

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL  
CAMPUS DE CHAPADÃO DO SUL  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

**TRABALHO FEMININO NA POLÍCIA MILITAR: uma revisão sistemática da literatura**

JULIANA CRISTINA PEREIRA VELOZO

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL

CAMPUS DE CHAPADÃO DO SUL

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

**TRABALHO FEMININO NA POLÍCIA MILITAR: uma revisão sistemática da literatura**

JULIANA CRISTINA PEREIRA VELOZO

Orientadora: Profa. Dra. Georgiana Luna Batinga

Trabalho apresentado como requisito parcial à aprovação na disciplina TCC para obtenção do grau de Bacharela em Administração, pelo curso de Graduação em Administração (CPCS/UFMS).

Chapadão do Sul – MS

Outubro – 2021

## **CERTIFICADO DE APROVAÇÃO**

AUTORA: Juliana Cristina Pereira Velozo

ORIENTADORA: Profa. Dra. Georgiana Luna Batinga

Aprovado pela Banca Examinadora como parte das exigências da disciplina de TCC, para obtenção do grau de Bacharela em Administração, pelo curso de Bacharelado em Administração (CPCS/UFMS).

---

Profa. Dra. Georgiana Luna Batinga (UTFPR)

---

Prof. Francisco de Assis da Silva Medeiros, PhD. (UFMS)

---

Profa. Dra. Rocio Del Pilar Lopez Cabana (UFMS)

Chapadão do Sul, 27 de outubro de 2021

## Agradecimentos

Primeiramente a Deus por me permitir chegar e me sustentar até aqui.

A minha orientadora, aos amigos/familiares, por todo o apoio e ajuda que muito contribuíram para a realização deste trabalho.

Aos meus pais e irmãos, que me incentivaram nos momentos difíceis e compreenderam a minha ausência enquanto eu me dedicava à realização deste trabalho.

## Oferecimentos

Em especial a Profa. Dra. Georgiana Luna Batinga pela orientação, seu grande desprendimento em ajudar-me.

Aos amigos pelo incentivo e grande ajuda mútua para a realização deste trabalho.

A meus pais e irmãos por acreditar e incentivar eu a ser resiliente e não desistir jamais.

A toda equipe docente da UFMS – CAMPUS CPCS e também ao coordenador do curso Dr. Francisco de Assis da Silva Medeiros que fizeram parte de minha trajetória acadêmica, que finalizo com muito orgulho.

## SUMÁRIO

RESUMO.....	6
ABSTRACT .....	7
1. INTRODUÇÃO.....	8
2. REVISÃO DE LITERATURA.....	10
Organização do trabalho.....	10
Os sentidos do trabalho.....	12
O trabalho feminino na polícia militar.....	13
3. METODOLOGIA.....	15
4. ANÁLISE DOS DADOS.....	17
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	21
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	23



## **Trabalho Feminino na Polícia Militar: uma revisão sistemática da literatura**

**Resumo** - Um novo paradigma fez com que as corporações da polícia militar passassem por reformulações que permitiram o ingresso e participação ativa de mulheres no ambiente profissional que antes somente era ocupado por homens, trazendo ampla satisfação pessoal e profissional devido a sua autorrealização adquirida. Tendo em vista que tal debate tem suma relevância, o trabalho teve o objetivo de expor uma revisão sistemática de literatura sobre a mulher na polícia militar. O processo de revisão foi realizado sob orientação da metodologia proposta por OKOLI (2019), utilizando exclusão e filtragem por etapas, até chegar a um *corpus final* de 11 artigos, onde procurou-se fazer a identificação das vertentes que constituem a mulher na polícia militar, e também os principais subsídios de análise.

**Palavras-chave:** Trabalho Feminino. Mulheres na Polícia Militar. Revisão Sistemática da Literatura.



## **Female Work in the Military Police: a systematic literature review**

**Abstract** - A new paradigm made the military police corporations undergo reformulations that allowed the entry and active participation of women in the professional environment that was previously only occupied by men, bringing ample personal and professional satisfaction due to their acquired self-fulfillment. Considering that this debate is extremely relevant, the work aimed to present a systematic literature review on women in the military police. The review process was carried out under the guidance of the methodology proposed by OKOLI (2019), using exclusion and filtering by stages, until reaching a final corpus of 11 articles, where an attempt was made to identify the aspects that constitute women in the military police and also the main subsidies for analysis.

**Keywords:** Female Work, Military Police Female. Systematic Review.

## 1.Introdução

A participação das mulheres no mercado de trabalho tem sido um importante tema, de interesse de diversas esferas, desde a academia, com estudos e pesquisas que abordam a temática a partir de diversas perspectivas e contextos, de algumas instâncias da sociedade e do governo, de organizações que lutam por direitos humanos e igualdade de gênero, e das relações de trabalho nas organizações e na Administração. Cada vez mais evidente e de maneira expressiva, as mulheres tem se profissionalizado para ocuparem cargos, funções e profissões que antes eram consideradas de domínio masculino. Como no caso do contexto desse estudo, na corporação Polícia Militar, cujo ingresso de mulheres tem aumentado consideravelmente nos últimos anos.

Não se pode negar as transformações no mundo do trabalho, com as conquistas das mulheres nesse contexto, ocupando cargos e funções em profissões e espaços que historicamente sempre foram ocupados por homens. Essas conquistas representam oportunidades, mas ao mesmo tempo, vem acompanhado de desafios. Conforme dados levantados em pesquisa feita por CABRAL (2021), mesmo com a participação ativa no mercado de trabalho, as mulheres ainda sofrem discriminação em vários pontos, sendo o primeiro deles, é que cerca de 77% de mulheres tiveram rendimentos bem inferiores ao rendimento dos homens no ano de 2019, o segundo ponto é que a ocupação das mulheres em cargos mais altos é 61,9% inferior aos homens, sendo notória a desigualdade no âmbito profissional.

Nesse sentido, percebe-se o aumento da inserção de mulheres em determinados cargos públicos que somente eram ocupados por homens, exemplo disso é observar o número de mulheres compondo as corporações da polícia, principalmente em atividades das ruas, não ocupando apenas a área administrativa. Segundo Pesquisa de Informações Básicas Estaduais (ESTADIC) (2020), que aborda temas específicos de forma detalhada e faz atualizações constantes dos temas, no ano de 2019 havia um percentual de cerca de 11% de mulheres na Polícia Militar, enquanto que na Polícia Civil esse percentual era de cerca de 27% de mulheres, dados que representam um aumento de 1,2% em relação ao ano de 2014.

Dessa forma, com a crescente presença de mulheres nessas corporações, as policiais femininas vêm desempenhando suas atividades de modo a se sobressaírem, na busca pelo tratamento justo e igualitário, em relação a seus colegas do sexo masculino que desempenham a mesma função. Fato esse, que acaba gerando constrangimentos advindos de preconceitos em relação ao seu gênero, e

limitando a ocupação das vagas de patente maior, mesmo após a reformulação das corporações de polícia militar.

Considerando a relevância dessa discussão, este trabalho tem o propósito de fazer uma revisão sistemática de literatura sobre a mulher na polícia militar, centralizada na busca de artigos científicos já publicados sobre o tema. Expondo uma síntese de estudos realizados a respeito do tema, com a identificação de elementos que constituem a mudança qualitativa e o aporte teórico. Busca ainda entender a importância do trabalho feminino, os desafios enfrentados nesse meio, e principalmente o processo que envolve o trabalho feminino na polícia militar, cujo tema tem importância na Administração, no âmbito dos debates sobre diversidade e inclusão nas organizações e no ambiente de trabalho.

Entende-se que é importante debater a respeito do tema, uma vez que observa-se o crescente número de mulheres ocupando cargos na polícia militar, resultado da reformulação que a corporação passou, que permitiu a inserção de mulheres, quando antes era possível somente para os homens, e a abertura de espaço para ocupação de cargos de alta patente, incentivando as mulheres a estarem investindo em cursos superiores para alcançarem suas conquistas profissionais e pessoais. Contudo, ainda tem enfrentado discriminações no ambiente de trabalho, obrigando-as a sobressair em suas atividades para serem respeitadas e tratadas com igualdade em relação aos homens, além do desafio de conciliar as atribuições da vida profissional com a vida pessoal. Esse panorama instigou na elaboração da pergunta-problema que norteou esse estudo: como o tema trabalho feminino na polícia militar tem sido abordado em pesquisas conduzidas na Administração?

Desse modo, esse trabalho tem como objetivo **apresentar uma síntese de artigos científicos nacionais publicados sobre o tema trabalho feminino na polícia militar, com o intuito de analisar como esse tema tem sido abordado na Administração, assim como identificar oportunidades de pesquisas**. Dessa forma, considerando a importância da discussão e a relevância de centralizar esse debate por meio de uma síntese dos trabalhos publicados a esse respeito, especificamente, buscou-se a exposição de uma síntese dos estudos realizados sobre o tema, identificando os principais elementos constitutivos que discutem como o tema tem sido abordado, assim como os achados e conclusões dessas pesquisas.

Para isso, foi conduzida uma revisão sistemática da literatura (RS) em artigos científicos publicados na área da Administração, em periódicos nacionais, considerando o recorte temporal dos últimos dez anos. A pesquisa foi conduzida seguindo essas etapas: elaboração de um planejamento do protocolo que foi seguido na pesquisa, definição dos critérios, etapas e plataformas de busca que

foram utilizados, extração, avaliação e análise dos dados, síntese e apresentação dos resultados. Desse modo, este trabalho possui a seguinte estrutura: além dessa introdução, a seção seguinte aborda a revisão da literatura, que apresenta uma breve discussão sobre o tema trabalho na Administração, os sentidos do trabalho e o trabalho da mulher na polícia militar. E nas seções seguintes são apresentadas uma descrição do processo metodológico utilizado, seguido da análise dos dados, por fim, são apresentadas as considerações finais desse estudo.

## **2. Revisão da literatura**

### **2.1 A organização do trabalho na Administração**

A organização advém de um grupo de pessoas que realizam atividades em conjunto, tendo em vista o objetivo amplo de conquistar resultados futuros almejados, contudo o trabalho é definido como um conjunto de atividades que necessitam de esforços físicos realizados a terceiros com uma finalidade laboral ou não. O trabalho é visto como meio de recompensa, que possibilita uma posição digna no ambiente econômico, e o resultado disso é conforme a posição econômica de cada indivíduo, onde a precariedade do trabalho está diretamente ligada ao grupo ao qual pertencem. Conforme a evolução dos conceitos, o trabalho também foi evoluindo de forma gradativa, por volta dos anos 1850 os trabalhos eram realizados de forma manual/ artesanal expandido para manufaturas, onde as organizações procuravam investir cada vez mais em máquinas e equipamentos para linha de produção, e a mão de obra passa a ser qualificada, assim a empresa reduz gastos indevidos com mão de obra e desperdícios ocorridos na linha de produção (VARGAS, 2016).

O trabalho era consequência de esforço físico para acumulação de capital, na qual essa mudança notável remete a total e suma importância das pessoas na organização. MATOS e PIRES (2006), afirmam que a Revolução Industrial encontrou novas formas de inclusão, assim como a abrangência de trabalhos em grupos, e que trabalhadores não possuem controle sobre a produção, momento em que o esforço físico se torna moeda de troca. Por volta dos anos de 1900, Frederick Taylor defendia que os objetivos seriam alcançáveis desde que os trabalhos fossem divididos, e realizados individualmente sendo o tempo e movimento analisados, assim como a produção de maior quantidade com menor tempo e movimento envolvido, conforme SOUZA e AGUIAR (2011) o foco estava na estratégia em si, envolvendo a penúria do planejamento em longo prazo assim como alterações ocorridas no ambiente.

Partindo da premissa de que o colaborador é a chave essencial para atingir os objetivos traçados, e que o trabalho precisaria de um fator motivacional destacando a diminuição de horas trabalhadas, aumento de salário, entre outros, comparando então seres humanos e máquinas. RIBEIRO (2007) reforça que a preocupação era pelo aumento da produção através da eficácia, e o cargo e a pessoa que o ocupa é de suma importância para organização. Em seguida, Henri Fayol, em meados de 1916, enfatiza a importância da estrutura organizacional, destacando alguns aspectos básicos e o principal é que cada colaborador saiba sua significância perante a organização onde as tarefas devem ser divididas e realizadas conforme delegadas, e a organização precisa de único líder com responsabilidade e autoridade respeitando os outros níveis hierárquicos, analisando o plano traçado e as regras serem cumpridas de modo geral, através das 4 principais funções administrativas sendo: Planejar, Organizar, Dirigir e Controlar, para assim atingir o resultado com eficiência. MATOS e PIRES (2006) abordam que Fayol estava preocupado com as ações internas da organização, onde determina através de sua visão das funções administrativas o direcionamento da organização.

No mesmo ano, Henry Ford, no período em que a produção em massa passou a expandir, reforça assim como Taylor de que a mão de obra deve ser especializada e o trabalho dividido, a abrangência de máquinas na linha de produção começa a expandir excepcionalmente esteiras adotadas para produção, (MATOS; PIRES, 2006). O trabalho devia vir até o colaborador e não vice-versa, conforme sua analogia a eficácia era de pessoas ficarem postas em pontos estratégicos e fixos, e a produção passaria por todos os setores, sendo que em cada seção um colaborador seria responsável por desenvolver uma tarefa importante na linha de produção, e para fazer acontecer de forma eficaz o colaborador tinha que estar satisfeito e totalmente motivado para uma maior produtividade. Segundo FREITAS (2017) o erro/falha tem que ser visto como aprendizado e progresso e não como sinal de incompetência, correr risco lhe permitirá alcançar grandes oportunidades, mas de antemão deve se afastar e corrigir as falhas constantes.

Contudo no ano de 1925 passa a ser analisado que para o melhor desempenho o colaborador deve estar satisfeito, e testes são realizados para essa análise onde o colaborador reage a determinada situação de forma negativa ou de forma positiva, descobriu-se que esse comportamento interfere diretamente na produtividade e competência, onde sua capacidade produtiva depende de fatores externos e/ou fatores interno, surgindo então a Teoria das relações Humanas que defendia e analisava a forma que o trabalho era desenvolvido, e nessa escola as pessoas passaram a ser priorizadas, sendo feitas mudanças como, adaptação para trabalhos em grupos ou equipes, estimulando os colaboradores

para competição de competência, incentivando boas relações interpessoais e mostrando que tais ações beneficia tanto a organização quanto seus colaboradores, assim todos unidos alcançam os resultados com eficiência e eficácia (FERNANDES; COSTA, 2010) enfatizam que um diferencial de destaque para a organização é adaptação dos trabalhos realizados em grupo e isso tem trazido mais eficácia e aumento produtivo, com uma influência impactante no comportamento dos envolvidos.

Na teoria da contingência, não havia a existência de algo mais importante, onde tudo se torna relativo, e que sempre há uma preparação para situações inesperadas, reforçando a competitividade, onde um fator é dependente dos demais. Quanto maior a capacidade dos envolvidos de se comportar a determinadas situações maior a eficácia, contudo o principal objetivo é adequar um ambiente questionável para as mudanças evolutivas no mercado e tecnológicas para aprimorar a organização conforme a circunstância e o ambiente (SCHEFFEL et al, 2012).

A realidade da tecnologia também conhecida como era da informação iniciou a Terceira Revolução Industrial na qual media a familiarização de homem e máquina, isso devido ao grande avanço tecnológico, que atualmente tem sido notório essas mudanças, um exemplo claro é a ocorrência do findar da Era Industrial para surgimento da Era digital, essa abrangência tem impactado principalmente no mercado de trabalho onde as organizações têm preferido investir em equipamentos e obrigatoriamente pessoas que queiram se manter no mercado de trabalho deve estar atualizado ao uso dessas tecnologias. O mundo passou por uma mudança profunda advinda da evolução científica e tecnológica, a evolução foi tamanha em muito pouco tempo, essa mudança tem abrangido principalmente as áreas laborais, (KANA; ARRUDA, 2013).

## **2.2 Os sentidos do trabalho**

Sentido é definido por sensações e estímulos produzidos através de determinadas situações em que o corpo está exposto, e assim provocando reações visíveis no corpo humano, onde o entendimento de determinado assunto ou acontecimento automaticamente provoca uma reação. O sentido é visto como algo além do esperado no trabalho de forma pessoal, para satisfação, para auto realização. O sentido do trabalho está relacionado às realizações advindas das transformações do ambiente ao realizar certa atividade, onde o ser humano descobre sua própria identidade nesse caminho. Para que a vida tenha sentido é necessário que o ser humano se realize ao desenvolver a atividade, (NEVES et al, 2017).

Algumas motivações somam para que o trabalho tenha algum sentido real aqueles que o exercem, o simples fato de trabalhar contribui para auto realização pessoal e profissional auxiliando o desabrochar de talentos ocultos e ainda o despertar da criatividade para potencialização individual permitindo um sentimento de maior segurança para enfrentar uma autonomia e tornar-se independente. A motivação está relacionada ao desenvolvimento individual e do grupo organizacional, mas nem sempre os interesses de empresa e colaborador são semelhantes, como fator determinante a empresa exige o desempenho do trabalhador e o cumprimento das normas de comportamento, e ainda o cumprimento das tarefas delegadas nos períodos estabelecidos, já que os colaboradores têm a sua disposição todos recursos necessários, (TAMAYO; PASCHOAL, 2003).

O fato da maior parte dessas atividades serem remuneradas e serem vitais para que o ser humano mantenha seus cuidados básicos e necessários, e assim tem um sentido de alavancar o prestígio da independência e segurança própria, onde às condições do ambiente influenciam o desempenho e em caso de experiência negativa ocorre uma deterioração do equilíbrio da pessoa, tanto na vida pessoal quanto na profissional, e a oportunidade da integração pessoal fortalece esses relacionamentos e assim essa ocupação advêm novos sentidos a vida e a espiritualidade. O homem passa a trocar seu esforço físico por capital, onde esse capital se torna sua fonte de renda como salários, desenvolvendo sua principal fonte de renda, relacionando trabalho e sociedade e assim expondo o que se pensa do trabalho, (GOMES, 2021).

Ao executar uma atividade que realmente define uma pessoa, exala satisfação ao realizá-la não por obrigação, mas sim por vontade própria e individual, normalmente essas atividades são estipuladas por carga horária a ser cumprida, onde os colaboradores contam com intervalo para descanso nesse meio tempo, e mesmo não sendo tão fácil essa jornada o contato com pessoas novas constantemente trará experiências que poderão ser produtivas de forma prazerosa e produtiva tornando estímulos para as pessoas serem melhores a cada dia. O trabalho realmente faz sentido ao trabalhador quando ao realizar as atividades, exala-se sentimento e prazer, tornando totalmente satisfatório e ainda permite que o colaborador desenvolva suas competências, elevando seu potencial e autoestima, (MORIN, 2001).

### **2.3 O trabalho feminino na polícia militar**

As mulheres têm ocupado cada vez mais o mercado de trabalho, com a presença feminina em áreas e diversas funções e cargos de alto escalão, que ainda são de predominância masculina,

quebrando paradigmas de um cenário histórico quando exerciam apenas as tarefas do lar. Estudos recentes apresentam que a ocupação da alta gerência por mulheres, tem sido valorizada pelas organizações, por possuírem habilidades e competências distintas que as diferenciam do sexo oposto, contribuindo para a melhoria e a qualidade do clima e da produtividade. O cenário organizacional tem passado por grandes transformações ao contribuírem para inserção feminina no mercado de trabalho, essa abertura de oportunidade tem sido impactante, devido à alta demanda dessas profissionais, já que a aceitação e a força de vontade das mesmas são consideradas um fator determinante para essa evolução (CAPELLE et al, 2013).

Entretanto, apesar dessas conquistas, as mulheres têm encontrado alguns obstáculos pelo caminho, pois ainda sofrem discriminação e preconceito pelo simples fato de serem do sexo feminino, e a desigualdade de tratamento ainda está presente na maioria das organizações, quando homens e mulheres ocupam o mesmo cargo e desenvolvem a mesma atividade, mas há uma grande diferença na faixa salarial de ambos, com homens ganhando mais que as mulheres. Gomes (2005) diz que apesar da abrangência feminina no mercado de trabalho, existem fatores enfraquecedores que afetam essas profissionais, tais como a diferenciação de sexo e remuneração, contudo, tem ocorrido mudanças que valorizam esse novo ambiente, onde o fator essencial está interligado a produtividade e salário, e a força física se torna obsoleta, mesmo com a limitação, a mulher moderna está ocupando o mercado, e quebrando o paradigma da visão ultrapassada de uma profissional do lar (GOMES, 2005).

Por outro lado, o fato de terem dupla jornada de trabalho, quando laboram fora de casa e ao retornar para casa, possuem as funções domésticas, como o cuidado com os filhos e a casa, ficando então sobrecarregadas e cansadas, podendo interferir no desempenho do rendimento. Ainda assim, essas mulheres estão em desvantagem no mercado de trabalho por estarem dedicadas ao cuidado dos filhos e de seus lares, e o resultado tem sido uma carga exaustiva (CARVALHO, 2016). Mesmo com esses fatores, as mulheres têm sido vistas pelo mercado de trabalho como uma vantagem competitiva principalmente se estiverem a frente da liderança, pois contribuem ativamente para o desenvolvimento econômico da organização, por buscarem sempre estar atualizadas nas questões necessárias às organizações, e também por terem algumas características como serem mais atentas, esforçadas, comprometidas, trabalham muito bem em equipe, e ainda sabem lidar com múltiplas tarefas, sendo maleável e se adaptando facilmente as transformações constantes. Ainda são minoria, mas vem tomando a liderança e assumindo cargos de relevância que somente eram ocupados por homens, inclusive a mulher desempenha um papel importante, com paixão, comprometimento,



responsabilidade e outros aspectos positivos que mostram seu poder de fácil adaptação às mudanças ocorridas a sua volta, fato que faz com que invistam em sua independência financeira e assim conquistar a liderança (SANTOS et al, 2017).

### 3. Metodologia

Em termos metodológicos, essa pesquisa foi realizada com uma abordagem qualitativa, que trabalha com fenômenos comportamentais com coleta de dados narrativos (LOZADA, 2019) diz que a pesquisa qualitativa se baseia nas características narradas em certa circunstância que na qual está sendo estudados, do tipo descritivo, e já para Vergara (2016), os atributos de um grupo de indivíduos ou de um acontecimento. Para alcançar os objetivos traçados nesta pesquisa, esse estudo será conduzido por uma Revisão Sistemática da Literatura (RS) de abordagem qualitativa, que permite a leitura, interpretação e análise do tema em artigos científicos publicados no contexto das publicações nacionais na Administração sobre o tema.

Galvão et al. (2019) afirmam que esta modalidade de pesquisa é especificamente protocolada, buscando entender e qualificar o *corpus* documental com intuito de reproduzir os dados de outros autores, de forma implícita e explícita. Conforme Galvão (2014), é necessário seguir os seguintes passos para elaborar um método de revisão de literatura: 1) pergunta de pesquisa; 2) buscar dados na literatura; 3) selecionar os artigos; 4) retirar os dados dos artigos; 5) analisar a qualidade do procedimento técnico utilizado; 6) sintetizar os dados; 7) analisar a qualidade dos dados coletados; 8) textualizar e publicar os resultados. Okoli (2019) também reforça que uma revisão de literatura sistemática necessita das oito etapas citadas anteriormente, e que as referidas etapas são de suma importância para todo tipo de revisão de literatura.

Esse tipo de revisão é importante porque aborda a bibliografia utilizada detalhando a metodologia de síntese servindo de base na teoria da argumentação para os relatórios, seguindo teremos a coleta de dados descrita de forma rigorosa, ampliação dos protocolos, revisão e avaliação das qualidades. Segundo, é necessário documentar essa revisão literária, explanando o detalhamento dessa etapa de forma específica, onde o presente aponta todas as etapas utilizadas no processo de revisão de literatura, servindo como um guia. Esse tipo de revisão sistemática de literatura tem contribuição metodológica para análise organizacional, usando métodos explícitos e organizados de busca tornando a pesquisa em um processo transparente e replicado.

Dessa forma, para este estudo, serão utilizadas duas plataformas eletrônicas como ferramenta para apoiar no processo de pesquisa de publicações, sendo as plataformas *Scientific Periodicals Electronic Library* (SPELL) e o site da ANPAD, por meio de termos de busca mostrados no Quadro 1. A pesquisa sem filtros pode trazer uma quantidade elevada de artigos, portanto, foi necessária uma filtragem específica como critério para exclusão de material que esteja fora do objetivo dessa pesquisa. Foram selecionados apenas artigos científicos, excluindo as dissertações, teses, TCCs, monografias e livros, publicações da área de Administração, no contexto das publicações nacionais, onde não será utilizado publicações que seja de fora do país, utilizado ainda um recorte temporal dos últimos 10 anos, considerando o período de janeiro de 2011 a janeiro de 2021.

Os dados foram analisados de acordo com a abordagem da Análise de Conteúdo (BARDIN, 2011), abordando um tratamento de dados qualitativos, sem desconsiderar a parte quantitativa simples, pois, para Okoli (2019), uma característica da pesquisa é ter equilíbrio entre dados quantitativos e qualitativos.

**Quadro 1- Termos de busca**

<b>N.</b>	<b>Termo de Consulta</b>	<b>SPELL</b>	<b>ANPAD</b>
1	Trabalho feminino	1	5
2	Polícia Militar	22	20
3	Mulheres policiais	2	1
4	Mulheres de farda	0	0
5	Policiais Femininas	0	1
6	Mulher na polícia militar	4	0
<b>Subtotal</b>		<b>29</b>	<b>27</b>
<b>Total</b>		<b>56</b>	

Fonte: Dados da pesquisa

O Quadro 1 apresenta os termos utilizados na busca realizada nas duas plataformas, o número de artigos encontrados em ambas, que resultou em um total de 56 artigos, que foram analisados e passaram por um critério de seleção, julgamento e exclusão, sendo considerados apenas os artigos que abordavam diretamente o tema “mulheres na polícia militar”, chegando a um número de 10 artigos no Spell e 9 no Anpad. Esses 19 artigos foram reavaliados, sendo excluídos os textos em duplicidade, chegando a um resultado final de 11 artigos, sendo 5 na plataforma Spell e 6 na plataforma Anpad, listados no Quadro 2. Além disso, o termo de busca genérico “polícia militar”

relacionava artigos que tratavam do tema de forma generalizada ou direcionada a outras discussões não relacionadas ao tema desta pesquisa, sendo, assim, descartados.

#### 4. ANÁLISE DOS DADOS

Nesta referida etapa serão apresentados os resultados da análise realizada no conjunto de dados extraídos, sintetizados e organizados, a partir da etapa anterior até chegar ao *corpus* final representativo desta pesquisa, onde serão descritos detalhadamente informações como o local de publicação, temática discutida nos artigos, título, ano de publicação e autores. Para chegar ao *corpus* final foi realizada as oito etapas previstas pelos autores que embasaram a RS, respeitando os critérios de identificação e classificação dos artigos, incluindo seleção e exclusão. Os temas foram definidos pela escolha, seleção e etapas principais, considerando o procedimento analítico da análise de conteúdo (BARDIN, 2011). A seguir, no Quadro 2 são apresentados os artigos selecionados para o *corpus* final, a fim de serem analisados.

**Quadro 2 - *Corpus* final**

Número	Autor (es)
1	Cappelle; Melo, 2010
2	Ribeiro; Garcia, 2015
3	Carmo; Guimarães; Caeiro, 2016
4	Queiroz; Paiva; Lima, 2019
5	Queiroz; Paiva, 2019
6	Menezes; Paiva; Araújo, 2020
7	Cappelle; Melo, 2007
8	Sá, 2020
9	Sá, 2019
10	Rodrigues; Dias; Oliveira; Barreto; Andrade, 2016
11	Castro; Franco, 2011

Fonte: Dados da Pesquisa

Dentre os periódicos e anais de eventos identificados na busca, o que teve destaque com maior número de publicações foi o Encontro da Anpad, com três publicações, e em relação ao período de publicação, com maior destaque foi o ano de 2019, com três publicações, equivalentes a 27 % do total de artigos, em sequência o ano de 2016, com duas publicações, no ano de 2020 também teve duas publicações, representando 18 % respectivamente. Por fim, os 37% restantes foram publicados nos anos de 2007, 2010, 2011 e 2015, com apenas uma publicação para cada ano. Já os períodos de 2000

a 2006, 2008, 2009, 2012 a 2014, 2017, 2018 e 2021 não foram identificadas publicações, portanto, não compõem o *corpus* final desta pesquisa.

### Quadro 3 – Principais temas correlacionados ao tema

Temas correlacionados	Trabalhos que abordam o tema
Socialização feminina	1,4,5,9
Relações de gênero	2,3,7,11,10
Sentidos do trabalho	8
Independência financeira	6

Fonte: Dados da pesquisa

Observa-se no quadro 3, que a categoria relações de gênero foi a que teve maior discussão em relação a todos os artigos selecionados e analisados, a segunda maior discussão está relacionado ao tema socialização de mulheres na polícia, significando que há uma concordância dos trabalhos selecionados para o *corpus* final.

#### 4.1 – Categorias temáticas identificadas nos temas correlacionados ao tema principal

As categorias temáticas foram definidas por meio da busca de elementos semelhantes no *corpus* final da pesquisa, seguindo as orientações de Bardin (2011), por meio da avaliação do intervalo dos significados semânticos, permitindo a busca de termos, que se referem ou não, ao conjunto semântico e/ou significados atribuídos, assim como na forma que os autores discutiram o tema. São representadas pelo método de busca e interpretação dos resultados, refletindo os pontos comuns identificados nos artigos discutidos pelos autores, e analisa todo o conjunto observado no quadro 2 (*corpus* final), e entende a junção dos pontos centrais dos temas dos artigos selecionados.

**Socialização Feminina:** Cappelle e Melo (2010), afirmam que a socialização profissional de policiais femininas é advinda de seu esforço e destaque em comparação aos homens, sem se vitimar por ser mulher, contudo é necessário um esforço para se adequar e se familiarizar com as normas estabelecidas na corporação, e ainda saber conciliar vida pessoal e profissional, sem que essas questões prejudiquem sua profissão. As autoras ressaltam a importância da inserção da feminilidade na profissão de policial, e as transformações nas relações de gênero nos ambientes de trabalho, no âmbito social. Queiroz, Paiva e Lima (2019) dizem que o processo de socialização requer algumas mudanças externas para permitir a inserção feminina na Polícia Militar, contudo, nesse processo compreendido como importante para a inserção, é importante que recebam treinamento formal, só

que na prática o que acontece ainda é o treinamento informal, e o fato dessas profissionais receberem auxílio de colegas mais experientes contribui positivamente para sua socialização e inserção na corporação. As autoras destacam ainda que um ponto negativo pode influenciar o desempenho das profissionais, o fato de as profissionais, para alcançarem cargos mais altos, precisam esperar por longos períodos, e essa demora tem causado frustração no grupo. De acordo com Queiroz e Paiva (2019), no processo de socialização da policial feminina, as mudanças organizacionais facilitaram o ingresso de policiais femininas em corporações, e que no passado esse processo era muito mais difícil ou quase nulo, e que as profissionais passaram por outro regime de ingresso, onde o ambiente externo teve grande influência para mudanças adotadas, mostrando a importância das mulheres no âmbito policial.

Sá (2019) destaca alguns atributos encontrados nas profissionais femininas no âmbito policial, e também as mudanças decorridas nessa classe, fazendo com que as torne mais masculinizadas, deixando a ingenuidade de lado para sobrevivência na profissão de ambiente machista, contudo, devido à grande dificuldade de conciliação como dona de casa, mãe e a profissão de policial, muitas vezes tem interferido na vaidade das mesmas, o que reforça a ideia de que essas profissionais seriam “forçadas” a se masculinizarem, em decorrência da profissão. Mas isso não as impede de exercer bem, os papéis de mãe, esposa e boa profissional, e quando aborda o tema socialização, enfatiza que o primordial é que não percam sua identidade feminina em um ambiente muito masculinizado.

**Relações de gênero:** Para Ribeiro e Garcia (2015), a participação de mulheres em ambientes de trabalho preponderantemente masculinizado, somente foi possível depois da reforma ocorrida na organização da polícia, contudo, apenas uma parte das mulheres na profissão de policial chegam a cargos de maior poder, e quanto as relações de gênero nas organizações, essas profissionais devem buscar sempre se sobressair nas funções e atividades, para assim serem niveladas aos homens. Para Carmo, Guimarães e Caeiro (2016), é necessário compreender questões relacionadas às relações de gênero das policiais femininas, pois isso tem trazido sofrimento a essas profissionais, sendo que para atingirem a igualdade são obrigadas a sobressaíram em suas atividades ou funções diferentes dos homens, para serem vistas como profissionais competentes, as obrigando a se masculinizar cada vez mais. Os autores destacam ainda, que muitas vezes elas têm sua capacidade e desempenho colocado em dúvida, simplesmente por serem mulheres, e ainda podem ser submetidas ao abuso de poder, mesmo assim, são apaixonadas pela profissão e as enaltecem para melhor desenvolver seu atendimento a sociedade.

Na visão de Cappelle e Melo (2007), as questões relacionadas a relação de gênero estão amplamente ligadas ao ambiente pessoal e profissional, onde essas profissionais têm que permanecer firmes, já que facilmente são acusadas de terem preferência por serem mulheres, e quanto mais dedicadas, mais exalam o poder principalmente na conquista de cargos de maior patente, que vem sendo ocupados por profissionais femininas, já que possuem múltiplas atividades, principalmente como mãe, esposa e profissional, onde a inserção vem quebrando o paradigma do ambiente e das relações de trabalho.

Castro e Franco (2011) abordam que as profissionais femininas têm sua própria identidade dentro da organização, e que a discriminação em relação ao gênero, que antes tinha nas corporações, visto que cargos de alta patente tinham poucas disponibilidades para as mulheres, e em decorrência da reforma nessas instituições, o desfecho tem promovido alterações causadas pelo ingresso de mulheres na instituição, que tem competido por altos cargos, com igualdade aos homens. Rodrigues, Dias, Oliveira, Barreto, Andrade (2016) dizem que os homens têm influenciado a inserção feminina nas organizações militares e ainda que isso tenha tido um retardo nas questões de relações de gênero e que as mudanças não surtiram efeitos para inserção das mulheres na organização, já que a devida organização não apresentou planos de mudanças e que a identidade das mesmas tem que ser conforme os princípios militares onde os homens continuam dominando as organizações militares.

**Sentidos do trabalho:** Sá (2020) relata que mesmo passando por dificuldades, elas não perdem o sentido de apreciação pelo trabalho, já que muitas tem uma missão associada a profissão, onde mesmo fora da corporação mantém suas identidades e postura de policial, já que dificilmente se desapegam dessa identidade, e afirma ainda que o maior sentido associado a profissão é a independência financeira das mesmas, trazendo uma vida mais digna e confortável para família sem falar no orgulho que as pessoas mais próximas sentem por essas profissionais, onde se sentem gratificadas ao saber que sua participação nessas organizações trazem impactos positivos para sociedade, apesar de estarem inseridas em um mundo completamente machista não tem impedido o desenvolvimento de competência.

**Independência Financeira:** Menezes, Paiva e Araújo (2020) abordam que o que motiva as mulheres adentrarem na profissão de policial está relacionado à condição financeira trazida do concurso público, e a ambição por cargos maiores até por que a remuneração é superior principalmente o cargo de delegada, onde para assumir tal cargo é necessário possuir graduação, e como fator negativo sofre com o machismo existente no ambiente, com o preconceito por serem mulheres, e contam com a dificuldade para estar à disposição do serviço 24h e ainda conciliar a vida

pessoal com a profissional, e com elas tudo são analisados, desde a postura, o vestuário e a aparência, tudo remete ao modo como executam, trazendo uma grande satisfação profissional mesmo com tributos negativos advindos do preconceito de gênero para cargos de alto escalão, tendo até redução dos salários para que as mesmas desistam de tais cargos.

## 5. Considerações Finais

Este trabalho teve por objetivo apresentar uma síntese de artigos científicos nacionais publicados sobre o tema trabalho femininos na polícia militar, com o intuito de analisar como esse tema tem sido abordado na Administração, assim como identificar as oportunidades para novas pesquisas sobre o tema, expondo um resumo específico de trabalhos feitos sobre o tema, detectando os elementos que constituem a pesquisa sobre o tema. Contudo, as mulheres vêm ocupando um ambiente que antes era apenas ocupado por homens, e após a reforma que ocorreu no âmbito das organizações policiais, que possibilitou e proporcionou a essas mulheres uma inserção nesse ambiente, que ocorreu no século XXI, essas profissionais ainda passam por preconceito por serem do gênero feminino, e precisam lutar para se sobressair em suas atividades e funções, para ter igualdade aos homens.

Mesmo o mercado de trabalho estando aberto para inserção e socialização dessas profissionais, e esse ambiente de trabalho ter sido reformulado, ainda assim, as relações de gênero na corporação não são tratadas com igualdade, pois as diferenças salariais muitas vezes tem sido um obstáculo, e também o número de vagas disponibilizadas para as mulheres em cargos de alta patente. Apesar de todas essas vertentes, elas têm que desempenhar seu papel de mãe, esposa, dona do lar, sem perder o profissionalismo, paixão e admiração pelo cargo exercido na corporação. E mesmo com todo o excesso de serviço e estar à disposição em tempo integral da corporação, e tendo que reformular sua identidade feminina em um ambiente totalmente masculino, faz com que cada vez mais essas profissionais se masculinizem, embora isso não permite que elas percam a feminilidade, o vestuário e a postura. Os altos cargos exigem uma graduação no curso de Direito e isso não as desanima, pois participam ativamente dos concursos públicos para independência financeira e para realização profissional.

Contudo, nota-se na composição produtiva dos artigos, que foi abordado os sentidos do trabalho, finanças, socialização e a categoria de maior discussão foram dos gêneros somados aos elementos que constituem o assunto mulher na polícia militar. Logo depois de analisar o *corpus final* do referido estudo, foram identificados construtos que foram unificados na categoria definida como

*posteriori*, sendo socialização feminina, onde após a reforma acontecida nas corporações permitiu a inserção feminina neste ambiente; relações de gênero é caracterizada pela discriminação em desfavor das profissionais femininas por conta do gênero a que pertencem; sentido do trabalho discute a satisfação dessas profissionais femininas por terem conquistado tal cargo, sem falar na realização pessoal; independência financeira caracteriza a preparação na formação para assumir os cargos de alta patente para se tornarem independentes financeiramente, já que os altos cargos te maior remuneração.

O conjunto de dados analisados permite a esse estudo concluir que a inserção de mulheres no mercado de trabalho tem crescido significativamente, e essa participação no ambiente policial hoje é visto como realidade ampla, e devido à alta procura pela ocupação de cargos de alta patente, as mulheres ainda tem sofrido discriminação relacionadas ao gênero, obrigando as mesmas a adotarem uma postura de trabalho direcionada a terem sempre que se sobressair em suas atividades, para conseguirem tratamento de igualdade no ambiente de trabalho. O que se observa, é que mesmo com essas barreiras, a procura para ingresso na profissão tem se intensificado, e, visando uma melhor aceitação e inserção de mulheres no ambiente policial, as corporações realizaram uma reforma da organização policial, e tem se esforçado para diminuir essas desigualdades.

Contribui para o debate na área da Administração, na área de gestão de pessoas e relações de trabalhos, diversidade e inclusão nas organizações, que abordam o tema com o intuito de expor uma revisão sistemática de literatura sobre a presença da mulher em cargos, funções e organizações que historicamente têm sido ocupados por homens, como o caso da polícia militar, possibilitando um aprimoramento e atualização científica acerca do tema.

Como limitações desse estudo está o fato de estar centrado na inserção de mulheres na polícia militar, e abrange superficialmente as questões relacionadas as questões de gêneros, também a alta procura e ingresso a de mulheres em cargos de alta patente onde são atraídas financeiramente. Como sugestão para estudos futuros, sugerem abordagens de pesquisa conduzidas de forma presencial, com a utilização de técnicas de entrevista, questionários, a fim de ouvir os depoimentos das mulheres que atuam na polícia militar, em suas trajetórias e vivências de trabalho. A análise dos dados permitiu identificar que alguns temas não foram debatidos nos artigos, e, portanto, constituem uma agenda de pesquisa, são eles: policiais femininas ocupando cargos de alta patente na corporação, policiais femininas na função de liderança; armamento feminino; psicologia policial feminina nas delegacias; motivações e significados do trabalho policial para as mulheres, entre outros.



## Referências Bibliográficas

- AGUIAR, A. C.; SOUZA, E. M... **Publicações póstumas de Henri Fayol: revisitando sua Teoria Administrativa**. Revista de Administração Mackenzie, v. 12, n. 1, art. 194, p. 204-227, 2011.
- ANDRADE, F. O.; DIAS S. M. P.; LAURINDO, J. U. B; OLIVEIRA, D. A.; RODRIGUES, L. R. B. **Trabalho, poder e gênero: um estudo na polícia militar do estado de minas gerais**. EnPG – Encontro de administração e governança, 2016. Disponível em: < [http://www.anpad.org.br/eventos.php?cod\\_evento=6&cod\\_edicao\\_subsecao=1318&cod\\_evento\\_edicao=84&cod\\_edicao\\_trabalho=22144](http://www.anpad.org.br/eventos.php?cod_evento=6&cod_edicao_subsecao=1318&cod_evento_edicao=84&cod_edicao_trabalho=22144)>. Acesso em: 30 de julho de 2021.
- ANDRADE, R, O, B.; FELIX, M. S; NASCIMENTO, R, P; NEVES, D. R; SILVA, F, A. **Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library**. Cadernos EBAPE.BR [online]. 2018, v. 16, n. 2.
- ARAÚJO, R. A.; MENEZES, R. M; PAIVA, L. E. B. **Socialização Profissional de Mulheres Policiais Federais**. VII Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho - EnGPR 2020. Disponível em: < [http://www.anpad.org.br/abrir\\_pdf.php?e=Mjc2NzE=>](http://www.anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=Mjc2NzE=>). Acesso em: 24 de agosto de 2021.
- ARRUDA, M. P. ; KANA, L. A. **A organização na era do trabalho na era digital**. Estudos de Psicologia. Campinas. 2013, v. 30, n. 4.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.
- CABRAL, U. **Mulheres com crianças até três anos de idade em casa têm menor nível de ocupação**. Agência Brasil – UOL, 2021. Disponível em: < <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/30173-mulheres-com-criancas-ate-tres-anos-de-idade-em-casa-tem-menor-nivel-de-ocupacao> >. Acesso em 20 de junho de 2021.
- CAEIRO, M. L.; CARMO, J. G. M.; GUIMARÃES, L. V. M. **Prazer e sofrimento no trabalho: vivências de mulheres soldados da PMMG**. Farol - Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade, v. 3, n. 8, p. 1313-1357, 2016.
- CAPELLE, A. C.A.; MELO, M. C. O. L. **O Cotidiano de Trabalho de Policiais Femininas: Relações de Poder e de Gênero no Policiamento Operacional da Polícia Militar de Minas Gerais**. XXXI Encontro da Anpad, 2007. Disponível em: < [http://www.anpad.org.br/abrir\\_pdf.php?e=NzU0Mw==>](http://www.anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=NzU0Mw==>). Acesso em: 22 de agosto de 2021.
- CAPELLE, M. C.A.; MELO, M. C. O.L.; SOUZA, N. L. **Mulheres, Trabalho e Administração**. RIGS – Revista Interdisciplinar de Gestão Social. v. 2 n. 2, 2013.
- CAPPELLE, M. C. A.; MELO, M. C. O. L. **Mulheres policiais, relações de poder e de gênero na Polícia Militar de Minas Gerais**. Revista de Administração Mackenzie, v. 11, n. 3, art. 161, p. 71-99, 2010.
- CARVALHO, R. O. **Sociedade, Mulher e Profissão**. Revista de Gestão e Secretariado. v. 7, n. 1. 2016.

CASTRO, M. R.; FRANCO R. A. **Relações de gênero e poder: o caso da Polícia Militar Feminina de Minas Gerais**. III Encontro de Ensino e Pesquisa em administração e contabilidade, 2011. Disponível em: <[http://www.anpad.org.br/eventos.php?cod\\_evento=18&cod\\_edicao\\_subsecao=758&cod\\_evento\\_edicao=60&cod\\_edicao\\_trabalho=13867](http://www.anpad.org.br/eventos.php?cod_evento=18&cod_edicao_subsecao=758&cod_evento_edicao=60&cod_edicao_trabalho=13867)>. Acesso em: 30 de julho de 2021.

COSTA, C. E. S.; FERNANDES, A. P. L. M. **Aplicação da Teorias de Motivação, Relação Humana e Administração Clássica em Postos de gasolina na cidade de Arapiraca – Alagoas**. VII SEGeT – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia – 2010. Disponível em: <[https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos10/26\\_SEGET\\_TeoriaMotivacao.pdf](https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos10/26_SEGET_TeoriaMotivacao.pdf)>. Acesso em: 24 de junho de 2021.

CUNHA, A. S.; LIMA, M. A.; SCHEFFEL, F. R.. **Teoria da Contingência Estrutural: as mudanças estratégicas ocorridas de 2000 a 2010 em uma empresa do setor elétrico**. Interface - Revista do Centro de Ciências Sociais Aplicadas, v. 9, n. 1, p. 40-53, 2012.

CUNHA, P. S.; RIOS, V. F.; SANTOS, D. T. **A evolução da participação da mulher no mercado de trabalho**. Simpósio de Trabalho de Conclusão de Curso – Seminário de Iniciação Científica, 2017/1º.

ESTADIC: em 2019, pessoal ocupado nas administrações estaduais diminui 4,6% em relação a 2018. Agência IBGE notícias. Editoria Estatística Social. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/29567-estadic-em-2019-pessoal-ocupado-nas-administracoes-estaduais-diminui-4-6-em-relacao-a-2018>>. Acesso em 20 de Julho de 2021.

FREITAS, D. D. **Fordilândia: O Empreendedorismo Inovador da Ford Motor Company na Amazônia Brasileira**. Revista Gestão & Tecnologia, v. 17, n. 3, p. 216-238, 2017

GALVÃO, M. C. B; **Revisão sistemática da literatura: conceituação, produção e publicação**. LOGEION: filosofia da informação, [S. l.], v. 6, n. 1, p. 57–73, 2019.

GALVÃO, T. F; PEREIRA, M. G. **Revisão sistemática da literatura: passos para sua elaboração**. Epidemiol. Serv. Saúde v.23 n.1 Brasília mar. 2014

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

GOMES, A. F. **O outro no Trabalho: Mulher e Gestão**. Ensaio – Administração Geral. Revista de Gestão USP, São Paulo, v. 12, n. 3, p. 1-9, julho/setembro 2005.

GOMES, S. C. **O Trabalho como Meio e não Como Fim: Inter-Relações entre Valores Laborais, Pessoais e de Consumo**. Revista de Carreiras e Pessoas, v. 11, n. 2, p. 322-342, 2021.

LIMA, T. C. B.; PAIVA, L. E. B.; QUEIROZ, G. B. **Socialização Organizacional na Perspectiva de Mulheres da Polícia Militar**. Revista Pensamento Contemporâneo em Administração, v. 13, n. 2, p. 148-165, 2019.

LOZADA, G. NUNES, K. S. **Metodologia científica**. Porto Alegre SAGAH 2019. Disponível em: < <https://covers.vitalbook.com/vbid/9788595029576/width/480>>. Acesso em: 30 de julho de 2021.

MATOS, E. PIRES, D. **Teorias administrativas e organização do trabalho: de Taylor aos dias atuais, influências no setor saúde e na enfermagem**. Texto & Contexto - Enfermagem [online]. 2006, v. 15, n. 3.

MATOS, E. PIRES, D. **Teorias administrativas e organização do trabalho: de Taylor aos dias atuais, influências no setor saúde e na enfermagem**. Texto & Contexto - Enfermagem [online]. 2006, v. 15, n. 3.

MATOS, E. PIRES, D. **Teorias administrativas e organização do trabalho: de Taylor aos dias atuais, influências no setor saúde e na enfermagem**. Texto & Contexto - Enfermagem [online]. 2006, v. 15, n. 3.

MORIN, E. M; **Os sentidos do trabalho**. RAE – Revista de administração de empresas, v. 41 n. 3, (2001).

OKOLI, C. **Guia para realizar uma revisão sistemática da literatura**. Tradução de David Wesley Amado Duarte; Revisão técnica e introdução de João Mattar. EaD em Foco, 2019;9 (1).

PAIVA, L. E. B.; QUEIROZ, G.B. **Socialização Organizacional na Perspectiva de Mulheres da Polícia Militar**. EnEo, 2019 – Encontro da Anpad, 2019. Disponível em: < [http://www.anpad.org.br/abrir\\_pdf.php?e=MjU5NDY](http://www.anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=MjU5NDY)> Acesso em 15 de agosto de 2021.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. **A Relação da Motivação para o Trabalho com as Metas do Trabalhador**. Revista de Administração Contemporânea. 2003, v. 7, n. 4

RIBEIRO, R.V. **Teoria da administração**. 1.ed. Curitiba: IESDE Brasil. S.A, 2007.

SÁ, J. G. S. **É a Vida Antes e Depois da Polícia?: A Identidade da Mulher Policial Após a Socialização na Polícia Militar do Rio de Janeiro**. XLIII Encontro da ANPAD - EnANPAD 2019. Disponível em: < [http://www.anpad.org.br/eventos.php?cod\\_evento=1&cod\\_edicao\\_subsecao=1665&cod\\_evento\\_edicao=96&cod\\_edicao\\_trabalho=26850](http://www.anpad.org.br/eventos.php?cod_evento=1&cod_edicao_subsecao=1665&cod_evento_edicao=96&cod_edicao_trabalho=26850)>. Acesso em: 30 de julho de 2021.

SÁ, J. G. S.; **Os sentidos do trabalho para mulheres atuantes na Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro**. XLIV ENCONTRO DA ANPAD - EnANPAD, 2020. Disponível em: < [http://www.anpad.org.br/abrir\\_pdf.php?e=MjkkMzc=>](http://www.anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=MjkkMzc=>). Acesso em: 12 de agosto de 2021.

VARGAS, F. B.. **Trabalho, emprego, precariedade: dimensões conceituais em debate**. Caderno CRH, Salvador, v. 29, n. 77, p. 313-331, maio/ago. 2016.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 16. ed. São Paulo. Atlas 2016.