



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA – UEPB
CENTRO DE CIÊNCIAS EXATAS E SOCIAIS APLICADAS – CCEA
CAMPUS VII – GOVERNADOR ANTÔNIO MARIZ
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

CRISTIANE SAYONARA SASAKURA BRANDÃO

**MOTIVAÇÃO NO TRABALHO SOB A PERCEPÇÃO DAS POLICIAIS MILITARES
DA 45ª COMPANHIA DE POLÍCIA MILITAR DA BAHIA**

PATOS – PB

2020

CRISTIANE SAYONARA SASAKURA BRANDÃO

**MOTIVAÇÃO NO TRABALHO SOB A PERCEPÇÃO DAS POLICIAIS MILITARES
DA 45ª COMPANHIA DE POLÍCIA MILITAR DA BAHIA**

Trabalho de conclusão de curso (Artigo) apresentado à Coordenação do Curso de Administração da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título Bacharel em Administração.

Orientador (a): Prof^a. Thelma Flaviana Rodrigues dos Santos.

PATOS – PB

2020

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

B819m Brandão, Cristiane Sayonara Sasakura.

Motivação no trabalho sob a percepção das policiais militares da 45ª companhia de polícia militar da Bahia [manuscrito] / Cristiane Sayonara Sasakura Brandao. - 2021. 31 p. : il. colorido.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Exatas e Sociais Aplicadas, 2021.

"Orientação : Profa. Dra. Thelma Flaviana Rodrigues dos Santos, Coordenação do Curso de Administração - CCEA."

1. Motivação no trabalho. 2. Qualidade de vida no trabalho. 3. Policial Feminina. 4. Polícia Militar. I. Título

21. ed. CDD 658.314

CRISTIANE SAYONARA SASAKURA BRANDÃO

**MOTIVAÇÃO NO TRABALHO SOB A PERCEPÇÃO DAS POLICIAIS MILITARES
DA 45ª COMPANHIA DE POLÍCIA MILITAR DA BAHIA**

Trabalho de conclusão de curso (Artigo) apresentado à Coordenação do Curso de Administração da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título Bacharel em Administração.

Aprovada em: 20 / 05 / 2021 .

BANCA EXAMINADORA



Prof^ª. Dra. Thelma Flaviana Rodrigues do Santos (Orientadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof^ª. Dra. Janine Vicente Dias
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof^ª. Dra. Simone Costa Silva
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Ao meu filho Breno Gabriel, pelo carinho, amor e compreensão.

Ao meu esposo Breno, pela paciência e companheirismo.

A memória de minha mãe, Maria Cristina Sasakura.

AGRADECIMENTOS

Aos meus familiares pela compreensão e apoio.

A Professora Thelma Flaviana Rodrigues dos Santos pela orientação, paciência, atenção e oportunidade de crescimento.

As minhas colegas de trabalho por tirarem um pouco do seu tempo para responderem ao questionário utilizado neste trabalho.

Sumário

1 INTRODUÇÃO.....	7
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	8
CONCEITO DE MOTIVAÇÃO.....	8
TEORIAS DA MOTIVAÇÃO.....	9
TEORIA X E TEORIA Y.....	9
TEORIA DOS DOIS FATORES DE HERZBERG.....	10
TEORIA DAS NECESSIDADES DE DAVID MCCLENLLAND.....	11
PIRÂMIDE DA HIERAQUIA DAS NECESSIDADES DE MASLOW.....	11
3 A CONQUISTA DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO.....	13
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DAS MULHERES POLICIAIS.....	14
4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	16
5 ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	17
A MULHER NA POLÍCIA MILITAR DA BAHIA.....	17
HISTÓRICO DA 45ª COMPANHIA INDEPENDENTE DE POLÍCIA MILITAR.....	21
ANÁLISE DAS RESPOSTAS DAS POLICIAIS MILITARES DA 45ª CIPM, OBTIDAS COM O QUESTIONÁRIO.....	22
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	27
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	28

MOTIVAÇÃO NO TRABALHO POLICIAL MILITAR

Cristiane Sayonara Sasakura Brandão

RESUMO

O trabalho faz parte do desenvolvimento humano e está incluído nas fases da vida. Cada pessoa inicia sua vida laboral em busca de objetivos que vão dos mais comuns, como prover seu próprio sustento ou o sustento familiar ou ter uma estabilidade financeira a objetivos mais complexos ligados as realizações pessoais, como se sentir realizado com a escolha da profissão em que atua, se sentir inserido no meio social desenvolvendo um sentimento de participação de uma comunidade. O presente artigo buscou analisar a motivação no trabalho sob a percepção das policiais militares da 45ª companhia de polícia militar da Bahia, trazendo um pouco da história da inserção da mulher em uma corporação que no passado era predominantemente masculina, mas com o passar do tempo as mulheres foram rompendo as barreiras que a elas eram impostas e alcançando patamares cada vez mais elevados. Ao longo deste trabalho foram apresentadas algumas das principais teorias da motivação que exemplificam os possíveis anseios que o trabalhador busca vencer para que possa se sentir cada vez mais motivado a realizar seu serviço. Com a aplicação de um questionário, foi possível analisar como as policiais se sentem no ambiente em que atuam. Perceber-se que a questão de gênero traz influência na relação com seus colegas de profissão de modo geral e que de alguma forma essa questão também influencia no exercício da função.

Palavras-Chave: Motivação no trabalho, Policial Feminina, Polícia Militar, Qualidade de vida no trabalho, Gênero.

ABSTRACT

The labour is part of human development and is included in the stages of life. Each person starts their work life in search of goals that go from the most common ones, such as providing their own support or family, financial stability, by the way regarding the more complex goals that are related to the personal issues of feeling fulfilled with the choice of the profession in which he works, feeling inserted in the social environment, developing a feeling of community participation among other objectives that influence the trajectory of functional life. In view of these issues, the present study analyzes the factors that contribute to the feeling of motivation of female military police officers of a police company in the interior of the State of Bahia, to understand which factors influence them to remain motivated and stimulated to the execution of their work and also possibly causes that promote a demotivation at work, for that, was applicated a questionnaire that reveals how the female police feel in the environment in which they work. It was observed that the gender issue influences the relationship with your professional colleagues in general and if in some way this issue also influences the exercise of the function.

Keywords: Motivation at work, Female Police, Military Police, Quality of life at work, gender.

1 INTRODUÇÃO

O trabalho policial militar é de grande importância para todos os cidadãos, visto que a segurança pública é uma função necessária do Estado para garantir a harmonia no âmbito da sociedade, percebemos sua relevância e necessidade ao vermos esta função citada na Constituição da República Federativa do Brasil (1988) “A segurança pública, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio” (BRASIL, 1988, p. 48).

Observando a necessidade do serviço da polícia militar para com a sociedade percebemos o quão importante torna-se o exercício da função desses profissionais nas intervenções de diversas ocorrências e dos mais variados tipos de chamados para atender a população.

Essa reflexão nos despertou o interesse para responder a seguinte indagação: Quais os fatores que contribuem para que as policiais militares continuem estimuladas e motivadas a fazer o seu trabalho, o exercendo com satisfação e com excelência de modo que não venham a cair no desânimo e desinteresse?

Tendo em vista que o trabalho policial militar pode ser por muitas vezes estressante e rodeado de muitas pressões tanto externas quanto internas é interessante destacar também como o convívio com os colegas de trabalho, questões econômicas e a falta de valorização da função podem pesar negativamente na satisfação com o trabalho.

Visto a importância dos colaboradores para com um bom funcionamento da corporação e compreendendo que as mulheres enfrentam desafios distintos dos homens nos espaços corporativos, em especial nos espaços militares, foi realizado este estudo com a justificativa de buscar compreender se as policiais femininas desta organização sentem-se motivadas para realização do seu serviço no dia a dia e como avaliam a influência do gênero em suas atividades, bem como nas relações que desenvolvem dentro da corporação.

Este artigo teve como objetivo geral, analisar o nível de satisfação com o trabalho das policiais da 45ª companhia de polícia, localizada na cidade de Curaçá Bahia, buscando ainda identificar os fatores que corroboram para a motivação ou falta da motivação no serviço policial militar. Para atender ao objetivo geral proposto

foram traçados os seguintes objetivos específicos: apresentar o nível de satisfação das policiais com o trabalho que desenvolvem; identificar os fatores geradores da motivação ou da falta de motivação para com o serviço; mostrar como as policiais enxergam a influência do gênero em suas relações com os colegas no trabalho.

Este estudo foi assim estruturado: esta Introdução abordou as considerações iniciais sobre o tema deste trabalho, apresentando a proposta do artigo, a delimitação do tema, justificativas e objetivos. O tópico dois traz a fundamentação teórica que está dividida em seis subtópicos que versam sobre as teorias da motivação. No capítulo três veremos a conquista da mulher no mercado de trabalho com um subtópico que versa sobre a qualidade de vida no trabalho das mulheres policiais. O capítulo quatro traz os procedimentos metodológicos. No quinto capítulo veremos a análise dos resultados com um subtópico que traz a introdução da mulher na polícia militar da Bahia ilustrado com imagens das primeiras mulheres a ingressar nessa corporação, no segundo subtópicos temos um resumo da história da Companhia analisada, no terceiro subtópico veremos as análises das respostas das policiais militares obtidas com o questionário. O sexto e último capítulo traz as considerações finais deste trabalho.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

CONCEITO DE MOTIVAÇÃO

Sabendo que as organizações são formadas por pessoas e estas, por conseguinte, são essenciais para o andamento e funcionamento das organizações, há necessidade de saber como o indivíduo que está desenvolvendo o serviço se sente em relação ao trabalho que exerce.

O sentimento de motivação é essencial para um bom desenvolvimento do trabalho, porém o fator motivacional pode ser diferente para cada indivíduo.

Robbins (2009, p. 48), descreve motivação como “a disposição para fazer alguma coisa que é condicionada pela capacidade dessa ação de satisfazer uma necessidade do indivíduo”.

Os indivíduos procuram satisfazer suas necessidades e ao buscarem o alcance desse objetivo agem de forma motivada.

Conforme Chiavenato (2003 p. 366), a motivação é algo intrínseco que impulsiona cada pessoa a ir à busca de seus objetivos ou se engajar a atividades que supram suas necessidades pessoais.

A partir do momento em que nasce no trabalhador uma necessidade, ele irá em busca de vencer essa necessidade, assim será impulsionado pelo sentimento de motivação.

Segundo Bergamini (1997a apud BRUNELLI, 2008, p. 28), “uma vez que cada pessoa possui certos objetivos motivacionais, o sentido que elas dão a cada atributo que lhes dá satisfação é próprio de cada uma. Isto é, o significado de suas ações tem estreita ligação com a sua escala pessoal de valores”.

Conforme a autora, a motivação é algo particular, cada pessoa tem para si aquilo que lhe traz o sentimento de motivação e que lhe faz exercer de modo satisfatório a determinadas funções para qual está designado a fazer. Compreende-se que a motivação é algo intrínseco e que não se pode programar para que ela seja desenvolvida no indivíduo, já que é um sentimento pessoal em que as atitudes e comportamentos dependem de seus valores e necessidades.

TEORIAS DA MOTIVAÇÃO

Tendo em vista que a motivação é um dos fatores de grande importância para a boa execução do trabalho, essa se torna uma condição essencial para o alcance dos objetivos do trabalhador e das organizações.

Para entender melhor a forma como a Administração vem buscando compreender a relação entre motivação e trabalho, os próximos tópicos trouxeram uma síntese de algumas das principais teorias da motivação debatidas nessa área do conhecimento.

TEORIA X E TEORIA Y

A teoria x e y de Douglas McGregor, um dos grandes pensadores da área das relações humanas, teve bastante notoriedade nos estudos sobre motivação. Ele apresenta a teoria x, em que o indivíduo necessita de estímulos para que se sinta motivado a trabalhar, a teoria x traz uma visão de que naturalmente o funcionário não gosta de trabalhar e necessita de supervisão para que lhe seja cobrado quanto

ao que deve fazer evitando sempre grandes responsabilidades limitando – se a fazer apenas o necessário para sua sobrevivência. Assim o fator motivação pessoal acaba sendo suprimido pelo fator de imposição por parte de uma autoridade ali existente que irá direcionar e controlar a equipe de trabalho (ROBBINS,2009, p. 50).

Já de acordo com a teoria y as pessoas consideram o trabalho natural, e agem de forma controlada e orientada se estiverem em busca dos mesmos objetivos em condições favoráveis proporcionadas por seus gestores. A teoria y traz o entendimento de que uma ação mais participativa, tarefas que demandam mais responsabilidade e um bom relacionamento em grupo aumentará a motivação (ROBBINS, 2009, p. 50).

As Teorias X e Y trazem visões de como o ser humano pode se sentir a partir de todo um contexto vivenciado em um determinado ambiente, assim os gestores têm papel importante no direcionamento da organização tentando observar o comportamento de cada um e tentar fazer seus funcionários tenham uma mudança positiva no comportamento.

TEORIA DOS DOIS FATORES DE HERZBERG

A teoria dos dois fatores de Herzberg busca entender o comportamento humano em situação de trabalho. O autor apresentou dois fatores que podem demonstrar o motivo do que causaria uma possível sensação de motivação e o que causaria uma situação de insatisfação das pessoas.

Herzberg afirmava que dois fatores afetavam o indivíduo, primeiramente, os fatores higiênicos ou extrínsecos, representados pelas condições administradas e decididas pela empresa e não controlados pelas pessoas, como exemplos desses fatores podemos citar salários, condições físicas, supervisão de seus superiores, ambiente de trabalho, clima organizacional, políticas e diretrizes da empresa. Em contrapartida, os fatores motivacionais ou intrínsecos, ligados ao cargo em que o indivíduo ocupa, esses fatores são considerados controláveis pelas pessoas como crescimento individual, reconhecimento profissional, autorrealização, fatores relacionados com aquilo que o indivíduo desempenha.

Conforme Chiavenato (2003 p. 335), “o conteúdo ou atividade desafiantes e estimulantes do cargo desempenhado pela pessoa trará os benefícios dos fatores motivacionais ou satisfacientes”. A teoria Y se destaca como positiva para a

organização e Herzberg demonstra uma visão favorável a ela enfatizando que a motivação pelo trabalho pode ser desenvolvida através do enriquecimento do cargo.

TEORIA DAS NECESSIDADES DE DAVID MCCLENLLAND

A teoria das necessidades de McClenlland é uma teoria contemporânea e destaca três principais necessidades: necessidade de realização, poder e necessidade de associação. Essa teoria não segue uma linha hierárquica, elas podem ser desenvolvidas a qualquer momento em cada pessoa a partir das experiências vividas por cada um e suas relações sociais com as outras pessoas e o ambiente em que está inserido.

A necessidade de realização afirma que o indivíduo busca a superação, atingir determinados padrões e luta pelo sucesso, já com a necessidade de poder o indivíduo possui o poder de persuasão, ele consegue fazer com que uma pessoa aja de forma que normalmente ela não agiria e com a necessidade de associação o indivíduo busca conquistar relacionamentos interpessoais, relações amigáveis (ROBBINS, 2009, p. 52).

Desta forma cada pessoa desenvolve sua necessidade dominante e a partir desta compreensão a maneira de atuação no trabalho será determinada pelo quanto o indivíduo está inclinado a uma dessas três necessidades.

PIRÂMIDE DA HIERAQUIA DAS NECESSIDADES DE MASLOW

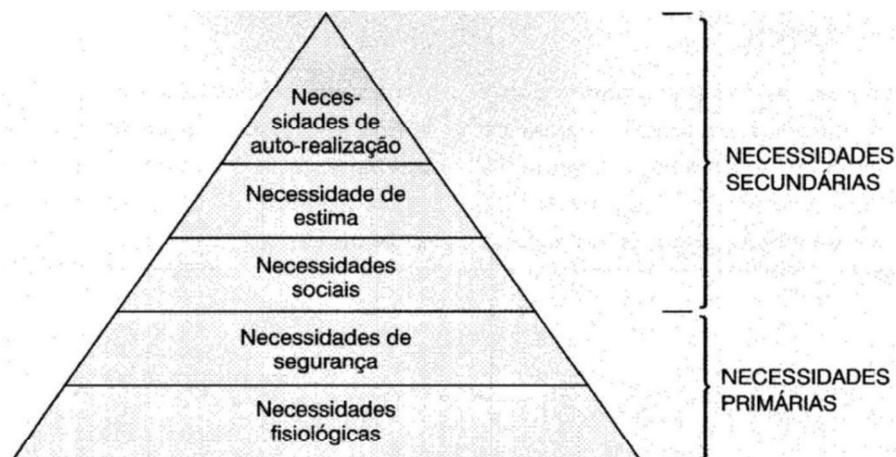
A teoria apresentada por Maslow nos traz o entendimento de como o processo de motivação está relacionado com as necessidades do trabalhador e quanto elas podem influenciar no seu desenvolvimento funcional. Maslow propõe que as necessidades seguiriam uma ordem hierárquica, onde a pessoa só passa a sentir o grupo seguinte de necessidades após satisfeita as necessidades do grupo anterior. Maslow (apud CHIAVENATO, 2003, p. 329-330) divide as necessidades humanas em cinco grupos:

- *Necessidades fisiológicas.* Constituem o nível mais baixo de todas as necessidades humanas, mas de vital importância. Nesse nível estão as necessidades de alimentação (fome e sede), de sono e repouso (cansaço), de abrigo (frio ou calor),

o desejo sexual etc. As necessidades fisiológicas estão relacionadas com a sobrevivência do indivíduo[...].

- *Necessidades de Segurança*. Constituem o segundo nível das necessidades humanas. São necessidades de segurança, estabilidade, busca de proteção contra ameaça ou privação e fuga do perigo. Surgem no comportamento quando as necessidades fisiológicas estão relativamente satisfeitas[...].
- *Necessidades Sociais*. Surgem no comportamento, quando as necessidades mais baixas (fisiológicas e de segurança) encontram-se relativamente satisfeitas. Dentre as necessidades sociais estão as necessidades de associação, de participação, de aceitação por parte dos companheiros de troca de amizade de afeto e de amor [...].
- *Necessidade de Estima*. São as necessidades relacionadas com a maneira pela qual o indivíduo se vê e se avalia. Envolvem a auto-apreciação, a autoconfiança, a necessidade de aprovação social e de respeito, de status, e prestígio e de consideração. Incluem ainda o desejo de força e de adequação, de confiança perante o mundo, independência e autonomia.
- *Necessidades de Auto-realização*. São as necessidades humanas mais elevadas e que estão no topo da hierarquia. Estão relacionadas com a realização do próprio potencial e autodesenvolvimento contínuo [...].

Figura 1 - Pirâmide de Maslow



Fonte: Chiavenato (2004, p. 331).

Finalizando a revisão das principais Teorias da Motivação, observa-se o quanto a Administração avançou na compreensão sobre o que leva os indivíduos a se motivarem e a permanecerem motivados.

A questão do sentimento de motivação pode ser desenvolvida nos colaboradores por meio de condições ofertadas para eles é o que destaca Araújo (2006 apud SALVADOR, 2016, p.3):

[...] ninguém motiva ninguém, mas os gestores podem proporcionar condições que satisfaçam as necessidades e objetivos dos colaboradores, e assim alcançar as perspectivas da organização e das pessoas, pois trabalhadores motivados trabalham mais e melhor. A motivação deve ser usada como uma questão estratégica para reter pessoas, quando existe Motivação as tarefas são realizadas mais pelo prazer do que por obrigação.

Uma pessoa pode não conseguir motivar outra diretamente, porém as condições que as rodeiam criadas pelos gestores podem desenvolver nesse trabalhador uma vontade maior para realizar suas tarefas e assim as duas partes sairão ganhando, tanto a organização, quanto o colaborador, atuando juntos para o alcance dos objetivos.

3 A CONQUISTA DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Historicamente a mulher era vista como responsável por cuidar do lar e o homem era o provedor da família, em uma relação totalmente patriarcal, onde a responsabilidade pelo trabalho e sustendo da casa era exclusiva do sexo masculino, traduzindo assim uma divisão no trabalho, porém essa divisão advém de um fator social e histórico. De acordo com Hirata e Kergoat (2007 apud MOREIRA, 2019, p. 33), a divisão sexual do trabalho parte de um contexto histórico e social separando o sexo feminino como reprodutor e o masculino como produtor, dando maior ênfase e valor as atividades produtoras como funções políticas, econômicas e militares.

Com o passar dos tempos a realidade foi sendo moldada e a mulher ganha um pouco mais de espaço para participar como provedora do lar ao lado do seu companheiro, em uma situação de desigualdade, mas evoluindo aos poucos.

A mulher passa a ter mais oportunidades com a chegada da Revolução industrial, trabalhando nas grandes fábricas, saindo daquela bolha cultural machista de ser incumbida apenas nas tarefas domésticas, porém não ganharam reconhecimento pelo fator sócio cultural. Segundo Neves (2008, p. 45), na sociedade capitalista a diferença biológica entre homens e mulheres ganha

relevância, utilizando-se desses argumentos para justificar que as mulheres eram despreparadas e incapazes, principalmente para as funções públicas.

Nos dias atuais podemos observar um grande progresso, após grandes lutas e movimentos de resistência das mulheres não cabe mais continuar com essa desvalorização por motivo do sexo. As mulheres provaram que são capazes de ocupar qualquer cargo, seja em qual área for, até mesmo naquelas funções vistas como rústicas e exclusivas do sexo masculino, como mecânica, área da engenharia civil, eletricitista, carpintaria, segurança pública entre outras que as mulheres já provaram que são capazes de exercer com excelência.

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHODAS MULHERES POLICIAIS

Ter qualidade de vida no trabalho é indispensável para que o trabalhador ou trabalhadora possa se sentir bem no exercício da função. Fornecer condições que promovam essa qualidade significa um ganho para as duas partes, tanto a organização ganhará com essa ação quanto os colaboradores. Com relação a organização militar a garantia de uma qualidade de vida irá influenciar de forma significativa em todos os sentidos, desde a vida profissional à pessoal.

Bezerra, Minayo e Constantino (2013, p.2), por meio do documento da Organização Mundial da Saúde (OMS), demonstram um pouco das condições nas quais os policiais estão inseridos:

Segundo documento da Organização Mundial da Saúde, o trabalho em determinadas atividades policiais está vinculado a fatores causadores de estresse como o trabalho monótono que exige concentração constante, em turnos, isolados e sob ameaça constante de violência. O mesmo documento afirma que há também evidências epidemiológicas sobre o tema: elevado risco de doenças cardiovasculares, particularmente as coronarianas e a hipertensão para profissionais da segurança pública de ambos os sexos e em mais elevadas proporções que na população em geral, o que denota, em grande medida efeitos do estresse; os policiais são um dos segmentos mais vulneráveis a acidentes e mortes no exercício de sua profissão; e configuram uma das profissões mais expostas ao perigo e a agressão, uma vez que intervêm, quase sempre, em situações cotidianas de conflito e tensão.

Como demonstra a citação a cima, o cotidiano do trabalho policial, por si só já é um fator estressante, é da natureza do serviço, por esse motivo o policial deve ter

uma atenção e cuidado da organização militar que deve buscar fornecer o mínimo de condições para que o serviço possa se tornar menos tenso.

Conforme Minayo e Adorno (2013 apud SCHNEIDER, SIGNORELLI e PEREIRA, 2016, p. 6), ao mesmo tempo em que o policial promove a segurança pública ele é o consumidor dessa segurança, em uma ação altruísta põe sua vida em risco pela segurança de outros, podendo acarretar prejuízos tanto físicos quanto psíquicos. Infere-se por essas palavras que o policial vive em um ambiente de instabilidade constante no exercício de sua função e toda essa carga pode trazer problemas pessoais e assim sua qualidade de vida ser afetada.

Com relação as mulheres policiais não é diferente, elas passam por todas as situações de trabalho e ainda acumulam com o serviço doméstico causando assim a chamada dupla jornada de trabalho. Segundo Cappelle e Melo (2007, p. 4), a dupla jornada de trabalho significa que a mulher não deixa de fazer os trabalhos domésticos e continua a ter as responsabilidades de cuidar dos filhos algo que não foi dissociado do gênero feminino por uma questão sociocultural machista vivenciada até os dias de hoje. Ainda reforça Faria (2002 apud CAPPELLE e MELO, 2007, p. 5), no seio familiar o homem dividir os trabalhos de casa de forma justa com a esposa é algo difícil de acontecer, é uma exceção. Desse modo, a mulher por muitas vezes acaba se sobrecarregando e sua qualidade de vida é afetada.

Por tantos fatores, tanto pessoais como profissionais que afetam a saúde da mulher na profissão policial militar, a Polícia Militar da Bahia criou em 2006 o Centro de Referência da Mulher Policial Militar – Centro Maria Felipa (CMF), este Centro é específico para cuidar das policiais femininas e um de seus objetivos é o combate a todas as formas de discriminação e violência que essas policiais estão expostas, tanto no âmbito familiar quanto profissional. A major Claudia Mara, uma das fundadoras do Centro, em entrevista para o site do governo do estado destacou que:

Com as mudanças das demandas das policiais que antes eram relacionadas as questões de fardamento e adaptação de espaços, com o aumento do efetivo feminino nos últimos tempos, observou-se a necessidade da criação do CMF. No centro Maria Felipa as mulheres encontram apoio psicológico, assistência jurídica e social e uma coordenação de assistência religiosa.

Todas essas medidas servem para tentar amenizar possíveis problemas que o corpo feminino militar passa ou venha a passar, as dificuldades existem e cada mulher policial busca enfrentá-las e continuar a luta por direitos e reconhecimento.

Porém um ponto que deve ser levado em consideração é o acesso aos serviços do Centro Maria Felipa, pois sua sede se encontra em Salvador, capital do estado e por esse motivo o atendimento para as policiais do interior acaba sendo prejudicado e as policiais dessas localidades ficam carentes desse serviço.

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este trabalho foi realizado por meio de pesquisa exploratória, segundo Prestes (2016, p. 29), “a pesquisa exploratória configura-se como a que acontece na fase preliminar, antes do planejamento formal do trabalho”. Prestes (2016, p. 30), afirma que com o uso da pesquisa exploratória pode-se chegar aos melhores métodos, técnicas e critérios para o alcance de um trabalho de qualidade. O tipo de pesquisa utilizada foi a qualitativa que segundo Freitas e Prodanove (2013, p. 128), é utilizado o contexto em que se vive para a obtenção das informações compreensão dos fenômenos e assim assimilar os significados.

Além da utilização desse tipo de pesquisa, este trabalho também contou com o auxílio de fontes bibliográficas que abordavam assuntos em comum com os temas qualidade de vida no trabalho e policiais militares femininas. Utilizou-se também de pesquisa documental, através da qual se recuperou um pouco da história da instituição observada, e da aplicação de questionário confeccionado e aplicada na plataforma Google Forms.

Conforme Gil (2002, p. 12), pode-se entender por questionário um conjunto de questões que serão respondidas por escrito pela pessoa ou pessoas pesquisadas. Ainda de acordo com o autor, o questionário é umas das técnicas de interrogação que possibilita a obtenção de dados a partir do ponto de vista dos pesquisados.

Conhecendo a necessidade de aplicar essa técnica de interrogação foi aplicado um questionário contendo 22 (vinte e duas) questões abertas respondidos pelas policiais militares femininas da 45ª Companhia de Polícia Militar a qual eu também faço parte, mas não respondi ao questionário, porém em alguns momentos nas análises dou minhas contribuições para uma melhor compreensão dos objetivos que aqui busco demonstrar. O questionário foi respondido entre os meses de dezembro de 2020 a janeiro de 2021, aplicado remotamente pelo fato de estarmos passando pelo período da pandemia do Covid-19, sendo necessária sua aplicação à distância.

A importância do uso desta ferramenta para a produção deste trabalho foi de grande valia para uma melhor compreensão do tema e também uma melhor análise dos resultados. Conforme Sellitz (1967, p. 273 apud GIL, 2002, p. 115), o questionário é uma das técnicas que se mostra bastante útil para a obtenção de informações acerca do que a pessoa “sabe, crê ou espera, sente ou deseja, pretende fazer, faz ou fez, bem como a respeito de suas explicações ou razões para qualquer dos casos precedentes”.

Com o questionário aplicado foi feita a coleta e análise dos resultados fornecidos pelo quantitativo de sete policiais, quase o total do efetivo feminino da instituição que corresponde a oito policiais militares (PMs), policiais essas que possuem postos e graduações que vão do posto de Tenente Policial Militar, Cabos PMs a soldados PMs.

5 ANÁLISE DOS RESULTADOS

A MULHER NA POLÍCIA MILITAR DA BAHIA

O Estado pioneiro a inserir a mulher nas forças policiais do Brasil foi o Estado de São Paulo no ano de 1955 por meio da assinatura do decreto nº 24.548, criando na Guarda Civil de São Paulo, o Corpo de Policiamento Especial Feminino (OLIVEIRA, 2011, p.13).

Em 30 de Dezembro de 1969, com o Decreto-Lei Federal Nº 1.072, foi extinta a Guarda Civil de São Paulo e seu contingente foi incorporado ao da Força Pública paulista, assim as policiais ganharam o status de Polícia Militar (LESSA, 2018, np).

É notório que a participação feminina em trabalhos antes tidos como masculinos ainda é pequena, isso pode ser notado nas vagas de concursos públicos para a área de segurança pública, por exemplo, onde em muitos estados, apenas 10% do total de vagas ofertadas são reservadas às mulheres, conforme é citado no art. 4º da Lei Nº 9.713 de 25 de Novembro de 1998: “O efetivo de policiais militares feminino será de até dez por cento de cada Quadro”. Calanzas (2004 apud NEVES, 2008, p. 50) ratifica que o número de mulheres nas Forças Armadas não é maior que 10% do total do efetivo e a participação feminina corresponde apenas 5% do total nas Organizações Militares.

No estado da Bahia não é diferente, o Estado segue esse percentual apresentado nos seus concursos públicos para a área da polícia militar, portanto presença da mulher na corporação ainda é limitada.

Bomfim e Silva (2013, p. 2), destacam que:

A inserção das mulheres na Polícia Militar se deu somente após 165 anos de convívio exclusivamente masculino na corporação. Por determinação do Governo do Estado, em 1989, a Polícia Militar do Estado da Bahia abriu suas portas para este seguimento, valendo ressaltar que esta foi a penúltima, entre as polícias militares do país a tomar tal atitude.

O Governo do Estado da Bahia abriu suas portas para a entrada da mulher na corporação em 1989, porém, só em 1990 é que sua admissão foi efetivamente realizada. O site do governo do Estado da Bahia, em março de 2020 as mulheres completaram 30 anos de existência na corporação, seu ingresso no ano 1990 se deu através de edital com seleção para 27 alunas para a primeira turma de sargentos femininas e em maio do mesmo ano foi aberto edital com 80 vagas para turma de soldado.

Atualmente a polícia militar da Bahia conta com aproximadamente 4,3 mil militares mulheres, de acordo com o site do governo do estado, atualizado em 11 de dezembro de 2019.

A seguir veremos imagens das primeiras mulheres policiais militares da Bahia no ano de 1990 em Salvador:

Figura 02 - Primeiras mulheres policiais militares da Bahia



Primeiras policiais femininas da Bahia posando para foto na Vila Militar do Bonfim, na Avenida Dendezeiros (Foto: Arquivo PMBA)

Figura 03 - Policiais trabalhando nas ruas de Salvador no início dos anos 1990



(Foto: Arquivo PMBA)

Figura 04 - Primeiras policiais femininas a atuarem na Região Norte do Estado da Bahia



Primeiras policiais femininas da Região Norte do Estado da Bahia (Foto: Arquivo PMBA, 3º Batalhão de Ensino e Instrução).

Figura 05 - Primeiras Policiais Femininas da cidade de Juazeiro trabalhando nas ruas em uma campanha de conscientização no trânsito em 1997.



(Foto: Arquivo PM BA, 3º Batalhão de Ensino e Instrução)

Percebe-se o quanto foi demorada a entrada do efetivo feminino na corporação, pois em uma instituição quase bicentenária, a participação feminina está ativa há apenas três décadas. Visto que essa é uma organização que em sua maioria é composta por homens e a força física é atributo tido como algo importante, pensar em mulheres atuando na área de segurança pública era improvável e algo que não era tão bem aceito pela sociedade até pouco tempo. Entretanto, nos dias atuais as mulheres vão ganhando seu espaço e se destacando no âmbito da segurança pública.

Para Bomfim e Silva (2018, p. 4):

Ao fazermos uma avaliação, mesmo que superficial, dos efeitos positivos da participação feminina na segurança dos Estados e dos municípios percebemos que esses efeitos são reais e perceptíveis. Isso é possível devido a sensibilidade feminina em lidar com questões sociais, bem como por serem mais resistentes a situações ligadas à corrupção.

Os estudos de gênero vêm demonstrando que não existe uma essência feminina e outra masculina, na verdade, certos atributos que consideramos “naturais” à mulher (como a delicadeza, cautela, o cuidado, etc.) são construídos socialmente, quando desde a infância se reforça certos comportamentos nas mulheres e outros nos homens. Muitas vezes nas missões a mulher age com os atributos que foram construídos no decorrer de sua vida, a forma cuidadosa e não

violenta de agir em suas missões não a faz ser menos rigorosa ou ter menos atitude na atividade, pelo contrário, essa sua maneira de agir atrai bons olhares para a corporação e ameniza a imagem de polícia violenta (BONFIM e SILVA, 2018).

No decorrer de sua vida a mulher tem facilidade de construir o seu ser, ela consegue se sobressair em meio às desigualdades, e sair do papel de coadjuvante, transformando-se em protagonista, unicamente por ser mulher (VASCONCELOS, CRUZ e GONÇALVES, 2014, p. 2).

Ao longo da história, a luta das mulheres permitiu que estas fossem realizando conquistas, galgando o seu espaço, atuando à sua maneira e vencendo barreiras em meio tanta desigualdade enfrentada por elas.

HISTÓRICO DA 45ª COMPANHIA INDEPENDENTE DE POLÍCIA MILITAR

A 45ª Companhia Independente de Polícia Militar – Curaçá/Bahia foi criada em 23 de julho de 1998, por meio do decreto nº 7.381, publicado no Diário Oficial do Estado no dia 24 de julho de 1998. O referido decreto transformou o então 2º Pelotão da 2ª Companhia do 3º Batalhão de Polícia Militar – Juazeiro/BA em 45ª Companhia Independente de Polícia Militar – 45ª CIPM, exercendo autonomia administrativa e operacional, tendo apenas o município de Curaçá como área de responsabilidade.

Passados aproximadamente 06 meses, em 20 de janeiro de 1999, o decreto nº 7.513, publicado no diário Oficial do Estado do dia 21 de janeiro de 1999, extinguiu a 45ª Companhia da estrutura da Polícia Militar da Bahia, ficando as suas atividades finalísticas transferidas mais uma vez para o 3º Batalhão de Polícia Militar – Juazeiro/BA. A unidade passou a ser a 2ª Companhia do 3º Batalhão de Polícia Militar – Juazeiro/BA.

Depois de quase dois anos, o decreto nº 7.880 de 06 de Dezembro de 2000, publicado no Diário Oficial do Estado do dia 07 de dezembro de 2000, transformou a 2ª Companhia do 3º Batalhão de polícia Militar, mais uma vez, em 45ª CIPM, com autonomia administrativa e operacional.

Novamente transformada em Companhia independente, com a finalidade de executar a atividade-fim de Polícia Militar, a 45ª CIPM teve aumentada a sua

responsabilidade territorial, abrangendo os municípios de Curaçá-BA, Abaré-BA e Chorrochó/BA.

Nos dias atuais a Unidade tem a responsabilidade territorial dos municípios de Curaçá/BA e Uauá/BA, além dos seus respectivos distritos e povoados. Curaçá com uma população estimada em 34.886 habitantes e a cidade de Uauá com 24.113 habitantes, de acordo com informações obtidas no site do IBGE em 2020.

A Companhia possui um total de 138 policiais, sendo 130 (cento e trinta) homens e 08 (oito) mulheres, que estão alocadas nas mais variadas funções que vão desde a operacional, atuando nas ruas da cidade a setores administrativos trabalhando no setor de comunicação social da Companhia, almoxarifado, plantão/sala de meios, entre outros. No comando da Companhia está o Major PM Leonel Carlos Ribeiro Neto e como Subcomandante da CIA, Capitão PM Fagner Castro Santos.

ANÁLISE DAS RESPOSTAS DAS POLICIAIS MILITARES DA 45ª CIPM, OBTIDAS COM O QUESTIONÁRIO

O questionário aplicado contou com um total de 22 questões abertas relacionadas ao tema proposto deste trabalho: motivação, qualidade de vida no trabalho e relações de gênero, aplicado a sete policiais femininas da 45ª Companhia. As questões aqui formuladas visaram analisar as possíveis causas de motivação no serviço policial militar para as policiais femininas dessa instituição, fatores que colaboram ou dificultam esse sentimento de motivação. As policiais respondentes são naturais tanto do estado da Bahia, quanto de outros estados como Paraíba, Pernambuco, e São Paulo. Têm idades entre 24 a 43.

Quanto aos trabalhos que já desenvolveram na vida e o que mais gostaram existem policiais que até hoje o único trabalho que desenvolveram na vida foi como policial, mas outras trabalharam nas mais diversas funções como professora, agente administrativo, no RH de posto de combustível, vendedora, porém todas afirmaram que o que mais lhes agrada é o trabalho na polícia militar.

Questionadas há quanto tempo trabalham como policial militar, as respostas foram as mais variadas, três policiais têm até 5 anos de serviço ativo, enquanto 2 policiais possuem até 10 anos na instituição e 2 estão na atividade há mais de 10 anos. O tempo de serviço militar dessas policiais varia entre 2 anos a 21

anos. Como pode ser observado as respondentes deste questionário, essas mulheres estão atuando como policiais militares tanto há pouco tempo, quanto há bastante tempo, nesse caso, as questionadas possuem experiências distintas conforme o tempo de serviço.

Ao serem indagadas ao que levou a escolha da profissão, a resposta com maior destaque foi a estabilidade financeira, como podemos observar, quando falamos sobre a questão financeira vemos que é algo considerado importante por elas, algo que relembra a Teoria das Necessidades de Maslow, “na pirâmide das necessidades o fator financeiro encontra - sena parte mais baixa da pirâmide, são satisfeitas de maneira externa” (ROBBINS, 2009). Visto como algo extrínseco ao indivíduo, mas que causa grande impacto quanto ao sentimento pessoal, a questão financeira, ligada a estabilidade traz uma segurança para a mulher, é algo que a deixa livre e independente.

Com relação ao que mais gostam no trabalho, as respostas foram bem variadas, a possibilidade de o trabalho proporcionar uma qualidade de vida, o salário em si, a convivência e as amizades conquistadas no trabalho foram pontos destacados por elas, um conjunto de motivos quem fazem a diferença para terem um apreço pelo trabalho.

E ao serem perguntadas se existe algo que não gostam no trabalho, houve respostas que não, porém em algumas respostas não foi deixado de lado o fato de em alguns momentos existir situações chatas de demonstração de machismo por parte de alguns colegas. Assim como foi abordado neste trabalho, no passado o serviço policial militar era algo relacionado ao sexo masculino, mas com muito esforço as mulheres foram conquistando seus espaços e mesmo mostrando que são capazes de realizar qualquer tarefa por vezes ainda se deparam com pensamentos retrógrados por parte de alguns colegas de serviço que ainda estão ligados aos resquícios do passado no qual subestimam suas capacidades.

Com relação ao questionamento de como é o relacionamento com os colegas de trabalho, a maioria avaliou como positivo, afirmando ser um relacionamento tranquilo, ótimo ou bom, mas não deixaram de ter repostas como difícil ou “tranquilo, por mais que ainda exista machismo”. Como pode ser percebido, a questão cultural machista ainda afeta muito o ambiente de trabalho dessas policiais, por mais que as

respostas sejam em sua maioria positivas, em algum momento esse tema (machismo) vem a ser comentado nas respostas.

E quanto ao relacionamento com os superiores, todos os resultados foram positivos. Elas descreveram o relacionamento com os superiores como bom, ótimo, muito bom e tranquilo. Fazendo um paralelo com a teoria de McClelland ao descrever suas teorias ele enfatiza o ponto da necessidade de associação, no qual os indivíduos têm um desejo de relações interpessoais positivas e cooperação, nessas duas questões anteriores vemos que ter um bom relacionamento tanto com os colegas de trabalho quanto com os gestores é de grande relevância e pode influenciar no âmbito do trabalho.

Ao serem questionadas se elas se sentem reconhecidas pelo trabalho que executam a maioria das respostas foram sim, porém das sete respostas uma destacou que só se sente reconhecida no serviço administrativo, outra respondeu que às vezes e outra resposta foi que não, essa resposta negativa chama a atenção por ter sido que “não sente seu trabalho reconhecido pela sociedade”.

Essa questão de reconhecimento da sociedade é bem complexa, uma vez que o policial no seu dia a dia coloca sua vida em risco pela sociedade e espera pelo menos o mínimo de reconhecimento da população. Na pirâmide das necessidades de Maslow vemos essa questão como uma das necessidades secundárias, citadas por ele no qual a necessidade de estima é latente e se faz necessária para o colaborador se sentir motivado a exercer aquela função, existe a necessidade de aprovação social e respeito.

Quando perguntadas se seu trabalho lhes proporciona *status* foram em maior parte que sim. As respondentes consideram que de alguma forma sua profissão lhes proporciona essa condição o que é algo positivo para que as policiais sintam-se motivadas e desenvolvam a vontade de alcançar cada vez mais um lugar ao sol.

E quanto ao trabalho proporcionar desenvolvimento profissional a maioria respondeu que sim, porém duas respondentes disseram que não. Essas respostas negativas podem ser confirmadas pelo fato da grande demora para um policial que está na graduação de Soldado PM, por exemplo, só ascender para a graduação de Cabo PM após o prazo de no mínimo 10 anos de tempo de serviço para assim, de acordo com o Estatuto da Polícia Militar da Bahia, o Soldado estar habilitado para galgar outra posição na escala hierárquica e mesmo com essa condição de tempo

as promoções atualmente não seguem o prazo dos 10 anos, vindo a ocorrer bem depois desse prazo. Esse exemplo pode ser visto como um dos motivos de descontentamento e a visão de achar que o trabalho não proporciona desenvolvimento profissional.

Todas responderam que se sentem realizadas profissionalmente e pessoalmente com o trabalho. Mesmo com as dificuldades encontradas na profissão o sentimento de realização profissional é externado, a luta por direitos, estar trabalhando em uma profissão que por muitos anos era composto apenas por homens, onde era inimaginável a presença feminina e hoje a mulher vem se sobressaindo, galgando espaços que antes eram negados a elas e mostrando que as mulheres são capazes de exercer qualquer trabalho, basta estar disposta a querer, isso se reflete em sentimento de realização profissional.

Ao responderem quanto a remuneração, se acham que é satisfatória, as respostas foram bemdivididas. Assoldadas foram as que mais responderam negativamente, visto que a graduação de soldado é a mais baixa na escala hierárquica da polícia militar, assim consequentemente a remuneração é menor. Uma das respostas que mais chamou atenção foi: “não é satisfatória pelo risco que corremos” de acordo com esse ponto de vista a respondente concluiu que pelo fato de estar arriscando a vida o valor recebido para a atividade não é suficiente.

A respeito das instalações físicas, se consideram adequadas para elas, as respostas em grande parte foram que sim, porém existiram respostas como, ainda pode melhorar. Assim como foi citado neste trabalho que no passado uma das preocupações em relação as necessidades das mulheres policiais militares eram com relação ao fardamento e necessidade de adaptação dos espaços físicos, principalmente pelo fato da corporação estar acostumada com a presença masculina em sua composição e com a chegada feminina foi necessária uma adaptação em todos os sentidos, não excluindo a parte física como, alojamentos, principalmente. Nos dias atuais a polícia militar já está bem adaptada com essa questão que foi impasse no passado, porém ainda existem instalações que carecem desse espaço para as mulheres.

Quando perguntadas se a profissão de policial militar interfere na vida pessoal e em como isso acontece, elas responderam de formas variadas, como “sim, absolutamente em tudo”, uma questionada disse que percebe interferência na forma

de como a vêem, também houve respostas com relação aos ambientes a frequentar, essa é uma realidade vivida por quem trabalha na profissão policial militar, não podemos frequentar todos os ambientes, é necessário ter um certo cuidado, os riscos da profissão nos faz ter que estar atentos 24 horas.

Quanto ao trabalho ser considerado estressante, todas as respostas foram que sim, pelos mais diversos motivos, entre eles, o risco da profissão, ter que estar bem preparado fisicamente e psicologicamente, lidar com pessoas não é algo fácil. E quando se fala em serviço burocrático por vezes acaba existindo acúmulo de funções, o causa o sentimento de estresse. A mulher além de trabalhar em um serviço remunerado muitas vezes também ao chegar a sua casa vai cuidar dos afazeres domésticos, causando sobrecargas de tarefas no seu dia.

Ao serem questionadas sobre o fato de ser mulher interferir de alguma forma no trabalho, a maioria das respostas foram que sim. O gênero na polícia militar é algo associado ao pensamento machista e cultural de julgar a mulher em trabalhos que no passado eram predominantemente exercidos por homens e ainda nos dias de hoje existem pessoas que acreditam que a mulher não é capaz de realizar certas tarefas, às vezes a mulher é julgada pelo trabalho exigir em algumas situações o uso de força física. Aquele velho pensamento de ver a mulher como sexo frágil o que já foi desmistificado ao vermos as mulheres em todos os ambientes de trabalho, sejam eles predominantemente masculinos, elas ganham seu espaço e mostram com atitudes de são capazes de exercer qualquer profissão.

E com relação ao fato de ser mulher, se interfere de alguma forma na relação com os colegas de trabalho, as respostas foram bem divididas que sim, com certeza sim e também responderam que não. Algumas vezes a mulher no serviço operacional acaba sendo subestimada quanto a sua capacidade em agir como, por exemplo, em algumas situações que por vezes exijam força física. É evidente que quanto a esse ponto de vista a vantagem é do sexo masculino, a força física do homem normalmente é maior do que a da mulher, tirando as exceções, porém essa condição não deve ser levada em total consideração visto que as ações são realizadas em equipes, trazendo para as atividades o equilíbrio necessário para uma boa e eficiente execução do serviço.

Quando perguntadas se ser mulher interfere na relação com os superiores, as respostas foram em maior parte que não, porém em uma das respostas em que foi

dito que sim, interfere, obteve-se a afirmação de que “os homens possuem mais credibilidade no serviço”, mas a policial que forneceu esta resposta não deu mais detalhes quanto ao seu pensamento.

Ao serem questionadas se elas se sentem desafiadas a provar que são eficientes no trabalho, as policiais que trabalham na rua no serviço ostensivo responderam que sim, porém algumas respostas foram que na função de plantonista da Companhia e no administrativo não.

Quanto ao que acredita que poderia contribuir para melhorar as condições de trabalho elas responderam: uma maior valorização a mulher e respeito as suas decisões, aprimoramento técnico de todos, possibilidade de crescimento profissional, instalações físicas e remuneração, um comportamento mais humanizado da parte dos colegas de profissão, a oferta de treinamento e equipamento atualizado.

Com o questionamento de qual profissão gostariam de ter no futuro, as respostas foram: chegar ao oficialato na PM, ser professora, trabalhar como papiloscopista da polícia federal, psicóloga, nutricionista, trabalhar na área da saúde, alcançar o maior posto hierárquico da corporação.

Um conselho que deixariam para outras mulheres que desejam ingressar na polícia militar é: “Se banquem, seja quer for, banquem sua personalidade”; outra respondeu “estude para outro concurso”; outra aconselhou que “estudem, se dediquem e corram atrás dos seus sonhos, pois toda profissão tem seus prós e contras”; outra resposta foi que “busquem quebrar tabus e vencer desafios”; e outra resposta foi que “a polícia militar fica cada vez melhor com a presença feminina”.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Analisados os dados levantados na pesquisa, pode-se observar que o fator satisfação no trabalho das policiais femininas da 45ª Companhia de Polícia Militar se mostraram positivos. Em sua maioria, ao responderem ao questionário as policiais não trouxeram uma visão de descontentamento com o que fazem, elas se mostraram bem confortáveis com o trabalho que escolheram, relataram que se sentiam realizadas na profissão o que traz para este trabalho um dos aspectos da Pirâmide de Maslow que é a quinta necessidade na pirâmide, auto-realização.

Porém não deixaram de falar em alguns momentos o que consideram como negativo na profissão com relação a alguns aspectos como, salário não satisfatório, a questão de gênero influenciar em alguns momentos no âmbito profissional e trazer um preconceito no relacionamento com seus colegas de trabalho. Algumas teorias da motivação aqui apresentadas fizeram uma conexão com as respostas das policiais, como por exemplo: a terceira necessidade na pirâmide de Maslow, a necessidade social, necessidade de associação do indivíduo, sentir – se aceito pelos companheiros de trabalho, necessidade de não só participar, mas também fazer parte, assim como a teoria das necessidades de David McClenlland ao citar as necessidades de associação do indivíduo.

Mesmo tendo que enfrentar algumas dificuldades no ambiente funcional, isso não foi fato condicionante para que o sentimento de desmotivação no trabalho viesse a influenciar de forma impactante. No decorrer de suas respostas elas não deixaram de falar sobre as atitudes machistas por parte de alguns colegas, algo que as desagradam, sentimento de terem que provar que são capazes tanto quanto eles para a execução do serviço, capacidade esta que tem que ser provada desde o início da caminhada na inserção da mulher na polícia onde são ofertadas poucas vagas para as mesmas em comparação aos homens causando assim uma certa desigualdade de oportunidades.

Por fim, este estudo trouxe vários aspectos quanto ao tema motivação no trabalho e concluiu de forma positiva que, no geral, esse sentimento está ativo nas policiais da 45ª Companhia e por mais que existam problemas a resolver, elas se sentem motivadas e determinadas na execução de seu trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BEZERRA, Claudia de Magalhães; CONSTANTINO, Patrícia; MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Estresse ocupacional em mulheres policiais. Rio de Janeiro, 2013.**

BOMFIM, Felipe Rodrigues; SILVA, Jamile Maria da Cunha. **Mulher na PM: uma questão estratégica ou marca de empoderamento?** VIII Encontro de Turismo de Base Comunitária e Economia Solidária-VIII ETBCES. Bahia, 2018.

BRASIL, Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, Edições Câmara, 2015.

CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes. **O Cotidiano de trabalho de Policiais Femininas: Reações de poder e de Gênero no Policiamento Operacional da Polícia Militar de Minas Gerais**. XXXI Encontro da ANPAD, Rio de Janeiro, 2007.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 7º ed. ver. atual. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003 – 6ª reimpressão.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4º ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

CRUZ, Letícia Pinheiro da; GONÇALVES, Edyane Maria de Souza; VASCONCELOS, Laís Lemes de. **Mulher, trabalho e família: uma análise sobre a dupla jornada feminina**. XVIII Encontro Latino Americano de Iniciação Científica, XIV Encontro Latino Americano de Pós-Graduação IV Encontro de Iniciação à Docência – Universidade do Vale do Paraíba. Ciência para um Planeta Urbano, dias 23 e 24 de outubro de 2014.

FREITAS, Ernani Cesar de; PRODANOV, Cleber Cristiano. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico** – 2. ed. – Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. - 4º edição. 7ª tiragem. São Paulo: Atlas, 2002.

GOVERNO DO ESTADO DA BAHIA. **PMS femininas completam 30 anos de ingresso na corporação baiana**. Salvador: 30 abr. 2021. Disponível em: <http://www.mulheres.ba.gov.br/2020/04/2813/PMS-femininas-completam-30-anos-de-ingresso-na-corporacao-baiana.html>. Acesso em: 4 fev. 2021.

NEVES, Genivaldo Silva das. **A presença da policial feminina com características afro-descendentes na polícia militar da Bahia**. Salvador 2008.

OLIVEIRA, Maria José do Nascimento. **A inserção da mulher na polícia militar: uma análise à luz do contingente masculino do 2º Batalhão de Polícia Militar de Campina Grande/PB**. Campina Grande, 2011.

PRESTES, Maria Luci de Mesquita. **A Pesquisa e a Construção do conhecimento Científico: do planejamento aos textos, da escola à academia**. – 5ª ed. – São Paulo: Rêspel, 2016.

ROBBINS, S. P. **Fundamentos do Comportamento Organizacional**. 8.ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.

APÊNDICE A –QUESTIONÁRIO APLICADO PARA CONCLUSÃO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA – UEPB

Parte I: Dados Pessoais

Nome (será mantido em sigilo):

Idade:

Gênero:

Natural de:

Mora em:

Onde trabalha atualmente:

Cargo/função:

Parte II: Entrevista

1. Quais trabalhos você já desenvolveu na vida? Qual mais lhe agradou?
2. Há quanto tempo você começou a atuar como policial militar?
3. O que lhe levou a escolher essa profissão?
4. O que você mais gosta no seu trabalho?
5. Há algo que você não gosta no seu trabalho?
6. Como é o seu relacionamento com os colegas de trabalho?
7. Como é o seu relacionamento com seus superiores?
8. Você se sente reconhecida pelo trabalho que executa?
9. Seu trabalho lhe proporciona status?
10. Seu trabalho lhe proporciona desenvolvimento profissional?
11. Você se sente realizada profissionalmente e pessoalmente com o seu trabalho?
12. Sua remuneração é satisfatória?
13. Quanto as instalações físicas da companhia, você considera adequada, sente-se bem no ambiente?
14. Sua profissão interfere na sua vida pessoal? De que maneira?
15. Você considera seu trabalho estressante? Por que?
16. Você sente que o fato de ser mulher interfere de alguma forma no seu trabalho?
17. Você sente que o fato de ser mulher interfere de alguma forma na relação com seus colegas?

18. Você sente que o fato de ser mulher interfere de alguma forma na relação com seus superiores?
19. Você se sente desafiada a provar eficiência no serviço?
20. O que você acredita que poderia contribuir para melhorar suas condições de trabalho?
21. Que profissão/cargo você gostaria de ter no futuro?
22. Qual seu conselho para outras mulheres que queiram ingressar na polícia militar?