, de fato, sua real dimensão.

TABELA 16  
Relação entre reconhecimento do trabalho feminino e escolaridade da policial militar

<b>O reconhecimento do trabalho feminino na PMMG independe do nível de escolaridade da militar</b>	<b>Efetivo feminino</b>	
	<b>Frequência absoluta</b>	<b>Frequência relativa (%)</b>
Discordo totalmente	4	6,6
Discordo parcialmente	9	14,8
Indiferente	21	34,4
Concordo parcialmente	9	14,8
Concordo totalmente	18	29,5
Total	61	100

Fonte: Dados da pesquisa.

Um dos princípios norteadores da pesquisa diz respeito ao reconhecimento do trabalho feminino ser independente do nível de escolaridade da policial militar. A maioria demonstrou ser indiferente à afirmação, enquanto 29,5% concordam totalmente que qualquer que seja o nível de escolaridade, o fato de seu trabalho ser ou merecer reconhecimento independe disso pelo fato de a instituição utilizar outros parâmetros para conferir reconhecimento ao trabalho desempenhado por mulheres policiais, conforme a TAB.16.



**TABELA 17**  
Relação entre reconhecimento do trabalho feminino e nível hierárquico da policial militar

<b>O reconhecimento do trabalho feminino é proporcional ao posto / graduação da policial militar</b>	<b>Efetivo feminino</b>	
	<b>Frequência absoluta</b>	<b>Frequência relativa (%)</b>
Discordo totalmente	12	19,7
Discordo parcialmente	11	18,0
Indiferente	15	24,6
Concordo parcialmente	10	16,4
Concordo totalmente	13	21,3
Total	61	100

Fonte: Dados da pesquisa.

Outro dos princípios norteadores da pesquisa pressupõe que o reconhecimento do trabalho feminino é proporcional ao posto/graduação da policial militar, ou seja, à medida que ocupa níveis hierárquicos mais elevados, maior o reconhecimento do trabalho que a policial militar desempenha. Diante dessa afirmativa, 24,6% demonstraram ser indiferentes, enquanto 21,3% demonstraram concordar totalmente com a afirmação.

**TABELA 18**  
A PMMG privilegia as policiais militares

<b>A Instituição me privilegia por ser policial feminina</b>	<b>Efetivo feminino</b>	
	<b>Frequência absoluta</b>	<b>Frequência relativa (%)</b>
Discordo totalmente	37	60,7
Discordo parcialmente	9	14,8
Indiferente	11	18,0
Concordo parcialmente	2	3,3
Concordo totalmente	2	3,3
Total	61	100

Fonte: Dados da pesquisa.

Quando as entrevistadas foram apresentadas à afirmação de que a PMMG as privilegia por serem mulheres, a TAB. 18 apresenta que 60,7% das entrevistadas discordam totalmente, ou seja, a maioria não sente que a PMMG as privilegia por serem mulheres.

TABELA 19  
Opinião das policiais militares sobre o machismo institucional

A PMMG é uma instituição machista	Efetivo feminino	
	Frequência absoluta	Frequência relativa (%)
Discordo totalmente	4	6,6
Discordo parcialmente	9	14,8
Indiferente	10	16,4
Concordo parcialmente	13	21,3
Concordo totalmente	25	41
Total	61	100

Fonte: Dados da pesquisa.

O machismo institucional foi alvo de questionamento da pesquisa. Quando as entrevistadas foram apresentadas à afirmação de que a PMMG é uma instituição machista, verifica-se na TAB.19 que 41% das entrevistadas concordam totalmente.

TABELA 20  
Satisfação da policial militar com o trabalho que executa na PMMG

Estou satisfeita na atividade que desenvolvo atualmente na PMMG e não gostaria de mudar	Efetivo feminino	
	Frequência absoluta	Frequência relativa (%)
Discordo totalmente	4	6,6
Discordo parcialmente	3	4,9
Indiferente	17	27,9
Concordo parcialmente	14	23,0
Concordo totalmente	23	37,7
Total	61	100

Fonte: Dados da pesquisa.

Apesar do elevado percentual de total concordância acerca da existência do machismo institucional demonstrado na TAB.19, 37,7% estar satisfeita na atividade desenvolve atualmente na PMMG e não pretende mudar, conforme se verifica na TAB. 20. Depreende-se de tal fato que apesar de terem afirmado que trabalham numa organização machista, não serem privilegiadas por serem mulheres, ainda assim estão satisfeitas com a PMMG, inclusive recomendando às amigas que ingressem na Corporação, além de, caso tivessem que escolher outra profissão, permaneceriam como policiais militares.

### 3.3 Relações profissionais e de gênero na PMMG

Ao se abordarem questões alusivas às relações profissionais e de gênero na PMMG, é inevitável que se questione às policiais sobre igualdade, privilégio, proteção, relacionamento entre pares e superiores e desenvolvimento da carreira.

Quando se apresentou às policiais pesquisadas a afirmativa de que “homens e mulheres são tratados de forma igualitária (dentro da PMMG)”, procurou-se verificar como a concepção implícita sobre o lugar social feminino na PMMG condiz com a realidade percebida pelas policiais.

Sobre a igualdade de gênero, Varikas (2009) afirma que este se situa no campo pré-político da natureza e sua noção do termo aparece desintegrada frente a uma compreensão de direitos que estão diretamente relacionados às “qualidades inatas” individuais ou de grupos sociais, tornando-se, assim, um campo ideal para que a dominação seja legitimada.

A autora afirma ainda, que além de legitimada, a dominação torna-se invisível, ou seja, ela está tão presente na realidade que acaba por passar despercebida aos olhos de seus sujeitos, que conseqüente, acabam não tendo a real noção de seu lugar como sujeitos daquela realidade.

A dominação de sexo não é somente legitimada: ela se torna invisível como dominação. Essa invisibilidade permite tratar as mulheres como uma categoria homogênea, cujos direitos e deveres não obedecem a uma lei geral elaborada para e por todos, mas a regras específicas válidas unicamente para essa “categoria”. [...] torna-se por sua vez, princípio organizador de uma sociedade fundada e concebida conforme a divisão sexual do trabalho, das competências, dos espaços e dos poderes. (VARIKAS, 2009, p.117-118)

Nota-se que há uma relação direta entre (des)igualdade e dominação, já que ambas são complementares à medida em que há a necessidade de reconhecimento, há a sujeição à uma organização baseada em sólidos e atemporais princípios basilares, calcados numa cultura solidificada e legitimada pelo obedecer e ser obedecido. Uma realidade que foi alterada com o advento da inclusão feminina.

TABELA 21  
Igualdade entre homens e mulheres policiais militares

Homens e mulheres policiais são tratados de forma igualitária	Efetivo feminino	
	Frequência absoluta	Frequência relativa (%)
Nunca	8	13,1
Raramente	15	24,6
Às vezes	32	52,5
Frequentemente / sempre	5	8,2
Não sabe	1	1,6
Total	61	100

Fonte: Dados da pesquisa.

A respeito do tratamento para homens e mulheres, 52,5% responderam que às vezes há igualdade no tratamento entre estes, no âmbito institucional, enquanto 24,6% respondem que raramente isso ocorre, conforme demonstrado na TAB.21. Elevado percentual de respostas denota que a igualdade institucional ainda não é uma realidade para as policiais militares e corrobora o percentual de respostas obtido no questionamento apresentado na TAB.19 quando 41% das entrevistadas afirmaram que a PMMG é uma instituição machista.

TABELA 22  
As policiais militares são privilegiadas ou protegidas

As PFems são privilegiadas / protegidas	Efetivo feminino	
	Frequência absoluta	Frequência relativa (%)
Nunca	13	21,3
Raramente	22	36,1
Às vezes	22	36,1
Frequentemente / sempre	3	4,9
Não sabe	1	1,6
Total	61	100

Fonte: Dados da pesquisa.

Quando as entrevistadas foram apresentadas à afirmação de que “as PFems são privilegiadas ou protegidas”, segundo a TAB.22, as opções “raramente” e “às vezes” obtiveram 36,1% de resposta cada, perfazendo 72% de respostas que discordam de que haja protecionismo institucional ao seu efetivo feminino.

TABELA 23  
Há mais privilégio/proteção aos homens policiais militares que às PFems

<b>Há mais privilégio / proteção aos homens policiais militares que às PFems</b>	<b>Efetivo feminino</b>	
	<b>Frequência absoluta</b>	<b>Frequência relativa (%)</b>
Nunca	14	23
Raramente	17	27,9
Às vezes	21	34,4
Frequentemente / sempre	5	8,2
Não sabe	4	6,6
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Diante da afirmação de que “há mais privilégio/proteção aos homens policiais militares que às PFems”, as entrevistadas responderam, conforme a TAB.23, “às vezes”, para 34%, e “raramente” para 28%. Depreende-se destas respostas, em comparação com as respostas apresentadas na TAB. 22, que igualmente, para as policiais, a PMMG pouco privilegia seu efetivo feminino em detrimento do masculino e vice-versa.

TABELA 24  
Liberdade para se expressar com os superiores hierárquicos

<b>Tenho liberdade para expressar opiniões diferentes às da minha chefia no que se refere ao andamento cotidiano do trabalho</b>	<b>Efetivo feminino</b>	
	<b>Frequência absoluta</b>	<b>Frequência relativa (%)</b>
Nunca	6	9,8
Raramente	18	29,5
Às vezes	27	44,3
Frequentemente / sempre	10	16,4
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Quando apresentadas ao questionamento sobre ter liberdade com os superiores hierárquicos para expressar opinião diferente à da chefia em seu cotidiano de trabalho, as respostas da maioria foram, respectivamente, “às vezes” e “raramente”, com 44% e 30% das respostas, respectivamente.

Tal fato é analisado por Varikas (2009) da seguinte forma:

Como membro de um grupo “diferente”, o sujeito feminino pode ser excluído da igualdade dos direitos em nome da “sua” diferença, que o torna incomparável a todos os outros, ela só pode usufruir da igualdade na medida de sua semelhança com o grupo dominante, os homens. (VARIKAS, 2009, p.118)

Tal fato sugere-nos que ainda que a presença feminina faça parte do cotidiano policial-militar, ela ainda não encontrou de fato seu espaço. Não pura e simples pelo simples convívio com a presença masculina. Mas, principalmente, porque a presença feminina está vinculada à ideia de sujeição daquela categoria à outra que numericamente é superior.

### **3.4 Desenvolvimento da carreira**

Como se sabe, o desenvolvimento de carreira, quando se refere às promoções - sobretudo nas organizações militares - está amparado em legislações específicas e à obediência a rígidos critérios. As intenções das policiais para com a organização na qual trabalham foi um dos objetos da pesquisa. Para Savioli (1999), a percepção da experiência e da convivência na organização direciona o objetivo de progressão na carreira.

Carreira é o autoconhecimento de como as experiências pessoais e profissionais relacionam-se com seu trabalho atual e futuro para maximizar suas habilidades e comportamentos e atingir seus objetivos de vida (SAVIOLI, 1999, p.14).

As entrevistadas foram questionadas acerca dos fatores que consideram importantes para que uma mulher possa ter um bom desenvolvimento de carreira na PMMG. Apresentou-se às entrevistadas em rol de respostas direcionadas que pudessem ser apontadas através de múltiplas opções.

**TABELA 25**  
Fatores considerados importantes para que a policial militar tenha um bom desenvolvimento na carreira na PMMG (respostas múltiplas)

<b>Fatores importantes para o bom desenvolvimento de carreira da policial militar</b>	<b>Efetivo feminino</b>	
	<b>Frequência absoluta</b>	<b>Frequência relativa (%)</b>
Esforço e dedicação individuais (mérito)	57	33,7
Ter bom conhecimento/domínio técnico para as funções	50	29,6
Conhecer pessoas influentes e ter os contatos certos	6	3,6
Fazer uso da feminilidade para ter acesso às pessoas certas/conseguir privilégios	1	0,6
Realizar todas as tarefas que lhe são designadas, mesmo que não sejam compatíveis com seu cargo/função, sem nunca se queixar	6	3,6
Ter uma postura séria e firme	49	29
Total	169	100,0

Fonte: Dados da pesquisa.

Dentre as principais respostas apontadas, verifica-se que se sobressaem o esforço e dedicação individuais, 33,7%, seguidos de bom conhecimento/domínio técnico para as funções, 29,6%, e postura séria e firme, com 29% de respostas, conforme a TAB.25.

**TABELA 26**  
Orgulho em contar que é policial militar

<b>Sinto orgulho em contar que sou policial militar</b>	<b>Efetivo feminino</b>	
	<b>Frequência absoluta</b>	<b>Frequência relativa</b>
Nunca	0	0%
Raramente	3	5%
Às vezes	11	18%
Frequentemente / sempre	47	77%
Não sabe	0	0%
Total	61	

Fonte: Dados da pesquisa.

Ao serem perguntadas sobre o sentimento de orgulho em contar que é policial militar, 77% das entrevistadas responderam que frequentemente ou sempre tem esse sentimento, ou seja, pode-se constatar que apesar de acreditarem que o trabalho e a presença feminina submetem-se à determinadas hostilidades, conforme verificado nos questionamentos acerca do machismo institucional e do preconceito que percebem no ambiente de trabalho, a maioria

orgulha-se de pertencer aos quadros da PMMG, o que significa que tais fatores não interferem no sentimento que as vincula à Corporação.

**TABELA 27**  
Percepção das policiais femininas de que o trabalho requer que esconda suas emoções

<b>Meu trabalho requer que eu esconda minhas emoções</b>	<b>Efetivo feminino</b>	
	<b>Frequência absoluta</b>	<b>Frequência relativa</b>
Nunca	1	2%
Raramente	2	3%
Às vezes	33	54%
Frequentemente / sempre	25	41%
Não sabe	0	0%
<b>Total</b>	<b>61</b>	

Fonte: Dados da pesquisa.

No que se refere à percepção das policiais militares de que seu trabalho requer que esconda suas emoções, 54% responderam “às vezes”, e 41% responderam que frequentemente ou sempre isso ocorre. Tal percentual de respostas corrobora o dilema do trabalho policial feminino mencionado por Soares e Musumeci (2005) que a mulher policial militar transita entre a afirmação e negação de sua condição de igual perante a cultura, história e tradição institucionalmente masculinas.



TABELA 28  
Percepção das policiais femininas quanto ao ambiente policial militar (respostas múltiplas)

<b>Sente que minha profissão prejudica minha vida social/familiar</b>	<b>Efetivo feminino</b>	
	<b>Frequência absoluta</b>	<b>Frequência relativa (%)</b>
O ambiente <sup>18</sup> é calmo	20	18,9
O ambiente é hostil	7	6,6
As pessoas se relacionam de forma respeitosa umas com as outras	33	31,1
As pessoas sabem que podem contar com o apoio dos colegas	18	17
Há muita competição entre as mulheres que trabalham ali	6	5,7
Há muita competição entre todos, homens e mulheres, que trabalham ali	18	17
Outros	4	3,8
<b>Total</b>	<b>106</b>	<b>100</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Quando as entrevistas foram questionadas sobre o ambiente de trabalho na PMMG, 31,1% das respostas acusaram que as pessoas relacionam-se de forma respeitosa umas com as outras. Este percentual de respostas não se relaciona com as questões alusivas a preconceito ou igualdade de tratamento entre homens e mulheres por tratar-se de questões distintas.

TABELA 29  
Opinião quanto a homens e mulheres policiais militares poderem exercer os mesmos cargos e funções na PMMG

<b>Mulheres podem exercer as mesmas funções e cargos que os homens (inclusive atividades especializadas)?</b>	<b>Efetivo feminino</b>	
	<b>Frequência absoluta</b>	<b>Frequência relativa (%)</b>
Sim	53	86,9
Não	7	11,5
Não sabe	1	1,9
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Uma questão de particular relevância para esta pesquisa refere-se à opinião das policiais militares executarem as mesmas funções que os homens. O elevado percentual de

87% de respostas confirma que sim. As respostas são condizentes com as respostas do questionamento sobre onde as policiais militares acreditam que a mão de obra feminina deva ser alocada.

Um dos argumentos que corroboram as respostas a tal questionamento apresenta características do trabalho feminino policial-militar, segundo SOARES e MUSUMECI (2005, p.137): “elas condensam, às vezes simultaneamente, uma série de atributos tidos como femininos e masculinos, confundindo e embaralhando demarcações tradicionais de gênero”. A afirmação das autoras denota que a despeito da cultura organizacional, conforme apontado pelas respostas das próprias policiais, as mulheres podem ser mais aproveitadas na Instituição, sem maiores reservas, já que elas mesmas se consideram como iguais e querem encontrar seu lugar social numa força policial essencialmente masculina.

Na TAB.30 a seguir, apresentar-se-á, em um questionamento de respostas múltiplas, as situações baseadas em discriminação de gênero vivenciadas pela policial militar.

---

<sup>18</sup> Observou-se no instrumento de pesquisa que “ambiente” refere-se àquele intramuros, ou seja, o ambiente de trabalho policial-militar, e não ao ambiente “de rua” (no caso da policial militar que trabalha na atividade-fim).

**TABELA 30**  
 Situações baseadas em discriminação de gênero vivenciadas pela policial militar  
 (respostas múltiplas)

<b>Situações baseadas em discriminação de gênero vivenciadas pela policial militar</b>	<b>Efetivo feminino</b>	
	<b>Frequência absoluta</b>	<b>Frequência relativa (%)</b>
Foi discriminada por ser policial (por amigos, familiares ou em outros relacionamentos fora da instituição)	14	11,5
Foi humilhada/desrespeitada por colega de nível hierárquico superior	18	14,8
Foi humilhada/desrespeitada por colega de mesmo nível hierárquico	11	9
Foi humilhada/desrespeitada por colega de nível hierárquico inferior	4	3,3
Foi discriminada no atendimento ao público (por ser mulher e policial)	18	14,8
Sofreu discriminação racial por seu/sua superior hierárquico e/ou colega de trabalho	1	0,8
Sofreu discriminação por sua orientação sexual por seu/sua superior hierárquico e/ou colega de trabalho	2	1,6
Sofreu constrangimento de natureza sexual (por.ex. foi observada enquanto tomava banho/trocava de roupa, recebeu convites para sair, etc.)	12	9,8
Sofreu assédio sexual (oferta de benefícios/vantagens feita por um SUPERIOR HIERARQUICO em troca de favores sexuais)	7	5,7
Nunca se sentiu discriminada, humilhada ou desrespeitada em seu ambiente de trabalho por ser mulher ou sofreu constrangimentos de natureza sexual ou assédio	30	24,6
Outros	5	4,1
<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>100</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Quando questionadas sobre vitimização pelos diversos tipos assédio aos quais estão sujeitas em virtude de serem policiais femininas, nas abrangentes possibilidades de análise que tal posição permite, o maciço percentual de 75,4% afirmou se enquadrar nessa situação. Apesar de as policiais militares terem afirmado serem vítimas de preconceito e que a PMMG é uma instituição machista, 24,6% afirmaram nunca terem se sentido discriminadas, humilhadas ou desrespeitadas no ambiente de trabalho por serem mulheres ou sofrido constrangimentos de natureza sexual ou assédio, conforme a TAB.30.

A pesquisa abordou ainda as entrevistadas sobre quais seriam as modalidades, dentre os serviços policiais, mais e menos adequados à condição feminina. Tal questionamento visou

aferir se realmente as entrevistadas foram coerentes em suas respostas anteriormente obtidas de maneira induzida, através das questões fechadas.

Quanto ao trabalho mais adequado às mulheres, as respostas mais recorrentes foram as que se referem a ambos os trabalhos, tanto o administrativo quanto o operacional, enfatizando o pendor natural, as habilidades individuais e identificação da policial para esta ou aquela atividade. As respostas obtidas ressaltam ainda ser a atividade operacional a mais adequada, ou ainda, que não há trabalho mais adequado à mulher, já que ela é tão capaz quanto o homem de executar as atividades que lhe são designadas.

Depreende-se das respostas obtidas que a questão da igualdade entre homens e mulheres é fortemente apontada pelas mulheres policiais e que elas ensejam que assim o seja no ambiente policial militar, que fora apontado como machista e propenso ao preconceito com o trabalho feminino, em suas mais diversas esferas laborais.

Quanto ao trabalho menos adequado à execução feminina, as respostas mais recorrentes apontam uma grande variedade de respostas que apontam em direções que podem ser traduzidas e analisadas em três grupos muito distintos: as respostas que corroboram a questão da igualdade e da importância do trabalho feminino igualmente ao masculino (a mulher é tão capaz quanto o homem de executar qualquer atividade que lhe for confiada, recebeu o mesmo treinamento que os homens, é policial independentemente de ser mulher, por isso é capaz de executar qualquer atividade, etc.), respostas que reforçam a fragilidade física feminina se comparada à capacidade física masculina (atividades que requeiram que a mulher execute policiamento a pé tende a resultar em varizes nas pernas, atividades que exijam ou requeiram o uso da força, trabalhar à noite), e por fim, respostas que acentuem ou reforcem estereótipos vinculados aos atributos femininos, por exemplo, ser recepcionista em solenidades, trabalhar em atividades administrativas.

Esta grande variedade de respostas pode ser analisada sob determinados aspectos: diferentes gerações que ao ingressarem na Polícia Militar encontraram e obtiveram visões distintas da Instituição, níveis de escolaridade diversos, e aumento do contingente feminino, seja pelo meio da ampliação das cotas e em função dos recentes certames ocorridos nos últimos anos, que aumentou consideravelmente a presença feminina nas fileiras da Corporação.

Tais observações são corroboradas por Soares e Musumeci (2005), que afirmam que:

A presença do efetivo feminino parece expressar mais uma relação de complementaridade que de simetria – mas não exatamente no plano da atuação

policial, pois aí [...], proliferam as dúvidas, as resistências, os avanços e recuos e, sobretudo, a indeterminação do lugar feminino. (SOARES e MUSUMECI, 2005, p.130)

Outra questão relevante para a pesquisa refere-se sobre o que mudou nas expectativas iniciais, antes de entrar, em relação às expectativas que cada mulher policial militar tem hoje. Esperou-se uma breve consideração sobre seus anseios profissionais e o quanto a Polícia Militar foi capaz de atender às expectativas individuais que repercutem na satisfação de cada profissional.

As respostas foram das mais variadas, mas grande parte incorre num viés defensivo, crítico, e de certa insatisfação, não necessariamente alusivo ao conflito policial masculino *versus* policial feminino, mas quanto à cultura militarista, por exemplo, “sobreviver de maneira digna a essa hierarquia e (in)disciplina da PMMG”, “ao ingressar na Polícia Militar há motivação que se perde com o tempo em função de aspectos institucionais, que prioriza o caráter punitivo, atividade e jornada de trabalho desgastante”, “muitas vezes nossos direitos não são atendidos conforme a necessidade do militar sendo as cobranças sempre presentes e constantes”, “achava que a instituição era séria e imparcial, ao longo do tempo percebi que não existe esta imparcialidade”, “hoje vejo que na PMMG os superiores usam a hierarquia para transformar a Polícia conforme suas convicções”, “quando entrei na PM não tinha a mínima noção de como era a Instituição e isso provoca muitas mudanças em você. Foram variadas e considero algumas boas e outras ruins. Por exemplo, penso que seja pelo treinamento recebido, tornei-me um pouco menos sensível. O que considero bom é a maturidade adquirida”, “o trabalho é menos gratificante do que esperava, pois além da competição interna há a desvalorização por parte da sociedade e dos nossos comandantes”, “eu não tinha muitas expectativas antes de entrar, para mim era apenas uma profissão e estabilidade financeira. Se fosse hoje teria investido em uma profissão que eu adequasse melhor e gostasse”, “aprendi que na PMMG o que pode, não pode e o que não pode, pode.”

Outras respostas apontam para o caminho da satisfação em relação à profissão, cumprimento do papel de zelar pela segurança e pela tranquilidade alheia, a possibilidade ascensão profissional: “maiores possibilidades profissionais dentro e fora da Instituição”, “mudou no sentido de desejar galgar novos postos/graduações, mais rapidamente, para desenvolver o potencial, e mostrar que podemos realizar o serviço bem da mesma maneira que os outros”, “vontade de crescer na Instituição”, “antes eu nem sabia direito o que era ser policial e confesso que sou apaixonada pela profissão e sempre tive bons momentos dentro da

Polícia Militar, então não mudou muito”, “as expectativas de progressão na carreira só aumentam”, “inicialmente minha expectativa era apenas de ter estabilidade financeira”, “hoje eu gosto da profissão”.

Respostas menos recorrentes foram as que abordaram questões de gênero e de relacionamento no trabalho policial: “hoje pesa um pouco o preconceito sofrido por ser PM e mulher”, “antes eu achava a Instituição séria, inviolável, pretendia seguir carreira, Oficialato, hoje nem sei mais se vou continuar nela”, “houve certa decepção em relação ao sistema”, “hoje não procuro fazer amigos na instituição”, “hoje eu percebo que estou na PM para exercer um trabalho sério, e não para ter círculo de amigos ou ficar com muitas amigadas pelo quartel”.

Quando perguntadas sobre o que lhe dá mais satisfação na Polícia Militar, as respostas mais recorrentes são àquelas que aludem à nobreza da função policial militar e sua contribuição para um ambiente de paz na sociedade, cumprindo o pela institucional da Corporação e àquelas alusivas à estabilidade do serviço público: “sensação do dever cumprido”, “honra de servir a sociedade e de envergar a farda, sou feliz e agradecida”, “estabilidade”, “ajudar à comunidade”, “o êxito em transformar a realidade social de algumas pessoas”, “prestígio e respeito que existe pela instituição em Minas Gerais”, “saber que é uma instituição séria e tradicional, além disso, ter a certeza de que posso ajudar pessoas através da Instituição”, “o salário”, “ajudar o próximo, mesmo que minimamente”, “ter um trabalho reconhecido”, “prender autores de crimes contra cidadãos ordeiros”, “saber que com a presença da PM um cidadão se sente seguro e tranquilo”.

Quando questionadas sobre sua maior decepção, igualmente ao questionamento feito sobre a maior satisfação, as respostas mais recorrentes dizem respeito à Instituição e sua cultura militarista: “abuso de poder”, “resquícios ainda de posturas autoritárias”, “a discriminação sofrida por mim, o tratamento desigual”, “disparidades e preconceito”, “descobrir que as apurações internas são manipuladas conforme interesse de superiores” “jornada de trabalho instável”, “dificuldade para concluir o ensino superior”, “falta de direcionamento da tropa para fazer questionamento e o desrespeito que possui a legislação militar aos direitos dos policiais, querendo apenas a usurpação de seus esforços sem grande contrapartida”, “ter sido ser destacada”, “ter sofrido discriminação e perseguição bem como ter sido bastante prejudicada na vida particular e profissional, o que repercute em vários aspectos”, “humilhações sofridas durante o curso de formação”.

Neste questionamento percebeu-se maior recorrência de questões ligadas ao preconceito de gênero para com o trabalho feminino: “falta de compromisso e desvalorização

da mulher frente a uma Instituição arraigada no machismo, refletida até mesmo na logística, já que os equipamentos são adquiridos desconsiderando a compleição física feminina”, “preconceito com mulheres”, “fui perseguida por um Tenente”, “existem superiores que competem com subordinados por não aceitarem que sejam mais instruídos. Não é difícil um soldado ter um nível escolar maior que muitos sargentos”.

Considerando as respostas abertas dadas pelas policiais, Soares e Musumeci (2005) apresentam uma análise pertinente ao afirmar que assim como nos demais países nos quais o trabalho policial é diretamente associado à imagem masculina, a incorporação feminina é um processo moroso e por vezes, traumático. Soma-se a isso, o fato de ser uma carreira caracterizada pela rígida hierarquia. Assim, o êxito por seu espaço e a igualdade de tratamento pode levar bastante tempo, à medida que as mulheres atingem as posições hierárquicas mais altas.

## 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 240 anos e que há 33 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, num ambiente, segundo as próprias policiais, ainda hostil à sua presença.

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, porém encontram uma condição ainda hostil para o desempenho de suas atividades cotidianas, além de iniciativas institucionais ainda incipientes para a valorização e reconhecimento profissional das policiais militares.

Verificou-se também que as mesmas se consideram como vítimas das relações de poder e dominação, solidamente constituídas e legitimadas através da origem e do contexto sócio-histórico que envolve a 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 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 encontram-se 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. Soma-se a isso o Sistema de Recursos Humanos da Polícia Militar, que por ser arcaico, não fornece relatórios detalhados dos efetivos alocados por sexo, área na qual as mulheres policiais estão alocadas, nem cidade onde trabalham, sendo necessário fazê-lo manualmente, consultando-se as unidades subordinadas, o que demandou tempo e impediu a obtenção de dados que possibilitassem outros tipos de análises. 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.

Percebe-se que a construção social de gênero transita, na PMMG, entre a concepção que a Corporação tem da presença feminina, incluindo os atributos biológicos que lhe são

inerentes, entre o que se espera da presença policial e como a presença feminina de fato se dá. Acrescentam-se ainda os agravantes inerentes à cultura da própria organização policial-militar: a segregação sexual do trabalho, a sujeição à violência simbólica e à dominação (esta última inerente às organizações altamente hierarquizadas).

O questionamento-chave da pesquisa se baseou no questionamento estereotipado que recai sobre a mão de obra policial feminina: armadas e delicadas? Como a mulher policial militar se sente em fazer parte de uma organização policial militar, altamente hierarquizada e culturalmente rígida? Como se sente em ser minoria numa organização dominada numérica e historicamente pelo sexo masculino? Será que as policiais militares apesar de usarem arma de fogo, como instrumento de trabalho, são delicadas mesmo? Será que se acomodam e se conformam por serem corporativamente segregadas? A pesquisa demonstrou que ao contrário: a mulher integrante da Polícia Militar de Minas Gerais quer fazer-se notar pelo trabalho que executa, pela competência de seu trabalho e pelas habilidades que possui. Mais do que isso: a PFem quer e se julga capaz de realizar igualmente o mesmo trabalho realizado pela força de trabalho masculina.

Verifica-se que devido a esses fatores a presença feminina ainda não encontrou seu lugar social, mesmo após 33 anos de sua inclusão. Isso ainda levará tempo para que as gerações que ingressaram mais recentemente possam alcançar o topo da hierarquia e contribuir mais efetivamente para a construção de ambiente que oportunize, de fato, condições para as mulheres possam ser empregadas e reconhecidas conforme as habilidades, as capacidades e o conhecimento que possuem, influenciando de modo singular a execução da atividade de polícia que lhes competem a cultura da organização para a qual desempenham suas atividades profissionais.

Por fim, mais do que dar respostas esta pesquisa suscitou mais questões que serão objeto de estudo tanto em artigos, quanto no doutorado.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Livia Neide de Azevedo. **A polícia feminina na Polícia Militar de Minas Gerais: percurso histórico**. Belo Horizonte: Fundação João Pinheiro, 2011. 159p.

APFELBAUM, Érica. **Dominação**. In: HIRATA, Helena *et al.* (orgs.). **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Editora Unesp, 2009.

ÁVILA, Maria Betânia. **Trabalho, desenvolvimento e os impactos na vida cotidiana**. São Paulo: Fundação Friedrich Ebert, 2012.

BANCO MUNDIAL. **A questão de gênero no Brasil**. Relatório da Unidade de Gênero, Departamento de Política Econômica e Redução de Pobreza, Região da América Latina e Caribe. Banco Mundial; CEPIA, 2003.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**. 8ª.ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1991.

BOBBIO, Norberto. **A natureza do preconceito**. Elogio da serenidade e outros escritos morais. São Paulo: UNESP, 2002.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. *Educação e Realidade*, v. 20, nº 2. Porto Alegre, jul./dez. 1995, pp. 133-184.

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

BRAUDEL, Fernand. Henri Pirenne. **Rev. hist.**, São Paulo, n. 146, jul. 2002. Disponível em [http://www.revistasusp.sibi.usp.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-83092002000100005&lng=pt&nrm=iso](http://www.revistasusp.sibi.usp.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-83092002000100005&lng=pt&nrm=iso). Acessos em 11 set. 2012.

BRAGA, Élica Damasceno. **Trajetórias identitárias e trabalho feminino nas unidades operacionais da Polícia Militar de Sergipe**. In: XI CONGRESSO LUSO-BRASILEIRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS, 2011. Salvador: UFBA, 2011.p.06.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado 1988.

BUTLER, Judith. **Bodies That Matter: On the Discursive Limits of "Sex"**. New York: Routledge, 1993.

CALAZANS, Márcia Esteves de. **A constituição de mulheres em policiais: um estudo sobre policiais femininas na Brigada Militar do Rio Grande do Sul**. Dissertação

(Mestrado) – UFRGS, Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional, Porto Alegre, 2003.

———. **Polícia e gênero no contexto das reformas policiais.** La Salle - Revista de Educação, Ciência e Cultura, v. 10, n. 2, 2005.

———. **Polícia e gênero: mulheres na polícia ostensiva.** In: Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2007.

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.

CASTRO, Mary G; LAVINAS, Lena. **Do feminismo ao gênero: a construção de um objeto.** In: COSTA, Albertina de Oliveira; BRUSCHINI, Cristina. Uma questão de gênero. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos; São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 1992.

COTTA, Francis Albert. **Breve História da Polícia Militar.** Belo Horizonte: Crisálida, 2006.

D'ARAÚJO, Maria Celina. **Pós-modernidade, sexo e gênero nas Forças Armadas.** Security and Defense Studies Review, vol.3, nº.1, 2003. Disponível em: <http://www3.ndu.edu/chds/journal/index.htm> Acesso em: 10 de novembro de 2013.

DUARTE, Rodrigo Antônio de Paiva. **Mimeses e Racionalidade: A concepção de domínio da natureza em Theodor W. Adorno.** São Paulo: Loyola, 1993.

ENGELS, Friedrich. **A origem da família, da propriedade privada e do Estado.** São Paulo: Expressão Popular, 2010.

———. **O papel do trabalho na transformação do macaco em homem.** 3.ed. São Paulo: Global editora, 1986. 57p.

ETULAIN, Carlos Raul. **Trabalho: Mal com ele, pior sem ele,** s/d. Disponível em: <[http://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:osHB0plZfz4J:www.fae.edu/publicacoes/pdf/IIseminario/organizacoes/organiacoes\\_17.pdf+trabalho:+mal+com+ele+etulian&hl=ptBR&gl=br&pid=bl&srcid=ADGEESh9WHjoV\\_64ZejQntBJRxxz1N8y5FVmfXkuhE3ftpuHmk0h4F35FIXSPz7HNIYdpCKXfEOcFg-9TadG7EDLqmjY8SIwVI93oKCEi7SPx44mAEuX7S\\_mX1IcoM045FhEW7JgMKG&sig=AHIEtbT1QsgiDcCuDnOw9AE6f2Jf2DqBOA](http://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:osHB0plZfz4J:www.fae.edu/publicacoes/pdf/IIseminario/organizacoes/organiacoes_17.pdf+trabalho:+mal+com+ele+etulian&hl=ptBR&gl=br&pid=bl&srcid=ADGEESh9WHjoV_64ZejQntBJRxxz1N8y5FVmfXkuhE3ftpuHmk0h4F35FIXSPz7HNIYdpCKXfEOcFg-9TadG7EDLqmjY8SIwVI93oKCEi7SPx44mAEuX7S_mX1IcoM045FhEW7JgMKG&sig=AHIEtbT1QsgiDcCuDnOw9AE6f2Jf2DqBOA)> Acesso em: 02 de dezembro de 2011.

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

FOUCAULT, Michel; MACHADO, Roberto. **Microfísica do poder.** 2.ed. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1981.

FRANCO, Maria Ciavatta. **Quando nós somos o outro: questões teórico-metodológicas sobre os estudos comparados.** In. Revista Educação e Sociedade, v. 21 nº72. Centro de estudos educação e sociedade. Brasil, 2000.

FRASER, Nancy. Reconhecimento sem Ética? São Paulo, Lua Nova, 2007, p.108.

FISCHER, Izaura Rufino; MARQUES, Fernanda. **Gênero e exclusão social**. Recife: Fundaj, Inpsa, 2001. 14f.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GUIRALDELLI, Reginaldo. **Presença feminina no mundo do trabalho: história e atualidade**. Revista Rede de Estudos do Trabalho, a. I, n. 1, 2007. Disponível em: <[HTTP://www.estudosdotrabalho.org](http://www.estudosdotrabalho.org)>. Acesso em: 01 fev. 2013.

HAGEN, Acácia Maria Maduro. **O trabalho policial: estudos da policia civil do Estado do Rio Grande do Sul**. São Paulo: IBCCRIM, 2006 (Monografias/IBCCRIM; 39).

HAMADA, Hélio Hiroshi. **Ensino profissional na Polícia Militar de Minas Gerais: análise do efeito-professor no curso técnico de segurança pública**. Dissertação (Mestrado) – UFMG, Programa de Pós-Graduação em Educação, Belo Horizonte, 2008.

HAUG, Frigga. **Para uma teoria das relações de gênero**. In: A teoria marxista hoje: Problemas e perspectivas. BORON, Atílio A.; AMADEO, Javier; GONZALES, Sabrina. Buenos Aires, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, 2007. Disponível: <<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/campus/marxispt/cap.14.doc>>. Acesso em 08 de Fevereiro de 2014.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Daniele. **Divisão sexual do trabalho profissional e doméstico: Brasil, França, Japão**. In: BRUSCHINI, ET AL. Mercado de Trabalho e Gênero: comparações internacionais. Rio de Janeiro, FGV, 2008.

HONNETH, Axel. **Luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais**. Trad. Luiz Repa. São Paulo: Ed. 34, 2003.

———. **Redistribución como reconocimiento: respuesta a Nancy Fraser**. In: FRASER, Nancy.; HONNETH, Axel. ¿Redistribución o reconocimiento? A Coruña: Paideia, 2006. p. 89-148.

JUSCHKA, Darlene. General Introduction. In: JUSCHKA, Darlene (ed.). **Feminism in the Study of Religion: A Reader**. New York: CONTINUUM, 2001.

KANDEL, Ester. **División sexual del trabajo ayer y hoy: Una aproximación al tema**. Buenos Aires, Editorial Dunken, 2006.

KLIKSBERG, Bernardo. **Falácias e mitos do desenvolvimento social**. São Paulo: Editora Cortez; Brasília: UNESCO, 2001. 175p.

LANGUER, André. **O trabalho como essência do Homem**. Revista Vinculando. 2004. Disponível: <http://www.ihu.unisinos.br/uploads/publicacoes/edicoes/1162403241.65pdf.pdf> Acessado em 05 de Dezembro de 2011.

MACEDO, Ana Gabriela; AMARAL, Ana Luísa. **Dicionário da Crítica Feminista**. Lisboa: Edições Afrontamento, 2005.

MACÊDO, Goiacira Nascimento Segurado. **A construção da relação de gênero no discurso de homens e mulheres, dentro do contexto organizacional**. Dissertação (Mestrado) - Universidade Católica de Goiás, Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social. Goiânia, 2003.

MAINARDI, Diva Maria de Oliveira. **A formação da mulher para se tornar policial militar em Mato Grosso**. Dissertação (Mestrado) – UFMT, Programa de Pós-Graduação em Educação. Cuiabá, 2009.

MARCO FILHO, Luiz de. **História Militar da PMMG**. Belo Horizonte: Centro de Pesquisa e Pós-graduação. PMMG, 2005.

MARX, Karl. **O Capital**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil Editora, 1988.

———. **Manuscritos económico-filosóficos**. Lisboa: Edições 70, 1993.

MATTOS, Patrícia. **A sociologia política do reconhecimento: As contribuições de Charles Taylor, Axel Honneth e Nancy Fraser**. São Paulo: Anablume, 2006.

MINAS GERAIS. **Lei Estadual 5.301, de 16 de Outubro de 1969. Estatuto do Pessoal da Polícia Militar de Minas Gerais (EPPM)**. Belo Horizonte, ALEMGO. Disponível em <[www.almg.gov.br/legislacao](http://www.almg.gov.br/legislacao)>. Acesso em 18 de janeiro de 2013.

———. **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. pág. 4.

———. **Polícia Militar. 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.

———. **Lei 11.099, de 18 de maio de 1993: Fixa o efetivo da PMMG e dá outras providências**. Belo Horizonte: Diário Oficial do Estado nº 92, de 19/05/1993. Transcrito no BGPM 092, de 19/05/1992. pp. 002-009.

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

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

MINTZBERG, Henry; AHLSTRAND, Bruce; LAMPEL, Joseph. **Safári de Estratégia**. Porto Alegre: Bookman, 2000.

MOREIRA, Rosemeri. **Entre o escudo de Minerva e o manto de Penélope: a feminização da polícia Militar do Paraná, uma prática dicotomizada (1975-1980)**. Exame de qualificação. Universidade Estadual de Maringá, 2006.

MORLINO, Leonardo. **Problema e opções na comparação**. Madri: Aliança Editorial, 1994.

MUNIZ, Jaqueline de Oliveira. **Ser Policial é, sobretudo, uma razão de ser: cultura e cotidiano da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro**. Tese de doutorado em Ciência Política. Rio de Janeiro: IUPERJ, 1999.

NOGUEIRA, Cláudia Mazzei. **A feminização no mundo do trabalho: entre a emancipação e a precarização**. IN: ANTUNES, Ricardo; SILVA, Maria A. Moraes. (Horas). O avesso do trabalho. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

———. **As relações sociais de gênero no trabalho e na reprodução**. Aurora, Marília, ano iv, n.6, agosto 2010. Disponível em: <<http://www.marilia.unesp.br/Home/RevistasEletronicas/Aurora/6%20NOGUEIRA,%20Claudia%20Mazzei.pdf>>. Acesso em: 15/08/2011.

OLIVEIRA, Zuleica Lopes Cavalcanti. **Trabalho e gênero: a construção da diferença**. In: Mulher e Trabalho/FEE;FGTAS/SINE-RS; DIEESE; SEAD-SP; FAT – v. 1 (mar 2001) – Porto Alegre: CORAG, 2001.

PATEMAN, Carole. **Participation and Democratic Theory**. New York: Cambridge University Press, 1983.

PAUTASSI, Laura. **¡Cuanto trabajo mujer! El género y las relaciones laborales**. Buenos Aires: Capital Intelectual, 2007.

PEREIRA, Olímpio Garcia. **O treinamento sob a ótica militar**. O Alferes, Belo Horizonte, v.1, n.1, p.13-16, set/dez, 1983.

PERROT, Michelle. **As mulheres ou os silêncios da história**. Trad. Viviane Ribeiro. Bauru, SP: EDUSC, 2005. p. 251-448.

PIRENNE, Henri. De la méthode comparative en Histoire. In: MARES, G. des, GANSHOF, F.-L. (eds.). Ve. **Congrès International des Sciences Historiques**. Bruxelles: Weissenbruch, 1923. p. 19-28.

PISCITELLI, Adriana. **Recriando a Categoria Mulher**. In L. M. Algranti (org.) A Prática Feminista e o Conceito de Gênero, Textos Didáticos, n.48. Campinas: UNICAMP, 2002.

POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS. **Histórico**. Belo Horizonte. 2013. Disponível: <<https://www.policiamilitar.mg.gov.br/portal-pm/bpgd/conteudo.action?conteudo=501&tipoConteudo=itemMenu>> Acesso em: 21 fev.2013.

———. Polícia Militar. **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. **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.

RICOEUR, Paul. **Percursos do reconhecimento**. São Paulo: Loyola, 2006.

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

ROMERO, Sonia Mara Thater. **Relações de Gênero no Contexto Organizacional**. CAESURA, ULBRA, Canoas, n. 28, p. 99-111, jan./jun. 2006. Disponível em: <<http://www.editoradaulbra.com.br>>. Acesso em: 13/01/2012.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade**. Petrópolis: Vozes, 1976.

———. **Estudos Sobre Mulher no Brasil: avaliação e perspectivas**. São Roque. SP: Fundação Carlos Chagas. V.1, Nov/1990.

———. **Gênero, patriarcado, violência**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2004.

SALAS, Carlos; LEITE, Márcia. **Segregação setorial por gênero: Uma comparação Brasil-México**. In: Albertina Oliveira Costa, Bila Sorj, Cristina Bruschini, Helena Hirata. (Org.). Mercado de trabalho e gênero. Comparações internacionais. : Rio de Janeiro, 2008, p. 89-106.

SARTORI, Giovanni. **Comparação e o método comparativo**. In A comparação nas ciências sociais, Madri: Alianza, 1991.

SAVIOLI, Nelson. **Carreira: manual do proprietário**. 3.ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

SCHNEIDER, Sergio; SCHIMITT, Cláudia Job. **O uso do método comparativo nas Ciências Sociais**. Cadernos de Sociologia, Porto Alegre, v. 9, p. 49-87,1998.

SCOTT, Joan. **Gênero: uma categoria útil de análise histórica**. Educação e Realidade, v.16, n. 2, p.5-22, jul./dez. 1990.

SEGNINI, Liliana (Org.); HIRATA, Helena (Org.). **Organização, trabalho e gênero**. 1ª. Ed. São Paulo: Editora SENAC São Paulo, 2007. 360 p.

SILVA NETO, Severo Augusto da. **Ideologia e Cultura Organizacional da Polícia Militar: diagnóstico e viabilidade**. Monografia apresentada para aprovação do Curso Superior de Polícia (CSP) da PMMG. 1995. 227 p.

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

SOUZA, Marcos Santana de. **Elas não servem pra guerra: presença feminina e representações sociais de gênero na Polícia Militar de Sergipe**. 2009. (Monografia) do curso de especialização em "Violência, criminalidade e políticas públicas". Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão/SE, 2009.

SUÁREZ, Mireya. **Gênero: uma palavra para desconstruir ideias e um conceito empírico e analítico**. Trabalho apresentado no I Encontro de Intercâmbio de Experiências do Fundo de



Gênero no Brasil. Projeto Fundo para a Equidade de Gênero. Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional, Campinas-SP, 26-27 de agosto de 1999.

TAYLOR, Charles. **A política do reconhecimento**. In: TAYLOR, C. *Argumentos Filosóficos*. São Paulo: Loyola, 2000.

VARIKAS, Eleni. **Igualdade**. In: HIRATA, Helena *et al.* (orgs.). *Dicionário crítico do feminismo*. São Paulo: Editora Unesp, 2009.

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

WOLFF, Cristina Scheibe. **A ditadura militar e a face maternal da repressão**. *Espaço Plural (Unioeste)* v. X, p. 56-65, 2009.

ANEXO:

Roteiro de Pesquisa

## O trabalho feminino na PMMG

Esta pesquisa procura obter informações para conhecer as atividades que as mulheres realizam, as condições que encontram para o desempenho de suas atividades cotidianas, e as iniciativas institucionais para a valorização e reconhecimento profissional. Ao traçar este perfil, a pesquisa espera contribuir para dar visibilidade às mulheres integrantes da nossa gloriosa Polícia Militar. Sua colaboração é muito importante para a pesquisa e gostaríamos de poder contar com sua participação.

\*Obrigatório

1. Qual foi o ano de seu ingresso na Instituição? \*  
(Utilize o formato de 4 dígitos XXXX)

|\_|\_|\_|\_|

2. Qual seu nível de escolaridade? \*

- Doutorado
- Mestrado
- Pós-graduação
- Superior completo
- Superior incompleto
- Ensino médio
- Ensino fundamental

3. Qual seu posto/graduação atual? \*

- Major
- Capitão
- 1º Tenente
- 2º Tenente
- Subtenente
- 1º Sargento
- 2º Sargento
- 3º Sargento
- Cabo
- Soldado de 1ª Classe
- Soldado de 2ª Classe

4. Em qual área você classifica as atividades que realiza atualmente? \*

- Saúde (NAIS)
- Educação (CTPM)
- Administrativa
- Operacional
- Operacional especializada (MAT ou Cia MEsp)

5. Quais foram os motivos que a levaram a ingressar na segurança pública? \*  
 Selecione a(s) alternativa(s) que seja(m) mais representativa(s) de sua motivação.

- Influência de familiares/amigos
- Estabilidade do serviço público
- Remuneração e/ou benefícios
- Natureza da atividade/adrenalina
- Nobreza da função
- Agir na defesa do cidadão
- Oportunidade de prestar ajuda à comunidade
- Status, prestígio social relacionados à carreira
- Falta de opção no mercado de trabalho
- Oportunidade (estava prestando diferentes concursos)
- Vocação
- Poder associado à carreira
- Não sabe / nunca pensou a respeito dessas motivações
- Outro: \_\_\_\_\_

6. Em relação à sua profissão, você se considera: \*

- Muito insatisfeita / Insatisfeita
- Satisfeita
- Muito insatisfeita
- Nem satisfeita, nem insatisfeita
- Não sabe / nunca pensou a respeito

7. Se tivesse que escolher uma profissão hoje, você: \*

- Escolheria a mesma profissão
- Trabalharia em outra instituição de segurança pública
- Trabalharia em algo totalmente diferente
- Não sabe / nunca pensou a respeito

8. Em relação ao seu futuro profissional, você pretende: \*

- Aposentar na Instituição
- Sair da Instituição tão logo encontre oportunidade melhor
- Não sabe / Ainda não pensou no futuro

9. Com relação às cotas para ingresso de mulheres na sua instituição (atualmente fixadas em 10%), você \*

- É a favor
- É contra
- Não sabe / nunca pensou a respeito

10. Na minha opinião, a mão de obra feminina é geralmente empregada pela PMMG: \*

- Na administração
- Na área operacional

Não sabe / nunca pensou a respeito

11. Como a mão de obra feminina deveria ser empregada pela PMMG? \*

De preferência em atividades administrativas

De preferência na área operacional

12. Eu prefiro trabalhar: \*

Na administração

Na atividade operacional

Em atividade especializada (saúde, meio ambiente, missões especiais)

13. A PMMG oprime o trabalho feminino, que é visto como inferior ao trabalho masculino, e a mão de obra feminina é vista pela Instituição como frágil e sensível. \* Para responder, tome por base a legenda a seguir e selecione a opção escolhida.

Discordo totalmente	1	2	3	4	5	Concordo totalmente
---------------------	---	---	---	---	---	---------------------

14. Eu recomendaria à amigas ingressarem na PMMG. \*

Discordo totalmente	1	2	3	4	5	Concordo totalmente
---------------------	---	---	---	---	---	---------------------

15. As PFems são vítimas de preconceito pela Instituição. \*

Discordo totalmente	1	2	3	4	5	Concordo totalmente
---------------------	---	---	---	---	---	---------------------

16. Quanto maior o posto / graduação, menor o preconceito da instituição para com a PFem. \*

Discordo totalmente	1	2	3	4	5	Concordo totalmente
---------------------	---	---	---	---	---	---------------------

17. O reconhecimento do trabalho feminino na PMMG independe do nível de escolaridade da militar. \*

Discordo totalmente	1	2	3	4	5	Concordo totalmente
---------------------	---	---	---	---	---	---------------------

18. O reconhecimento do trabalho feminino é proporcional ao posto / graduação da policial militar. \*

Discordo totalmente	1	2	3	4	5	Concordo totalmente
---------------------	---	---	---	---	---	---------------------

19. A Instituição me privilegia por ser policial feminina. \*

Discordo totalmente	1	2	3	4	5	Concordo totalmente
---------------------	---	---	---	---	---	---------------------

20. A PMMG é uma instituição machista. \*

Discordo totalmente	1	2	3	4	5	Concordo totalmente
---------------------	---	---	---	---	---	---------------------

21. Estou satisfeita na atividade que desenvolvo atualmente na PMMG e não gostaria de mudar. \*

22. Considerando as relações profissionais e de gênero na PMMG, você diria que: \*

	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente / sempre	Não sabe
Homens e mulheres policiais são tratados de forma igualitária.					
As PFems são privilegiadas / protegidas.					
Há mais privilégio / proteção aos homens policiais militares que às PFems.					
Nas relações com seus superiores hierárquicos, você considera que tem liberdade para expressar opiniões diferentes às da sua chefia no que se refere ao andamento cotidiano do trabalho?					

23. Quais fatores você considera mais importantes para que uma mulher possa ter um bom desenvolvimento na carreira na PMMG? \*

- Esforço e dedicação individuais (mérito)
- Ter bom conhecimento/domínio técnico para as funções
- Conhecer pessoas influentes e ter os contatos certos
- Fazer uso da feminilidade para ter acesso às pessoas certas/conseguir privilégios
- Realizar todas as tarefas que lhe são designadas, mesmo que não sejam compatíveis com seu cargo/função, sem nunca se queixar
- Ter uma postura séria e firme
- Não sabe
- Outro: \_\_\_\_\_

24. Considerando sua atividade profissional, você diria que: \*

	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente / sempre	Não sabe
Sente orgulho em contar que é policial militar.					
Sente que seu trabalho requer que você esconda suas emoções.					
Sente que sua profissão prejudica sua vida social/familiar.					

25. Considerando seu ambiente de trabalho da PMMG (considerar o ambiente interno da Instituição. Não se refere ao ambiente de rua, caso trabalhe na atividade operacional), você diria que: \*

Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s).

- O ambiente é calmo
- O ambiente é hostil
- As pessoas se relacionam de forma respeitosa umas com as outras
- As pessoas sabem que podem contar com o apoio dos colegas
- Há muita competição entre as mulheres que trabalham ali
- Há muita competição entre todos, homens e mulheres, que trabalham ali
- Outro: \_\_\_\_\_

26. Você considera que mulheres que ocupam cargos hierarquicamente superiores são: \*

Selecione a alternativa adequada

- Mais compreensivas que os homens em relação a outras mulheres
- Menos compreensivas que os homens em relação a outras mulheres
- Ser mais ou menos compreensivo é característica que independe do sexo
- Não sabe

27. Você considera que as mulheres podem exercer as mesmas funções e cargos que os homens (inclusive atividades especializadas)? \* Selecione a alternativa adequada

- Sim
- Não
- Não sabe

28. A seguir são apresentadas algumas situações que podem ser vivenciadas pelas pessoas em suas relações de trabalho. Algumas destas situações afetam principalmente as mulheres, configurando discriminações baseadas em gênero. Leia as alternativas e selecione aquela(s) que corresponda(m) a experiência(s) que você tenha vivenciado em suas relações de trabalho. Ao analisar as situações, considere se sua experiência ocorreu pelo fato de você ser mulher. \*

- Foi discriminada por ser policial (por amigos, familiares ou em outros relacionamentos fora da instituição)
- Foi humilhada/desrespeitada por colega de nível hierárquico superior
- Foi humilhada/desrespeitada por colega de mesmo nível hierárquico
- Foi humilhada/desrespeitada por colega de nível hierárquico inferior
- Foi discriminada no atendimento ao público (por ser mulher e policial)
- Sofreu discriminação racial por seu/sua superior hierárquico e/ou colega de trabalho
- Sofreu discriminação por sua orientação sexual por seu/sua superior hierárquico e/ou colega de trabalho
- Sofreu constrangimento de natureza sexual (por.ex. foi observada enquanto tomava banho/trocava de roupa, recebeu convites para sair, etc.)
- Sofreu assédio sexual (oferta de benefícios/vantagens feita por um SUPERIOR HIERÁRQUICO em troca de favores sexuais)
- Nunca se sentiu discriminada, humilhada ou desrespeitada em seu ambiente de trabalho por ser mulher ou sofreu constrangimentos de natureza sexual ou assédio
- Outro: \_\_\_\_\_

29. Se você respondeu afirmativamente na pergunta anterior, por favor, responda as perguntas a seguir. Se respondeu negativamente, por favor, passe para a próxima página do questionário

Alguma destas situações de discriminação, humilhação, desrespeito, constrangimento ou assédio que você viveu, foi/foram protagonizada(s) por uma mulher? Selecione a alternativa adequada

- Sim
- Não

30. Esta(s) experiência(s) chegou/chegaram a afetar: Selecione a alternativa adequada.

- Seu desenvolvimento profissional
- Sua saúde física
- Seu estado emocional
- Sua vontade de permanecer na carreira
- Sua vida particular/relacionamento conjugal-familiar
- Não se sentiu afetada

31. Ao passar por essa(s) experiência(s), você: Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s).

- Teve ajuda/apoio de superior hierárquico
- Teve ajuda/apoio de colega(s) de trabalho
- Buscou ajuda em serviço de atendimento psicológico na própria instituição
- Buscou ajuda em serviço de atendimento psicológico fora da instituição
- Não contou para ninguém porque sentiu medo de ser punida
- Não contou para ninguém porque não confia nas pessoas com quem trabalha
- Teve ajuda/apoio de seus familiares e/ou amigos
- Não contou para familiares e/ou amigos
- Procurou ajuda/apoio em instituição religiosa/líder religioso
- Outro: \_\_\_\_\_

32. Ao passar por essa(s) experiência(s), você: Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s).

- Realizou denúncia formal em órgão interno (Corregedoria, Ouvidoria, Comandantes diretos, etc.)
- Realizou denúncia formal em órgão externo (Ouvidoria das Polícias, Ministério Público, etc.)
- Realizou denúncia ou procurou orientação junto à sua entidade de classe (associação)
- Procurou orientação/denunciou através da Central de Atendimento a Mulher - Ligue 180 (SPM)
- Não realizou denúncia porque sentiu medo de ser punida
- Não realizou denúncia porque foi desencorajada pelo(a)s colegas
- Não realizou denúncia porque foi desencorajada pela família e/ou amigos
- Realizou denúncia, mas depois desistiu
- Não realizou denúncia porque não acredita nos canais existentes
- Não realizou denúncia porque desconhece os canais competentes
- Não lembra o que fez
- Outro: \_\_\_\_\_



33. Caso você tenha realizado denúncia, qual foi o desfecho para o(a) denunciado(a)?  
Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s).

- A denúncia foi arquivada
- Foi transferido(a) para outro local
- Foi suspenso(a) de suas atividades
- Recebeu advertência formal
- Foi promovido(a)
- Sofreu sindicância interna
- Ainda não houve decisão
- Desconhece o desfecho
- Outro: \_\_\_\_\_

34. Qual o trabalho MAIS ADEQUADO para as policiais militares? Justifique. \*

35. Qual o trabalho MENOS ADEQUADO para as policiais militares? Justifique. \*

36. O que mudou nas suas expectativas iniciais, antes de entrar, em relação às expectativas que tem hoje? \*

37. O que te dá mais satisfação na Polícia Militar? \*

38. Qual foi a sua maior decepção na Polícia Militar? \*

39. Você gostaria de acrescentar mais alguma coisa à pesquisa? Sinta-se à vontade para se expressar.